



VISÕES E INTERESSES DOS STAKEHOLDERS DO SETOR

CT SUDOESTE DE ESTRATÉGIA E CRIAÇÃO DE VALOR



SUMÁRIO

- Introdução
- Pesquisa com patrocinadoras
- Pesquisa com participantes
- Análise cruzada: convergências e divergências de visões e interesses
- Conclusão



Introdução

Um dos principais projetos estratégicos da Abrapp para os anos de 2021 e 2022 é trabalhar em um “Novo Posicionamento do Setor”. Como parte desse processo, entendemos ser de extrema relevância capturar percepções, dores, demandas e expectativas dos principais stakeholders do nosso Sistema.

Por isso, ao longo de 2021, a Comissão Técnica Sudoeste de Estratégias e Criação de Valor realizou pesquisas detalhadas junto às empresas patrocinadoras e aos participantes das Entidades associadas à Abrapp.

Nas próximas páginas, compartilhamos os resultados de ambas, na íntegra, bem como análises e cruzamentos daqueles que entendemos ser os principais achados desse trabalho.

Pesquisa com

**PATRO
CINA
DORAS**

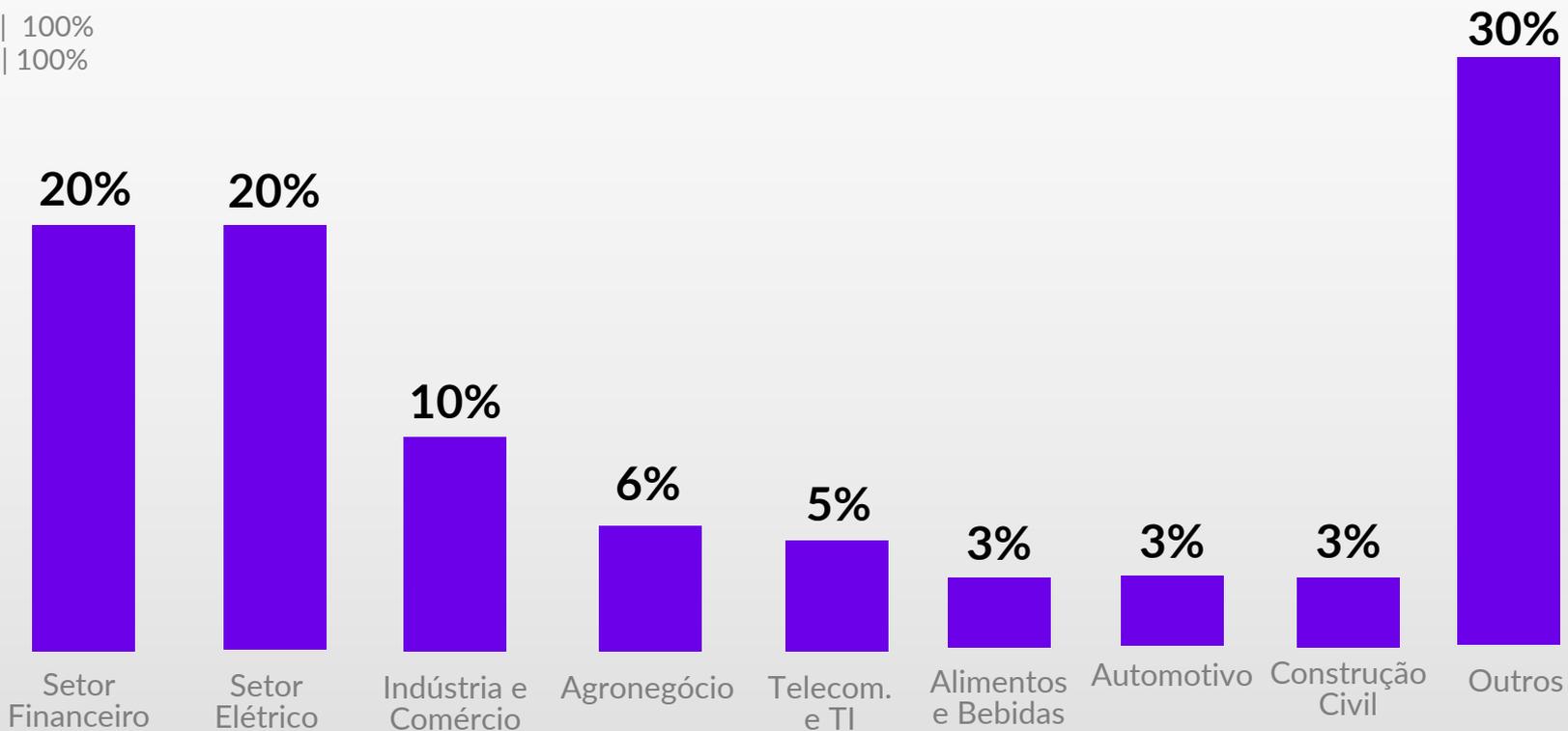
**87 respostas
X
246 associadas**



SEGMENTO DE ATUAÇÃO DA EMPRESA

N = 87 | 100%

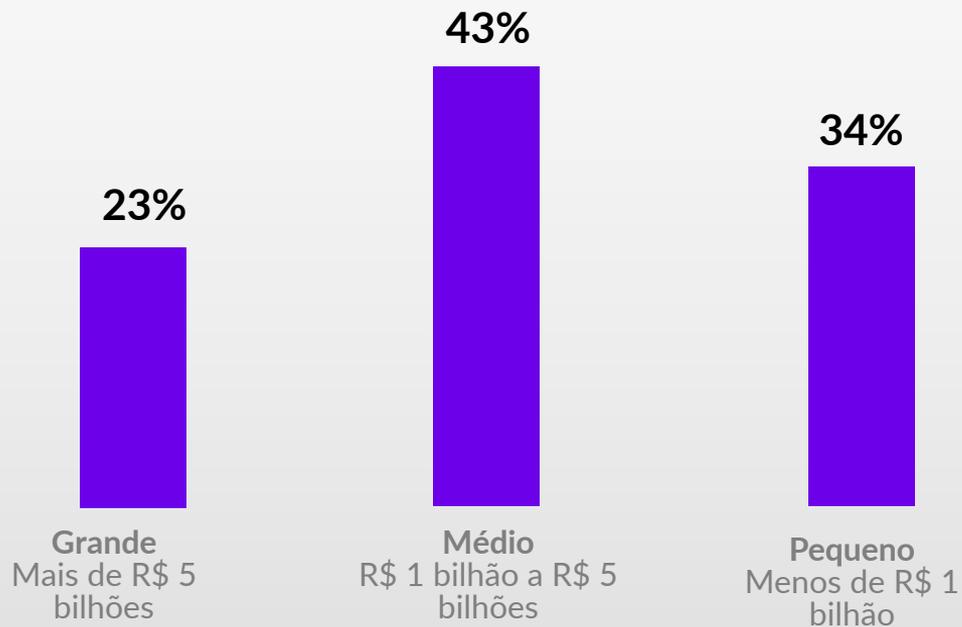
T = 87 | 100%



PATRIMÔNIO DO PLANO PATROCINADO

N = 87 | 100%

T = 87 | 100%



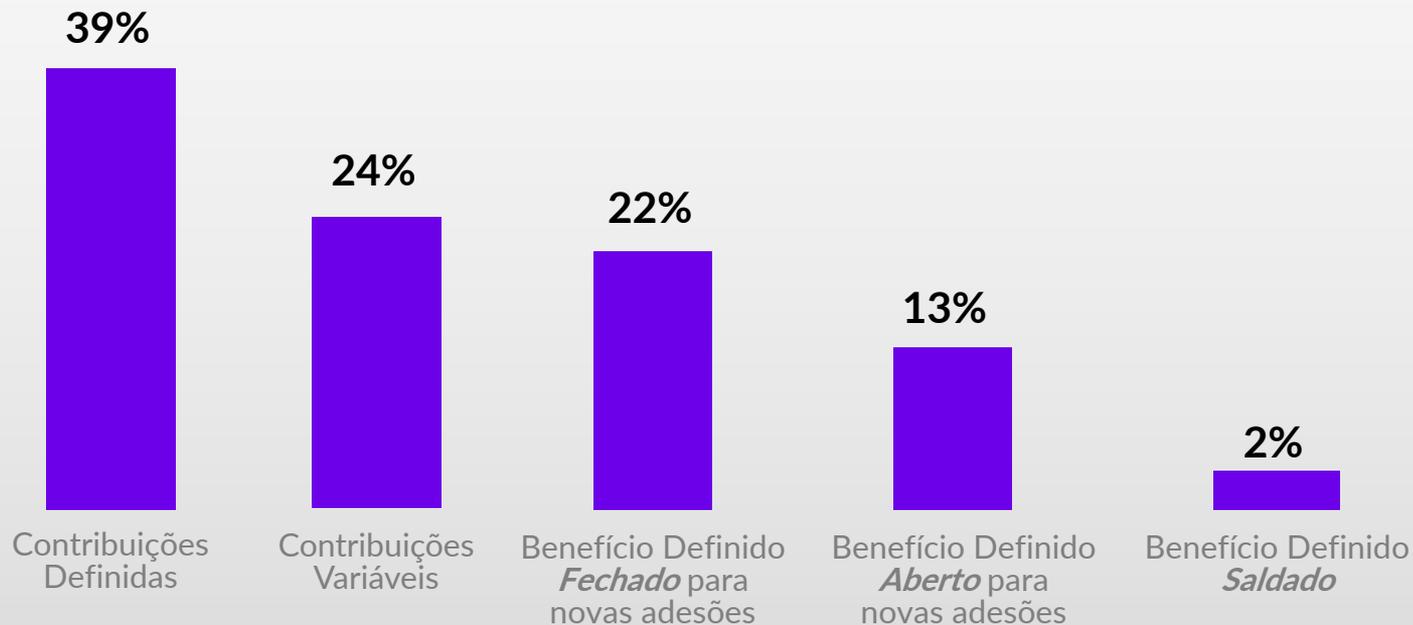
Segmento de atuação da empresa patrocinadora e porte do fundo de pensão, medido pelo tamanho do patrimônio

- 50% dos respondentes atuam no setor financeiro (20%), elétrico (20%) ou indústria e comércio (10%), os outros 50% estão pulverizados em vários setores
- Entre as EFPC patrocinadas pelas empresas do setor financeiro:
 - 53% tem porte pequeno, com patrimônio inferior a R\$ 1 bilhão
 - 24% tem porte médio, com patrimônio entre R\$ 1 bilhão e R\$ 5 bilhões; e
 - 23% tem porte grande, com patrimônio superior a R\$ 5 bilhões
- Já entre as EFPC patrocinadas por empresas do setor elétrico:
 - 82% tem porte médio, com patrimônio entre R\$ 1 bilhão e R\$ 5 bilhões; e
 - 18% tem porte grande, com patrimônio superior a R\$ 5 bilhões
- 50% das EFPC patrocinadas pelas empresas dos demais setores tem porte médio, com patrimônios variando entre R\$ 1 bilhão e R\$ 5 bilhões

TIPO DE PLANO PATROCINADO

N = 87 | 100%

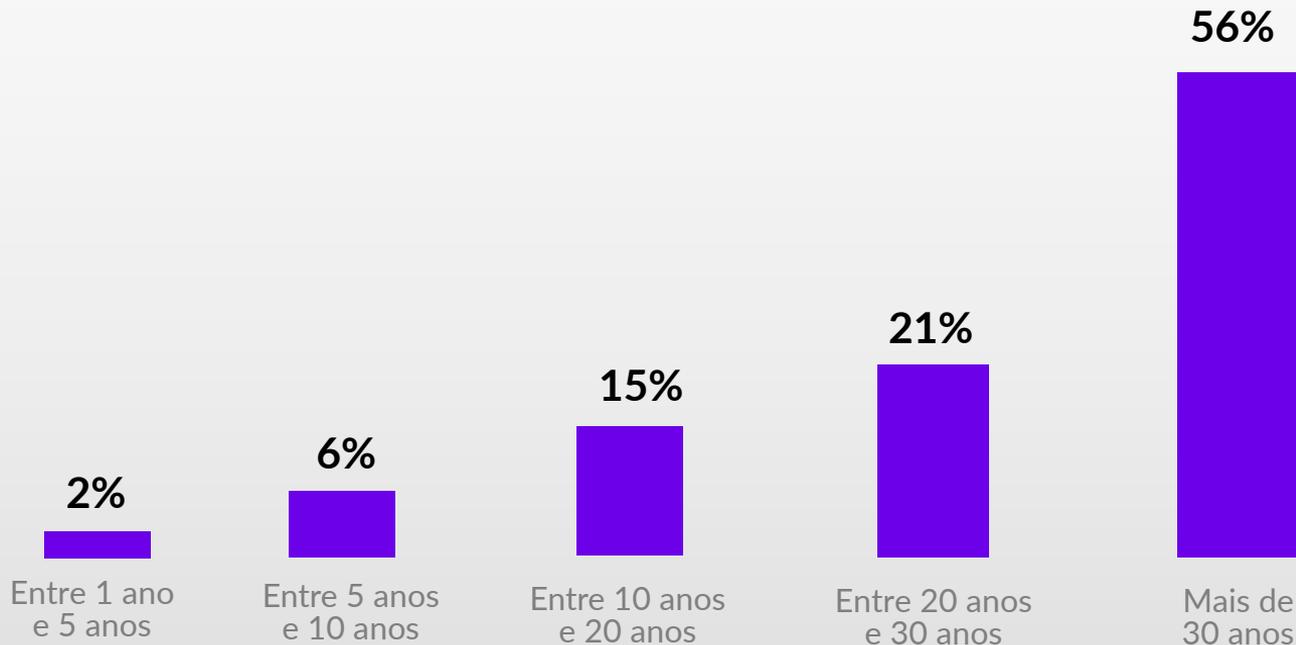
T = 87 | 100%



TEMPO DE PATROCÍNIO AO PLANO

N = 87 | 100%

T = 87 | 100%



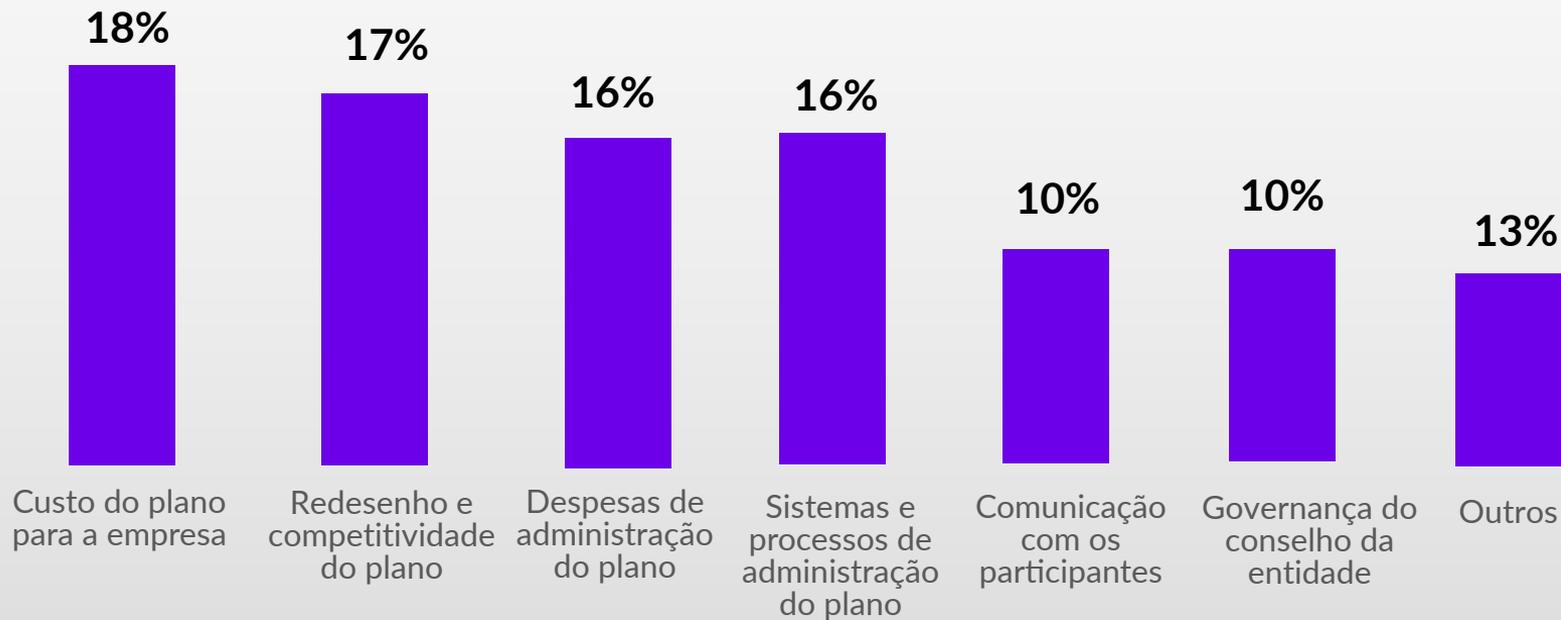
Tipo de plano patrocinado e tempo em que a empresa está patrocinando o plano

- 39% ou quase 4 em cada 10 planos são de contribuição definida fazendo desse o tipo de plano mais prevalente entre as respondentes da pesquisa
- Em segundo lugar, com 37%, aparece o plano de benefício definido sendo que 24% estão fechados para novas adesões e apenas 2% ainda seguem abertos
- Os planos híbridos, que são de contribuição definida na fase de acumulação, mas pagam benefício definido, representam os demais 24% dos respondentes
- Apenas 8% ou menos de 1 em cada 10 empresas, implantaram o plano há menos de 10 anos, mostrando que falta fomento ao sistema de EFPC:
 - Os setores que começaram a patrocinar planos mais recentemente, i.e. nos últimos 10 anos, são o automotivo e indústria & comércio
- 56% ou quase 6 em cada 10 empresas, patrocinam os planos há mais de 30 anos

FOCO NOS ÚLTIMOS DOIS ANOS EM RELAÇÃO AO PLANO

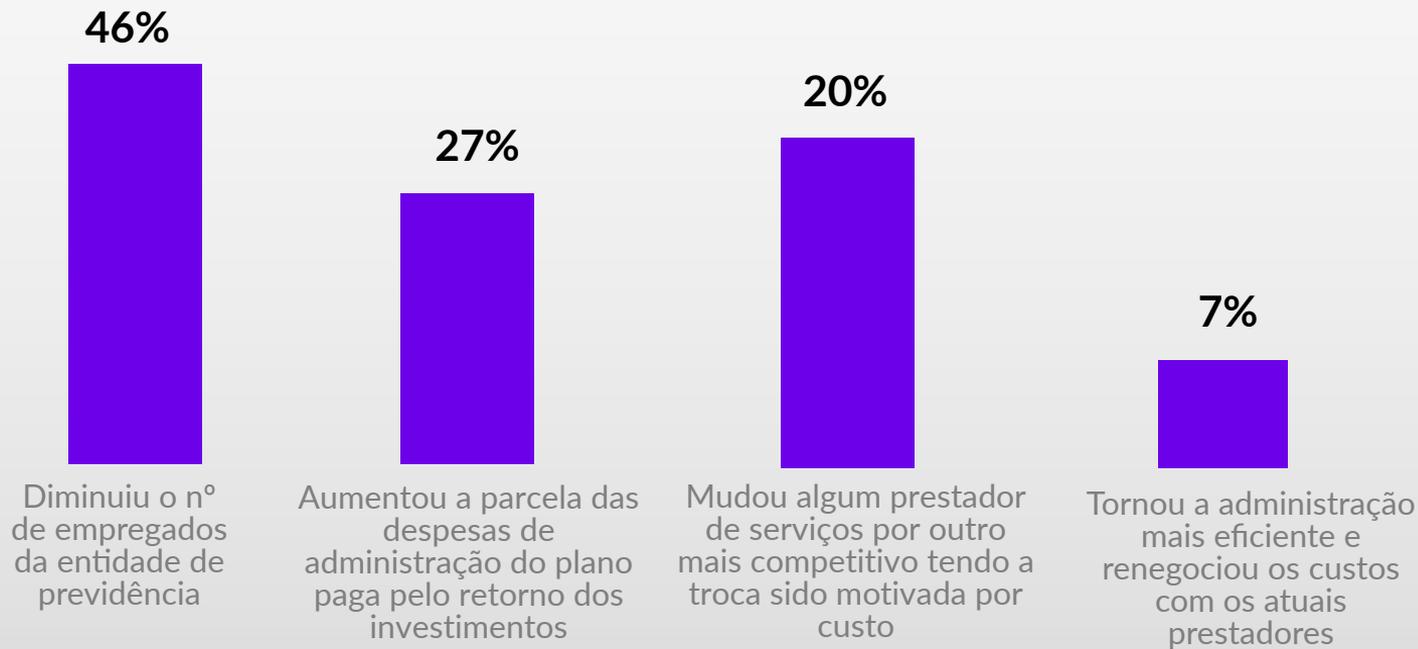
N = 87 | 100%

T = 87 | 100%



Itens alterados pelas patrocinadoras cujo foco nos últimos dois anos envolveu despesas de administração do plano ou custo do benefício

N = 15 | 17%
T = 87 | 100%



Nota: Tabulação considera apenas os respondentes

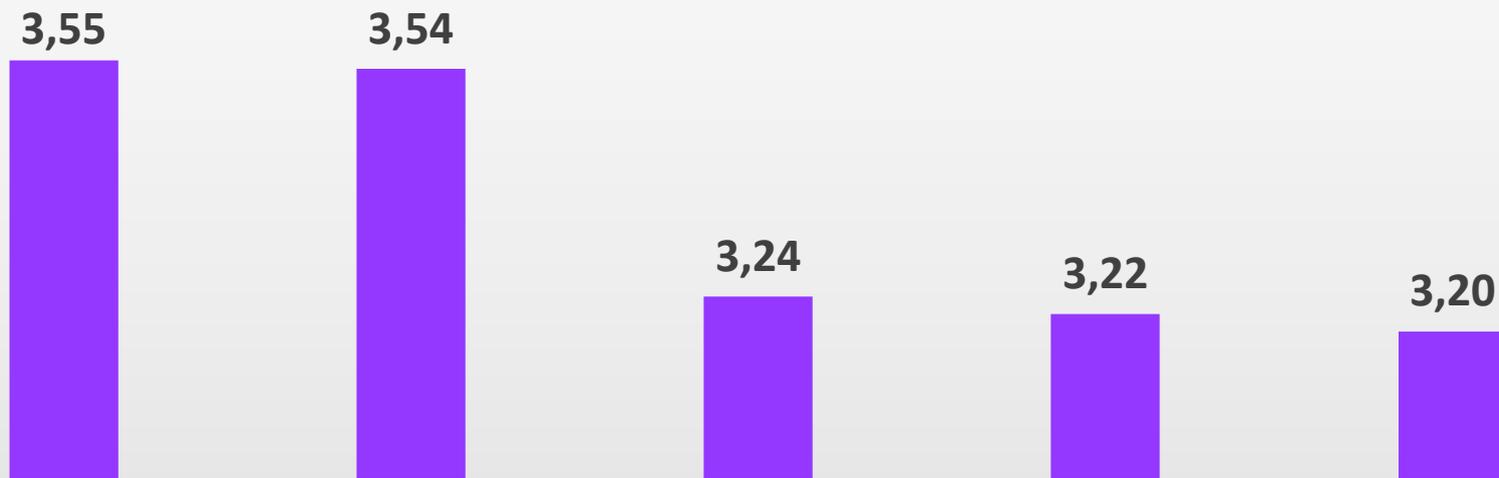
Foco da empresa nos últimos 2 anos em relação ao plano e alterações no período envolvendo despesas administrativas e custo do plano

- O custo e a competitividade do plano despontam como as principais preocupações dos últimos anos, apontados, respectivamente, por 18% e 17% das empresas
- Seguido de perto vem o foco nas despesas administrativas, apontado por 16% das empresas e os processos e sistemas de administração do plano, também com 16%:
 - 46% ou mais de 4 em cada 10 empresas, diminuiu o nº de empregados da EFPC, em linha com o foco na redução de despesas de administração do plano
 - 27% ou quase 3 em cada 10 patrocinadoras retirou mais dinheiro do retorno dos investimentos para pagar as despesas administrativas
- *Governança* apontada por 10% das empresas e *comunicação com os participantes*, apontada por 1 em cada 10, estão entre as maiores preocupações das empresas

NÍVEL DE IMPORTÂNCIA DOS ITENS QUE A PATROCINADORA DEVERIA FOCAR NOS PRÓXIMOS 3 ANOS

(NOTA PONDERADA)

N = 87 | 100%
T = 87 | 100%



Transformação digital para melhorar o atendimento aos participantes e não apenas os processos

Assegurar que o plano atenda as futuras regulamentações

Assegurar que os participantes estejam poupando suficientemente para aposentadoria

Reduzir as despesas, taxas de administração e/ou custos com o plano de previdência

Ameaças cibernéticas e vazamento de dados

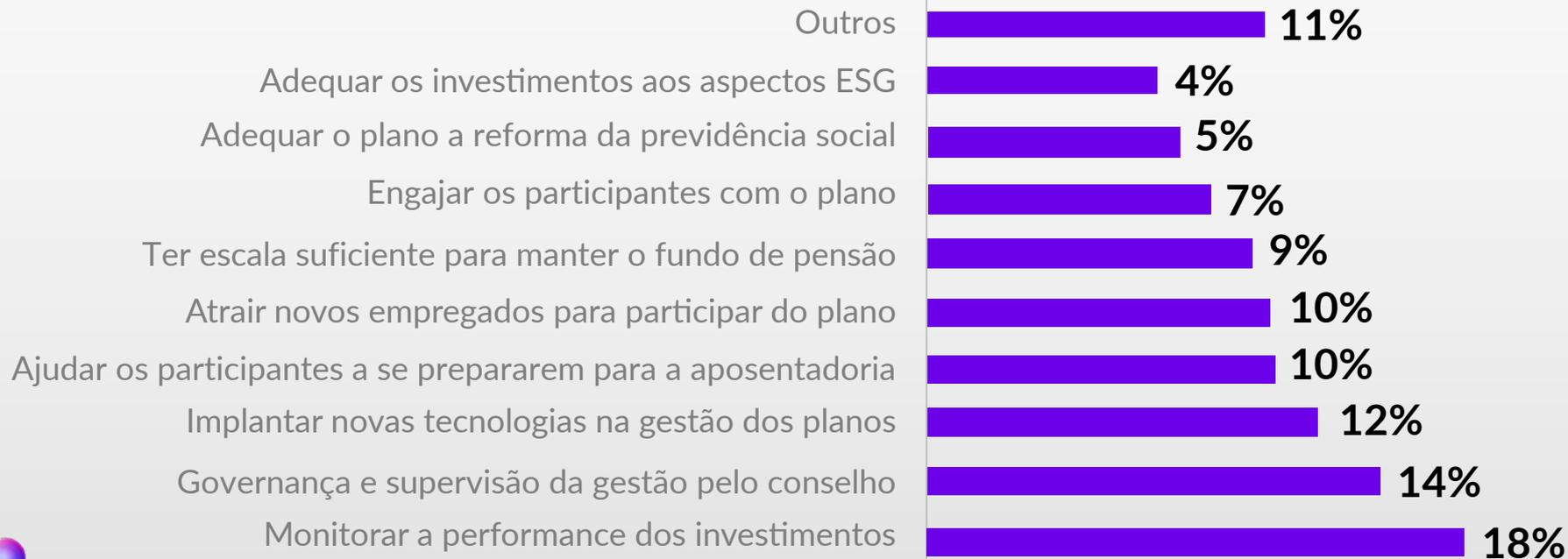
Quais os *itens mais importantes* envolvendo o plano de previdência complementar que sua *empresa* deveria focar nos *próximos três anos*?

- 91% disseram que **transformação digital** é relevante não apenas para *melhorar processos*, mas também para *tornar mais eficaz o atendimento* ao participante:
 - Vai ser um desafio sob o ponto de vista das despesas para 23% das EFPC que responderam a pesquisa, cujos patrimônios são de pequeno porte
- Assegurar que o plano atenda não apenas as atuais, mas também às futuras regulamentações é relevante para 90% das empresas patrocinadoras
- 84% das empresas consideram muito importante assegurar que os participantes estejam poupando *suficientemente* para a aposentadoria
- Despesas administrativas e custo do plano, que estavam entre as principais preocupações nos últimos dois anos, continuarão no foco de 77% das empresas
- Riscos cibernéticos e proteção de dados é importante para 82%

TRÊS PRINCIPAIS PREOCUPAÇÕES DA PATROCINADORA NO CURTO PRAZO

N = 87 | 100%

T = 87 | 100%

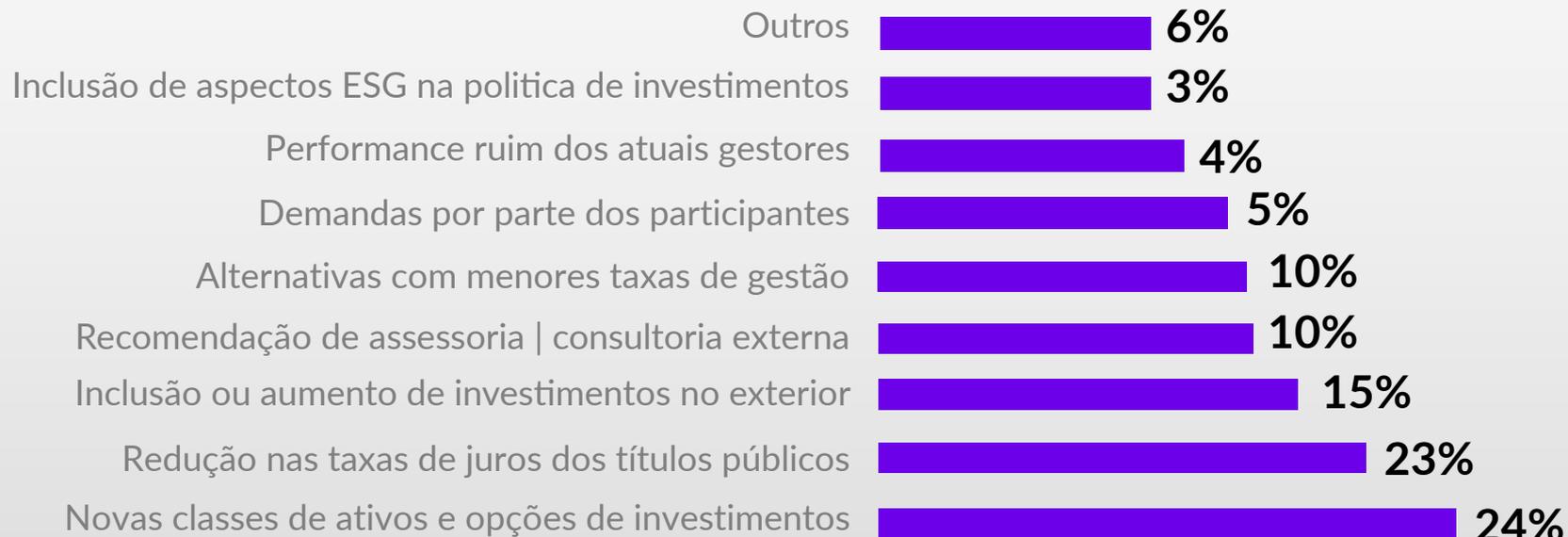


Principais preocupações das patrocinadoras, no curto prazo, com relação ao plano de previdência complementar que patrocina

- Os 3 itens que aparecem no topo das preocupações das patrocinadoras são:
 - 1º: Monitoramento da performance dos investimentos, para 18%
 - 2º: Governança e supervisão da gestão pelo conselho, para 14%
 - 3º: Implantação de novas tecnologias na administração dos planos, para 12%
- Reportar os riscos das mudanças climáticas pelo TCFD está fora do radar dos fundos de pensão, apesar de ser obrigatório para os bancos a partir de 2023
 - Meros 0,8% das patrocinadoras respondeu que essa é uma preocupação
- Por outro lado, adequar os investimentos das EFPC aos aspectos ESG já desponta como prioridade de curto prazo para cerca de 4% das patrocinadoras

Principais direcionadores que levaram a alteração recente das opções de investimentos disponíveis no seu plano de previdência

N = 81 | 93%
T = 87 | 100%



Quais os três *principais* fatores que levaram seu plano de previdência a *alterar as opções de investimentos* recentemente

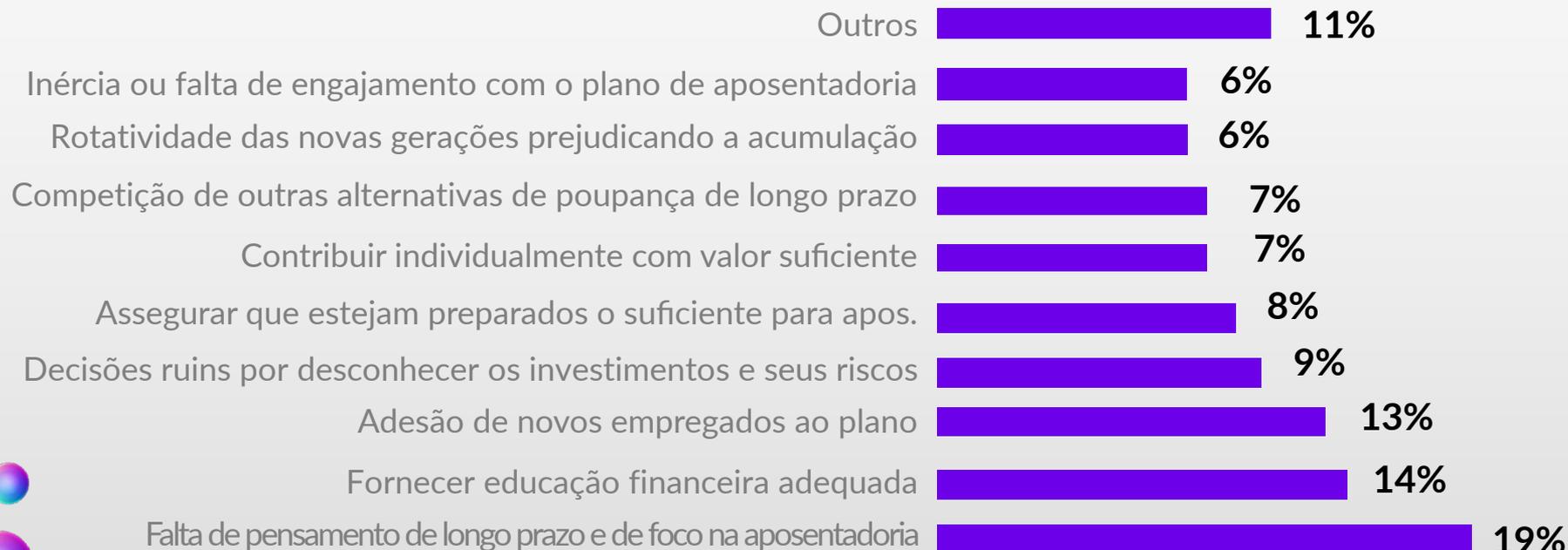
- Os 3 principais fatores que apareceram no topo dos motivos foram:
 - 1º - Novas classes de ativos e opções de investimentos: 24% das respostas
 - 2º - Redução nas taxas de juros dos títulos públicos, com 23%
 - 3º - Inclusão ou aumento de investimentos no exterior, com 15%
- Para 4% das EFPC um dos motivos das alterações, corroborando as preocupações de curto prazo, foi a inclusão dos aspectos ESG nos investimentos
- Apenas 0,8% das EFPC indicaram ter efetuado alguma alteração nas alternativas de investimentos do plano em função das mudanças climáticas
 - Ou seja, poucas EFPC estão se mobilizando para cumprir as metas para uma economia de baixo carbono, discutidas recentemente na COP21



Maiores desafios que a empresa espera enfrentar com a participação dos empregados no plano de aposentadoria nos próximos três anos

N = 87 | 100%

T = 87 | 100%



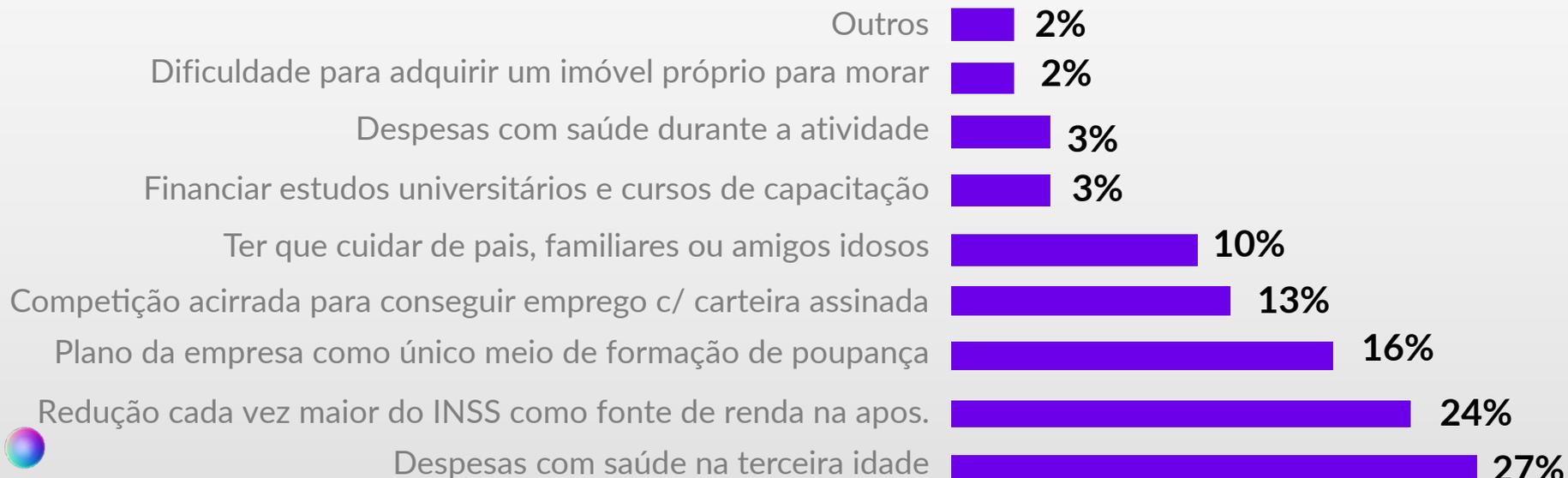
Quais os três principais *desafios* que a empresa espera enfrentar nos *próximos 3 anos* com a participação dos empregados no plano

- Os três principais desafios que apareceram no topo das preocupações foram:
 - 1º - Falta de foco na aposentadoria e pensamento de curto prazo: 19%
 - 2º - Fornecer aos participantes educação financeira adequada: 14%
 - 3º - Fazer com que os novos empregados entrem no plano: 13%
- Apenas 7% enxergam como uma ameaça para os planos de benefícios das EFPC a competição de outras alternativas de investimento de longo prazo
- Somente 3% entendem ser um desafio a falta de alinhamento entre os propósitos dos participantes e as opções de investimentos oferecidas pelo plano
 - Em uma lista de 12 desafios para as EFPC, alinhar o propósito pessoal dos participantes com seus investimentos ficou em último lugar

Maiores desafios que os empregados deverão enfrentar na próxima década

N = 81 | 93%

T = 87 | 100%



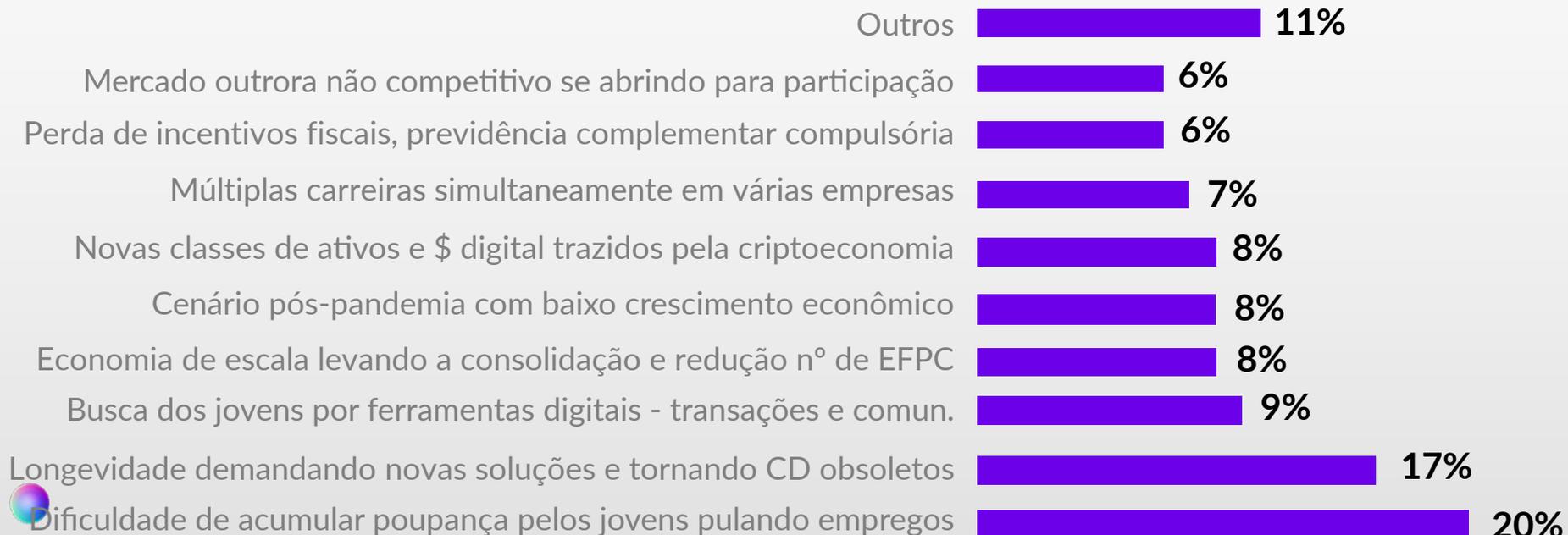
Quais os três principais *desafios* que os *empregados* deverão enfrentar na *próxima década* na visão da empresa

- Os três principais desafios que apareceram no topo das preocupações foram:
 - 1º - Despesas com saúde na terceira idade: 27%
 - 2º - Redução crescente do INSS como fonte de renda na aposentadoria :24%
 - 3º - Plano da empresa como única fonte de poupança de longo prazo: 16%
- 13% indicaram que a dificuldade dos empregados em conseguir um emprego em tempo integral com carteira assinada, será um desafio nos próximos 10 anos
- Meros 0,8% dos respondentes indicou a falta de políticas de D&I – Diversidade e Inclusão nas empresas como um desafio que os empregados enfrentarão
 - Em uma lista de 9 desafios para os empregados, a falta de políticas de D&I ficou em último lugar, lembrando que esse é um fator crítico para os jovens

Megatendências que a empresa acha que terão maior contribuição para as mudanças nos modelos de negócios

N = 84 | 97%

T = 87 | 100%



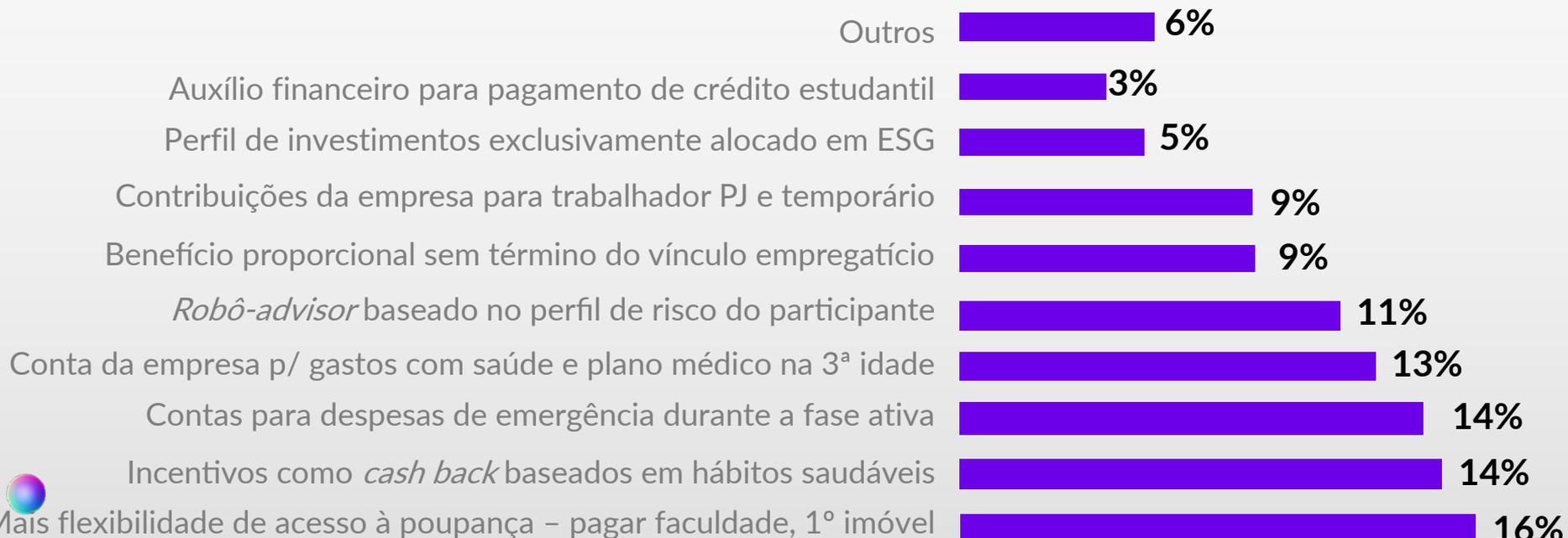
Quais as três *megatendências* que mais contribuirão para *mudança nos modelos de negócios da previdência complementar, na visão das empresas*

- As três principais megatendências que apareceram no topo foram:
 - 1º - Dificuldade de jovens acumularem poupança pulando de emprego: 20%
 - 2º - Longevidade demandando novas soluções, tornando CD obsoletos :17%
 - 3º - Maior busca das novas gerações por acesso a ferramentas digitais : 9%
- Vale destacar que 8% das empresas enxergam como uma megatendência a consolidação e redução do nº de EFPC em decorrência da economia de escala
 - Em uma lista de 12 megatendências, essa apareceu em 4º lugar

Quais dos itens abaixo sua empresa pensaria em incluir no desenho do plano de previdência oferecido

N = 79 | 91%

T = 87 | 100%



Os principais itens que as empresas pensam em incluir no desenho dos planos para alinhá-los com os empregados das próximas gerações

- Os três principais dispositivos que as patrocinadoras pensam em incluir:
 - 1º - Mais flexibilidade no acesso à poupança – pagar faculdade etc.: 16%
 - 2º - Programas de incentivo tipo *cash back*, atrelados a hábitos saudáveis: 14%
 - 3º - Contas para despesas de emergência durante a fase ativa: 14%
- 13% pensam em incluir nos desenhos uma conta com contribuições da empresa para despesas médicas do participante e/ou com planos de saúde na 3ª idade
 - Esse dispositivo ficou em 4º lugar numa lista de 12 itens
- 9% das empresas pensam em incluir dispositivos no desenho de seus planos de forma a permitir aposentadoria em fases, com benefício proporcional às horas não trabalhadas e sem término do vínculo empregatício. Sem dúvida seria um avanço.

Cenário mais provável de vir a acontecer nos próximos 5 anos

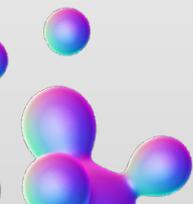
N = 87 | 100%

T = 87 | 100%

Cenário 3: Economia fraca, baixas taxas de juros, ressurgir ênfase na coletividade, ganha-se percepção de que baixas taxas de juros afetam os planos CD, procura-se oferecer um nível básico de benefício garantido, mas há redução no nível total de benefício dos planos, consolidação das entidades de previdência complementar segue forte, diminuindo o número de entidades de previdência.



46,0%





ANEXO

Questionário da pesquisa
com ***patrocinadoras***

PESQUISA ABRAPP - 2021

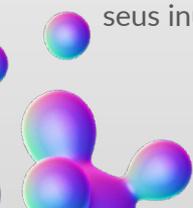
VISÃO DAS PATROCINADORAS SOBRE OS CAMINHOS FUTUROS DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

SOBRE ESSA PESQUISA

As entidades fechadas de previdência complementar, conhecidas mundialmente como fundos de pensão, tem sido o principal veículo de acumulação de poupança de longo prazo voltada para a aposentadoria. Seus planos de benefícios se concentram, tradicionalmente, em cobrir os empregados com vínculo permanente de emprego e contratos de trabalho em tempo integral. Seus portfólios de investimentos vêm se concentrando em torno das classes de ativos que melhor se alinham com a natureza de longo prazo de seus compromissos, como investimentos em renda fixa - principalmente títulos públicos, investimentos em renda variável - mercado de ações, imóveis e infraestrutura.

Tendências demográficas há muito identificadas, condições econômicas em franca transformação, revoluções tecnológicas em andamento, a chegada iminente do dinheiro digital, as recentes reformas previdenciárias e trabalhistas, a pandemia causada pelo vírus Sars-Cov-2, o prolongamento da vida através de estudos da reversão da senescência celular, assim como incontáveis outras mudanças em curso, estão remodelando a sociedade moderna.

Essa pesquisa busca identificar a visão das organizações que patrocinam planos de aposentadoria sobre a mudança na natureza do trabalho e os impactos nas entidades fechadas de previdência complementar que se pode esperar desse cenário disruptivo e seus inúmeros desafios emergentes, muitos dos quais simplesmente se encontram além do seu controle.



1. Perfil das empresas respondentes

1.1 Qual o segmento de atuação da sua empresa

	Marque com "x"
a. Setor Financeiro	
b. Mineração	
c. Automotivo	
d. Óleo & gás	
e. Setor Elétrico	
f. Telecomunicações e TI	
g. Alimentos e bebidas	
h. Assistência Médica / Farmacêutico	
i. Agronegócio	
j. Bens de consumo	
k. Indústria e Comércio	
l. Metalurgia e siderurgia	
m. Papel e celulose	
n. Transporte e logística	
o. Outros	

1.2 Qual o patrimônio total do(s) plano(s) que sua empresa patrocina - base 31/12/2020?

	Marque com "x"
a. Pequeno: Menos de R\$ 1 bilhão	
b. Médio : R\$ 1 bilhão a < R\$ 5 bilhões	
c. Grande : Mais de R\$ 5 bilhões	

1.3 Qual o tipo de plano patrocinado por sua empresa? (Favor indicar o maior plano)

	Marque com "x"
a. Benefício definido - <i>aberto</i> para novas adesões	
b. Benefício definido - <i>fechado</i> para novas adesões	
c. Benefício definido - <i>saldado</i>	
d. Contribuições definidas	
e. Contribuições variáveis	

1.4 Há quanto tempo sua empresa patrocina o plano de previdência complementar? (Favor indicar o plano mais antigo)

	Marque com "x"
a. Entre 1 ano e < 5 anos	
b. Entre 5 anos e < 10 anos	
c. Entre 10 anos e < 20 anos	
d. Entre 20 anos e < 30 anos	
e. Mais de 30 anos	

2. Prioridades e preocupações

2.1 Dentre os itens abaixo, qual foi o principal foco da sua empresa nos últimos dois anos em relação ao plano de previdência complementar que patrocina

	Marque com "x"
a. Despesas de administração do plano	
b. Redesenho e competitividade do plano	
c. Custo do plano para a empresa	
d. Governança do conselho da entidade	
e. Sistemas e processos de administração do plano	
f. Comunicação com os participantes	
g. Outro: _____ (indicar)	

2.2 Caso tenha respondido que a despesa de administração do plano ou o custo do benefício estiveram no foco da empresa nos últimos dois anos, indique quais dos itens abaixo foram alterados naquele período?

	Marque com "x"
a. Mudou algum prestador de serviços por outro mais competitivo tendo a troca sido motivada por custo	
b. Aumentou a parcela das despesas de administração do plano paga pelo retorno dos investimentos	
c. Compartilhou o custo de administração do plano com participantes ativos, assistidos, autopatrocinados ou BPD	
d. Diminuiu o nº de empregados da entidade de previdência	
e. Redesenhou o plano ou alterou o regulamento para diminuir as contribuições da empresa para o plano	
f. A empresa pensou em transferência de gerenciamento do plano / busca de multipatrocinado	
g. Outro: _____ (indicar)	

2. Prioridades e preocupações

2.3 Na sua opinião, qual o nível de importância dos itens abaixo envolvendo o plano de previdência complementar, que sua empresa deveria focar nos próximos três anos?

	Nenhuma	Baixa	Média	Alta
a. Assegurar que o plano atenda as futuras regulamentações				
b. Reduzir as despesas, taxas de administração e/ou custos com o plano de previdência				
c. Assegurar que os participantes estejam poupando suficientemente para aposentadoria				
d. Permitir que pessoas com outros tipos de contrato de trabalho participem do plano (exemplo: contratados como pessoa jurídica, temporários, intermitentes etc.)				
e. Permitir que outras empresas sem ligação com as atuais patrocinadoras participem do plano (exemplo: fornecedores, prestadores de serviços, empresas de outros setores etc.)				
f. Adequar o plano à moeda digital e à criptoeconomia				
g. Mudar a quantidade e tipos de perfis de investimentos e suas classes de ativos				
h. Alterar o desenho do plano, acrescentar novos benefícios e/ou dispositivos de funcionamento				
i. Considerar ou acrescentar no plano um novo tipo de recebimento de renda de aposentadoria				
j. Ameaças cibernéticas e vazamento de dados				
k. Melhorar a governança e composição do conselho deliberativo da entidade e sua eficácia				
l. Transformação digital para melhor o atendimento aos participantes e não apenas os processos				

2.4 Quais são as três principais preocupações da sua empresa no curto prazo, em relação ao plano de aposentadoria que patrocina?

	Marque com "x"
a. Governança e supervisão da gestão pelo conselho	
b. Engajar os participantes com o plano	
c. Monitorar a performance dos investimentos	
d. Atrair novos empregados para participar do plano	
e. Ter escala suficiente para manter o fundo de pensão	
f. Ajudar os participantes a se prepararem para aposentadoria	
g. Reduzir solicitações de empréstimos e resgates	
h. Implantar novas tecnologias na gestão dos planos	
i. Adequar os investimentos aos aspectos ESG	
j. Reportar os riscos das mudanças climáticas (ex.:TFCFD)	
k. Adequar o plano a reforma da previdência social	
l. Incluir o plano em um programa de benefícios flexíveis	
m. Consolidar os vários planos existentes em um único plano para obter economias de escala na administração	
n. Outras preocupações: _____ (indicar)	

3. Avaliação dos investimentos

3.1 Quais são os principais direcionadores que levaram a alteração recente das opções de investimentos disponíveis no seu plano de previdência? (Favor selecionar as três principais)

	Marque com "x"
a. Alternativas com menores taxas de gestão	
b. Redução nas taxas de juros dos títulos públicos	
c. Recomendações de assessoria consultoria externa	
d. Novas classes de ativos e opções de investimentos	
e. Inclusão ou aumento de investimentos no exterior	
f. Demandas por parte dos participantes	
g. Performance ruim dos atuais gestores	
h. Mudança material de reputação ou rating do gestor atual	
i. Inclusão de aspectos ESG na política de investimentos	
j. Riscos das mudanças climáticas e metas da COP21	
k. Outro: _____ (indicar)	

4. Desafios com a participação dos empregados no plano

4.1 Quais dos itens abaixo representam os maiores desafios que sua empresa espera enfrentar com a participação dos empregados no plano de aposentadoria nos próximos três anos? (Favor selecionar as três principais)

	Marque com "x"
a. Adesão dos novos empregados ao plano	
b. Contribuir individualmente com valor suficiente	
c. Falta de alinhamento entre propósito dos participantes e opções de investimento oferecidas	
d. Falta de pensamento de longo prazo e falta de foco na aposentadoria	
e. Fornecer educação financeira adequada	
f. Assegurar que os participantes estejam suficientemente preparados para aposentadoria	
g. Competição de outras alternativas de poupança de longo prazo com o plano de aposentadoria	
h. Falta de conhecimento sobre investimentos e seus riscos afetando as decisões dos participantes	
i. Inércia ou falta de engajamento mais ativo dos participantes com seu plano de aposentadoria	
j. Rotatividade das novas gerações nos seus empregos prejudicando acumulação de poupança	
k. Redução do quadro de empregados devido as novas tecnologias (Ex.: inteligência artificial e automação)	
l. Capacidade das empresas acompanharem e se anteciparem às necessidades dos empregados	
m. Outro: _____ (indicar)	

5. Desafios futuros dos empregados

5.1 Quais dos itens abaixo representam os maiores desafios que seus empregados deverão enfrentar na próxima década? (Favor selecionar as três principais)

	Marque com "x"
a. Ter que cuidar de pais, familiares ou amigos idosos com incapacidade permanente ou necessidades especiais	
b. Competição cada vez mais acirrada para se conseguir um emprego com carteira assinada em tempo integral	
c. Dificuldade para adquirir um imóvel próprio para morar	
d. Financiamento dos estudos universitários e pagamento de cursos de capacitação permanente e certificação profissional	
e. Despesas com saúde durante a atividade	
f. Despesas com saúde na <i>terceira idade</i>	
g. Plano de previdência da empresa como único meio de formação de poupança de longo prazo dos empregados	
h. Redução cada vez maior do benefício da previdência social como fonte de renda na aposentadoria	
i. Falta de políticas de diversidade & inclusão em certas empresas	
j. Outro: _____ (indicar)	

6. Inovações nos desenhos e gestão dos planos de previdência

6.1 Mudanças no modelo de negócios da previdência complementar são determinadas, apenas parcialmente, por decisões políticas. Grandes mudanças são provocadas, predominantemente, pelo impacto de megatendências sobre o setor de previdência. Qual dessas megatendências sua empresa acha que terá maior contribuição para as mudanças? (Favor selecionar as três principais)

	Marque com "x"
a. Longevidade cada vez maior dos participantes pressionam por novas soluções e tornando os planos CD obsoletos	
b. A busca das novas gerações por maior flexibilidade de trabalho dificultando a acumulação de poupança em um só empregador	
c. Empresas cada vez mais relutantes em oferecer contratos permanentes e por tempo indeterminado de emprego	
d. Maior busca por informações e acesso à ferramentas digitais para transações e comunicação pelas novas gerações	
e. Distanciamento das opacas formas de solidariedade atuais e o desejo dos jovens unirem seus propósitos aos investimentos	
f. Importância crescente da economia de escala e busca por eficiência levando a consolidação e redução do nº de entidades	
g. Novas classes de ativos digitais, investimentos fracionados e dinheiro digital trazidos pela criptoconomia	
h. Perda dos atuais incentivos fiscais decorrente da participação obrigatória em um plano de previdência complementar	
i. Cenário imediato pós-pandemia caracterizado por taxas de juros reduzidas e baixo crescimento econômico.	
j. Participantes e patrocinadoras se tornando "clientes" e um mercado outrora não-competitivo se abrindo para participação	
k. As pessoas tendo múltiplas carreiras, ou seja, trabalhando ou prestando serviços simultaneamente para várias empresas	
a. Outra megatendência: _____ (indicar)	

6.2 Quais dos itens abaixo sua empresa pensaria em incluir no desenho do plano de previdência oferecido por sua empresa, visando alinhá-lo com as próximas gerações? (Favor selecionar as três principais)

	Marque com "x"
a. Auxílio financeiro para pagamento de crédito estudantil	
b. Conta com contribuições para fazer face à despesas de emergência durante a fase ativa do empregado	
c. Aumentar a flexibilidade de acesso às contas de poupança para a aposentadoria (exemplo: empréstimo estudantil, 1º imóvel)	
d. Contas com contribuições da empresa voltadas para despesas com saúde planos médicos na terceira idade	
e. Diferenciação de contribuições da empresa em função do tipo de contrato de trabalho (ex.: PJ, temporário, permanente etc.)	
f. Permitir aposentadoria em fases, com benefício proporcional às horas não trabalhadas sem término do vínculo empregatício	
g. Perfil de investimentos exclusivamente alocado em ESG	
h. Perfil de investimentos com alocação parcial ou total em criptomoedas e criptoativos	
i. Programas de fidelização e incentivo como cashback creditado nas contas do participante baseado em hábitos saudáveis	
j. Programas de fidelização e incentivo como cashback creditado nas contas do participante baseado em hábitos saudáveis	
k. Disponibilizar robo-advisors: algoritmo usando informações do perfil de risco do participante para criar carteira diversificada	
l. Outro: _____ (indicar)	

7. Opinião sobre o cenário futuro

7.1 Um cenário econômico caracterizado por forte crescimento ou por fraco desempenho da economia e a ênfase da sociedade na coletividade ou no individualismo, são variáveis importantes que determinarão, em grande medida, o desenvolvimento futuro do segmento de previdência complementar. Qual dos quatro possíveis cenários abaixo você acha mais prováveis que aconteça nos próximos 5 anos? (Favor marcar apenas um)

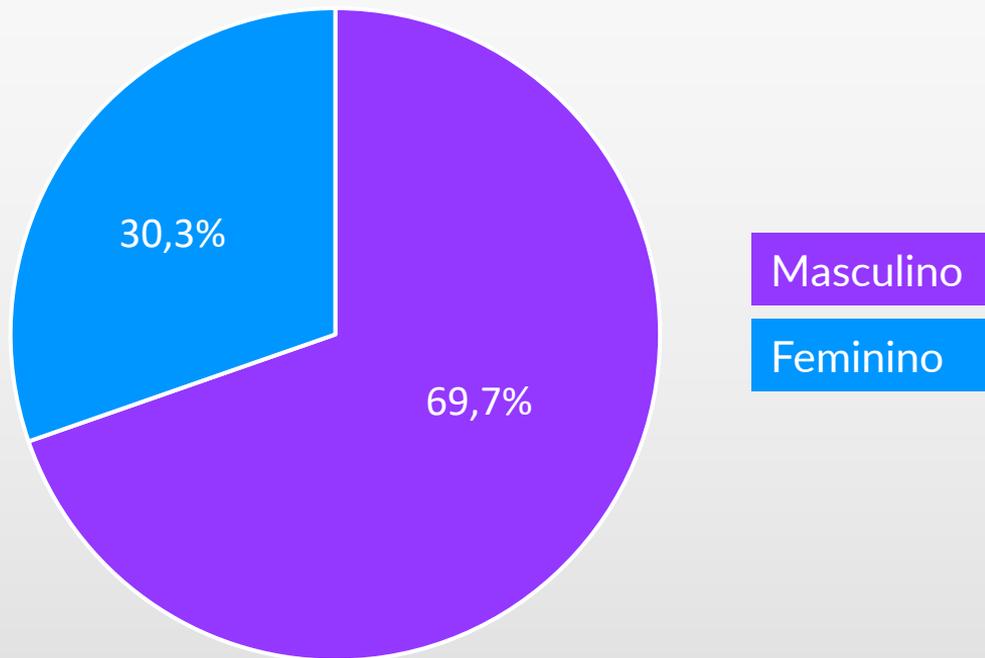
Cenário 1: Alto crescimento econômico, taxas de juros maiores, economia forte, planos coletivos e fundos multipatrocinaados se tornam mais atrativos, tendência de implantação de planos CD fica estagnada, poucas inovações, soluções mais conservadoras na administração dos planos, nível mais alto de benefício dos planos de previdência complementar, cresce ênfase no indivíduo	
Cenário 2: Crescimento esplêndido da economia, retornos maiores dos investimentos, surgem novos prestadores de serviços oferecendo planos de previdência complementar, aumenta a competição no setor, a tecnologia suscita diferenciação das soluções, o participante se torna "cliente", passa a ter mais escolhas nos planos, assume maior responsabilidade por suas decisões e cresce o papel do indivíduo como maior responsável por sua aposentadoria	
Cenário 3: Economia fraca, baixas taxas de juros, ressurgue ênfase na coletividade, ganha-se percepção de que baixas taxas de juros afetam os planos CD, procura-se oferecer um nível básico de benefício garantido, mas há redução no nível total de benefício dos planos, consolidação das entidades de previdência complementar segue forte, diminuindo o número de entidades de previdência	
Cenário 4: Estagnação secular da economia, retornos ruins dos investimentos, poucas opções de entidade de previdência complementar, apenas as grandes e com atuação nacional sobrevivem, planos simples e com menos opções de escolha pelos participantes, maior automação para redução de custo	

Pesquisa com
**PARTICI
PANTES**

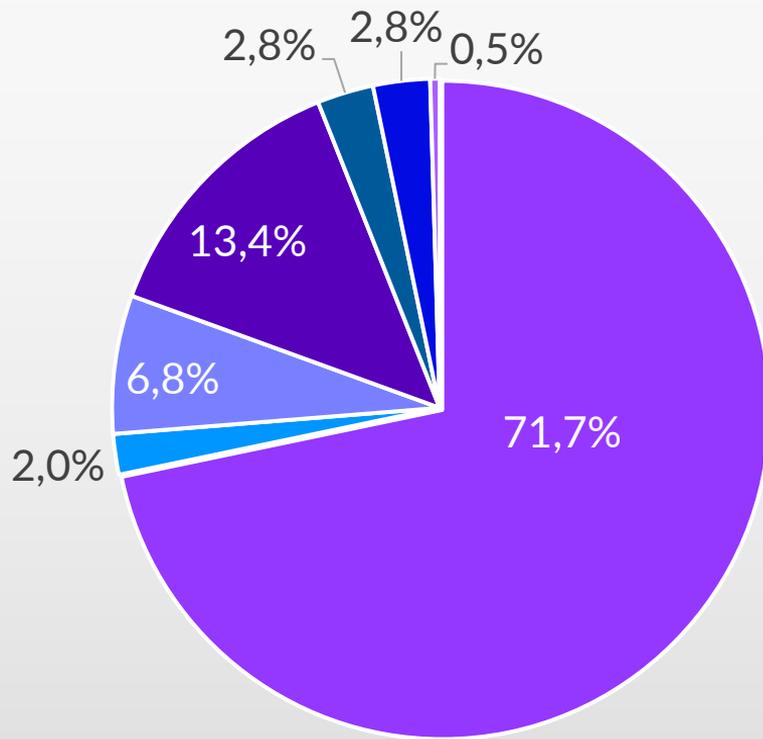
5.814 respostas
X
7,9 milhões



GÊNERO DOS RESPONDENTES



ESTADO CIVIL



Casado

Divorciado(a)

Separado

Solteiro

União Estável

Viúvo(a)

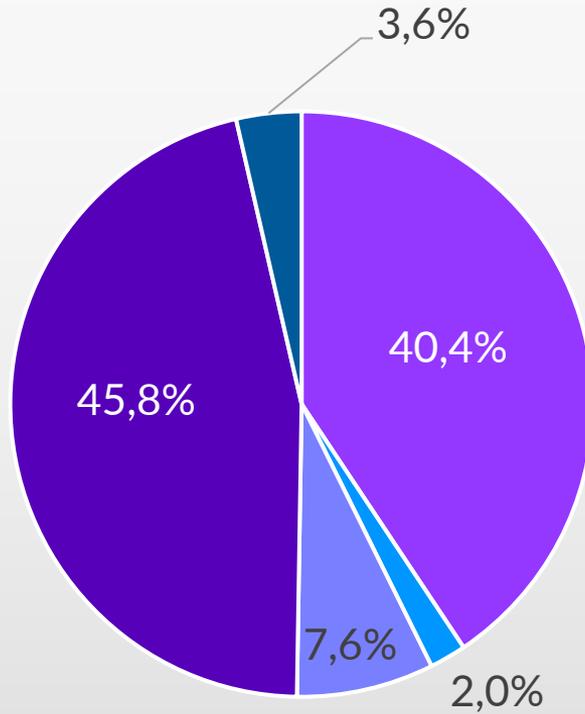
Vive com companheiro(a)

Gênero, faixa etária e localidade dos participantes

- De cada 10 participantes 3 são mulheres e 7 são homens
- Dentre os 5.814 participantes respondentes, 02 se declararam não-binários
- 8% têm idade inferior a 35 anos e 14% acima de 66 anos
- Há 17 vezes mais participantes acima de 80 anos de idade [52 pessoas] do que abaixo de 20 anos de idade [03 pessoas]
- 84% são das regiões sul - sudeste e o restante do resto do país ou exterior
- 0,5% dos participantes [27 pessoas] vivem no exterior
- Há 7,9 milhões de participantes nas EFPC | 0,07% responderam a pesquisa



STATUS NO PLANO



Assistido

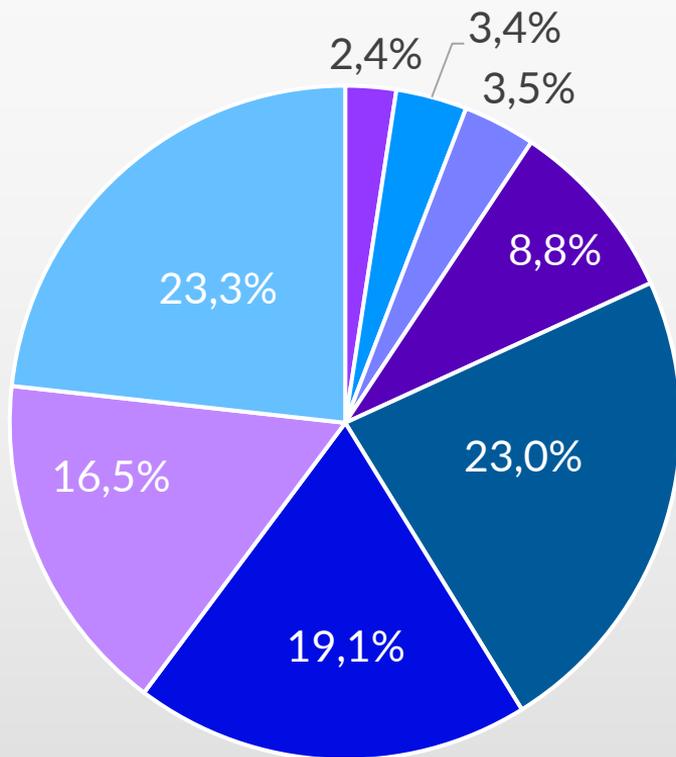
Pensionista

Autopatrocinado

Ativo

BPD

TEMPO DE PLANO



Menos de 1 ano

De 1 ano a 3 anos incompletos

De 3 ano a 5 anos incompletos

De 5 ano a 10 anos incompletos

De 10 ano a 20 anos incompletos

De 20 ano a 30 anos incompletos

Mais de 30 anos

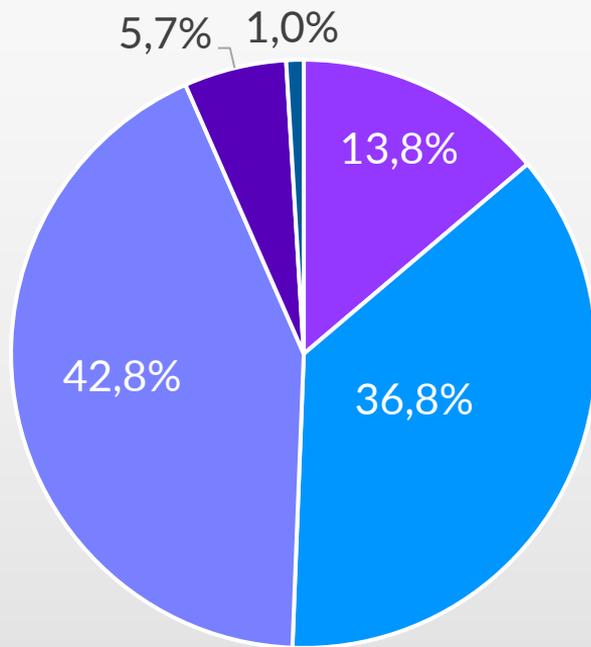
Aposentado

Status do participante e tempo de plano

- 57% dos participantes ainda não se aposentaram | 8% são autopatrocinados
- 40% dos participantes são assistidos
- Apenas 2% são pensionistas
- 0,5% [27 pessoas] optaram por não participar dos planos
- 17% dos participantes ativos têm menos de 35 anos de idade
- 18% dos participantes não aposentados têm menos de 10 anos de plano
- 59% dos participantes não aposentados têm mais de 20 anos de plano
- 69% dos assistidos tem menos de 65 anos, a idade mínima do INSS



ESCOLARIDADE



Ensino médio ou abaixo

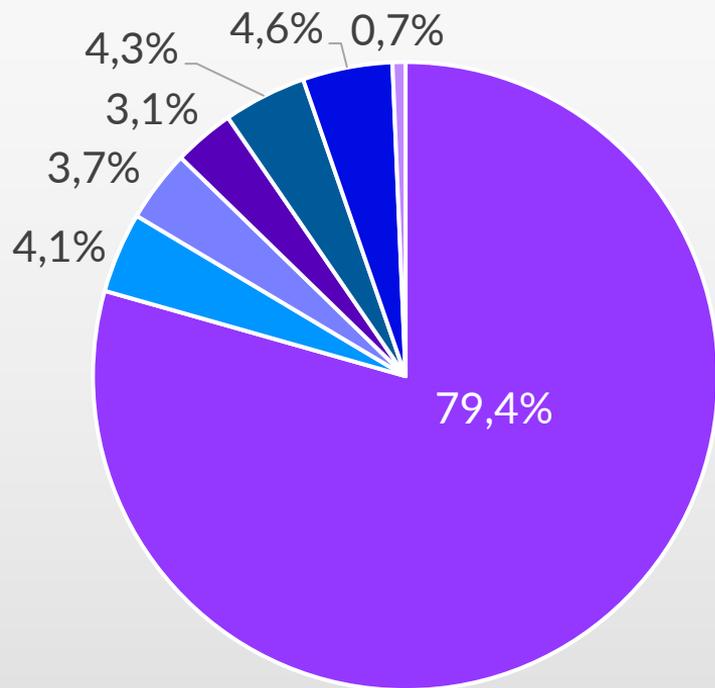
Ensino superior

Pós-graduação

Mestrado

Doutorado ou acima

TEMPO PARA ADERIR AO PLANO



Aderi assim que fui admitido

Aderi antes do 1º ano de emprego

Aderi entre o 1º e o 2º ano de emprego

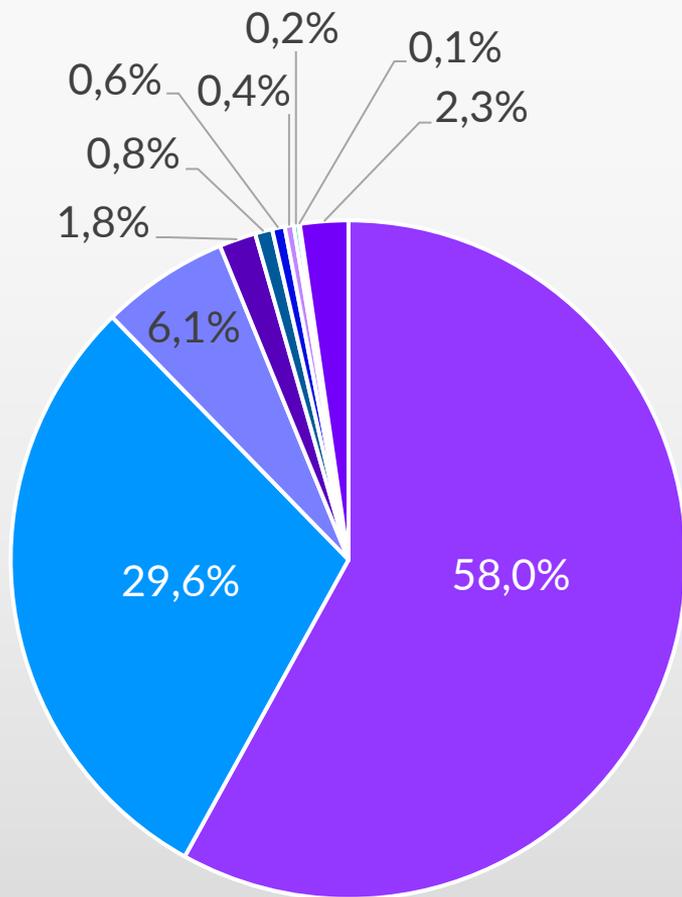
Aderi entre o 1º e o 2º ano de emprego

Aderi entre o 3º e o 4º ano de emprego

Aderi entre o 5º e o 10º ano de emprego

Ainda não aderi

O QUE INFLUENCIOU ADERIR AO PLANO



RH/Benefícios da empresa

Minha consciência previdenciária

Colega de trabalho

Familiar/Parente

Obrigatório

Ainda não aderi

Adesão automática

Amigo fora da empresa

Mídias Sociais

Outros

ANÁLISE

Nível de escolaridade, tempo e fator que levou a aderir ao plano

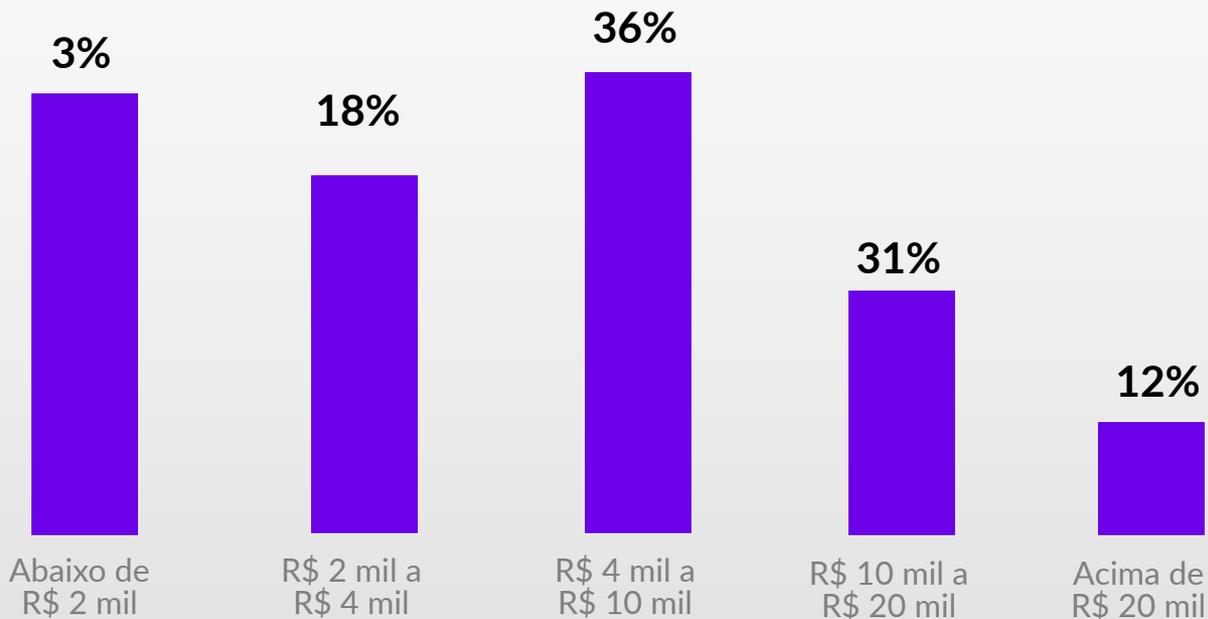
- O público é de alta escolaridade, menos de 14% têm até o ensino médio
- 84% dos participantes aderem ao plano logo no primeiro ano de empresa
- Entre o 2º e o 5º ano de empresa o nível de adesão gira em torno de 4% a.a.
- Cerca de 5% dos participantes vão aderir após 10 anos de empresa
- 64% dos participantes aderiram convencidos pelo RH ou colega da empresa
- 30% dos participantes aderiram movidos pela própria consciência de poupar
- A adesão automática ainda não é uma realidade, levou apenas 0,4% a aderir
- 2% aderiram convencidos por um parente ou amigo de fora da empresa
- Apenas 0,1% se baseou nas mídias sociais como motivo para aderir



Valor do salário mensal dos participantes ativos

N = 3536 | 61%

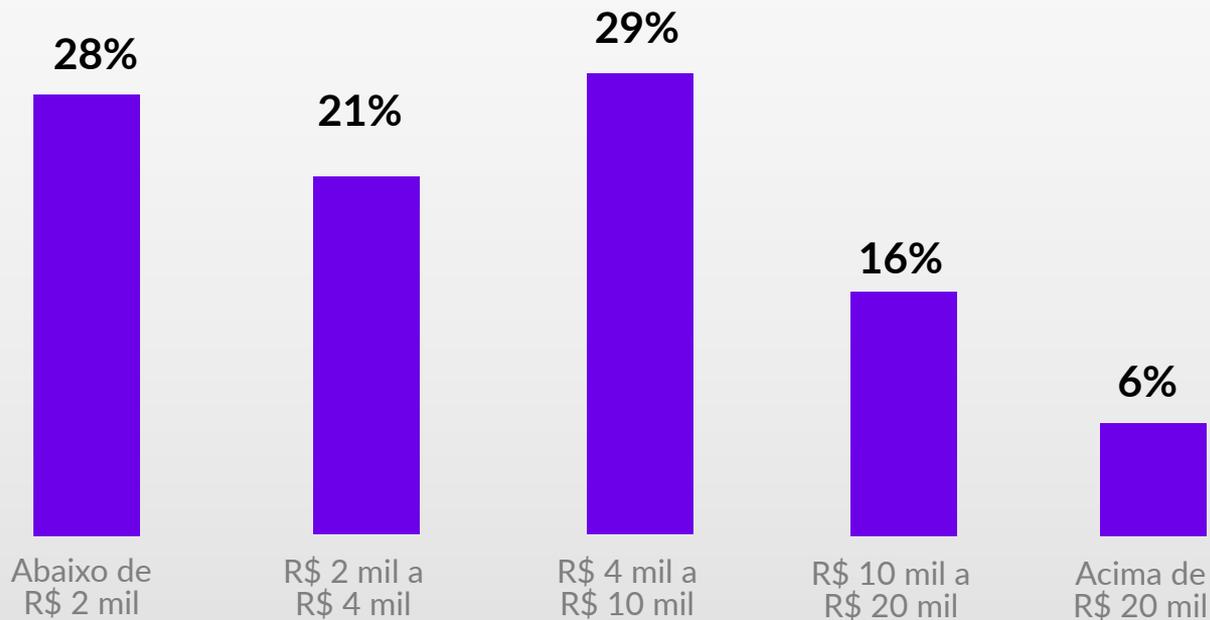
T = 5.814 | 100%



Valor do benefício mensal dos assistidos

N = 3.316 | 57%

T = 5.814 | 100%



Valor do salário dos participantes ativos e do benefício dos assistidos

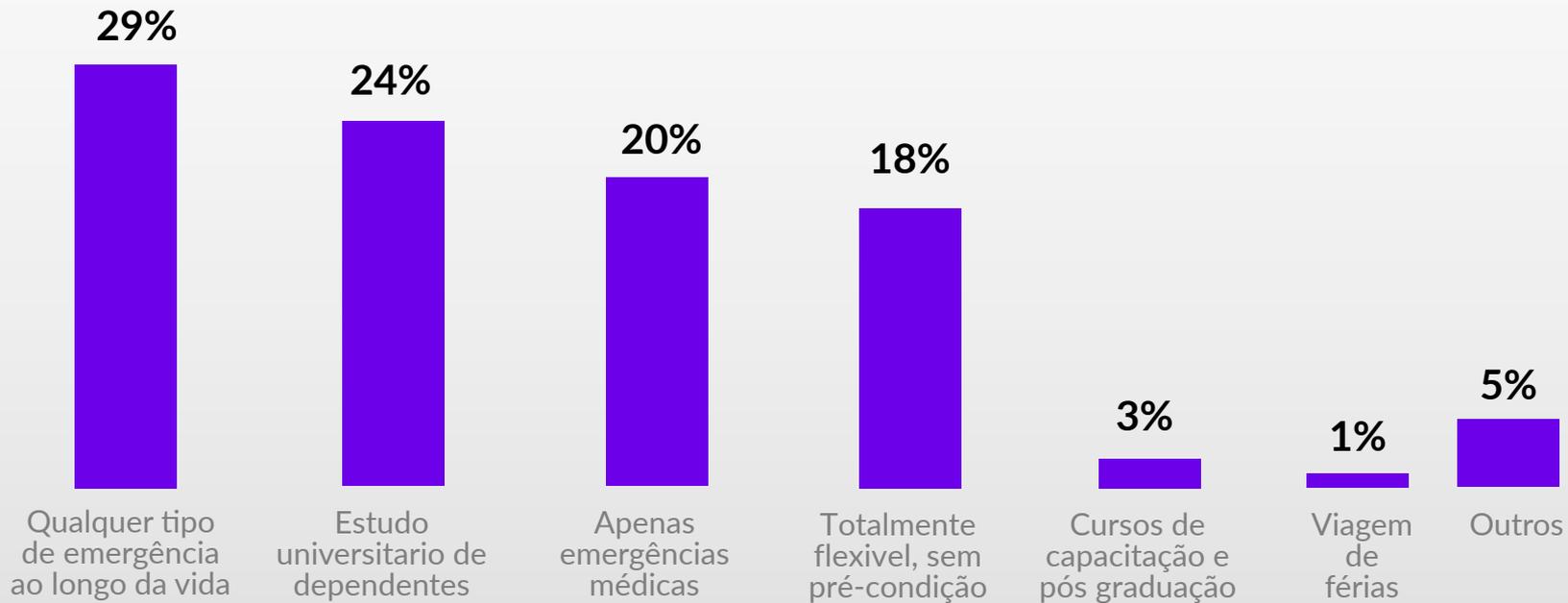
- Apesar de apenas 3% dos participantes ativos terem salário inferior a R\$ 2 mil, 28% dos assistidos recebem benefícios inferiores a R\$ 2 mil
- No outro extremo, 12% dos participantes ativos recebem salários maiores que R\$ 20 mil, mas quando assistidos, apenas 6% recebem benefício nesse valor
- A faixa com maior concentração de pessoas é a de R\$ 4 mil a R\$ 10 mil, reunindo 36% dos participantes ativos e 29% dos assistidos
- Quase metade dos assistidos, 49% para ser exato, recebe um benefício mensal de valor inferior a R\$ 4 mil ...
- ... enquanto 79% dos participantes ativos recebem salários acima de R\$ 4 mil

Flexibilidade na fase de acumulação

N = 1.072 | 18%

A = 2.664 | 40%

T = 5.814 | 100%

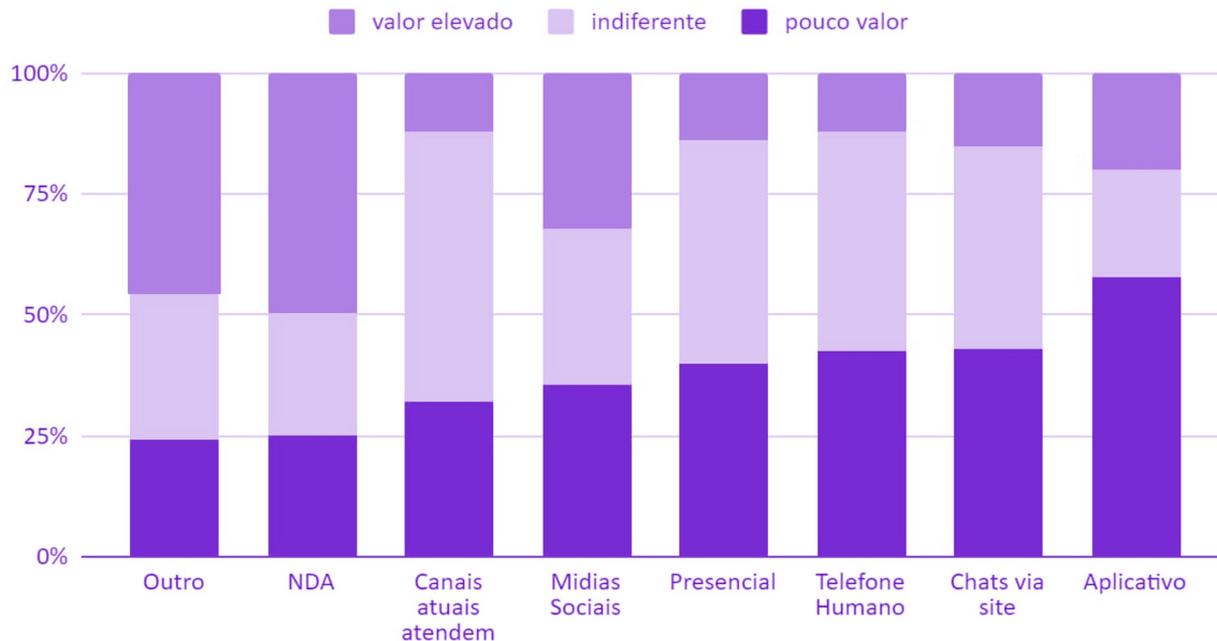


Flexibilidade no acesso à parte dos investimentos de longo prazo

- A flexibilidade no acesso aos recursos durante a fase de acumulação não parece empolgar muito os participantes
- 18% do total de participantes responderam | equivalente a 40% dos ativos
- 49% dos que gostariam de alguma flexibilidade priorizam emergências médicas
- 27% dos que gostariam de alguma flexibilidade, utilizariam os recursos para pagar o estudo universitário dos dependentes ou do próprio participante
- 18% gostariam de flexibilidade total, sem nenhuma pré-condição

Canais de comunicação com participante

Canais de atendimento – escala de valor atribuído pelos participantes



Canais de comunicação preferidos pelos participantes

- Os resultados sugerem que os aplicativos (apps) usados hoje pelas EFPC não atendem às necessidades e expectativas dos participantes
- Mais da metade dos respondentes quer um atendimento que não é disponibilizado atualmente por suas EFPC
- O atendimento humano em tempo real, não despontou como algo tão valorizado pelo grupo de participantes que respondeu a pesquisa
- Os canais de atendimento e comunicação que estão hoje disponíveis para os participantes, receberam o maior índice de respostas indiferentes
- As mídias sociais apresentam maior equilíbrio nas respostas em termos de importância e valorização pelos participantes



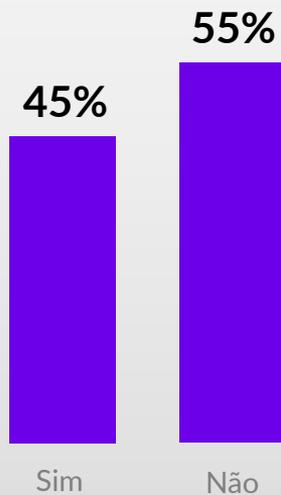
Propósito, preservação ambiental, igualdade, D&I

Abriria mão de pequena parte dos rendimentos?

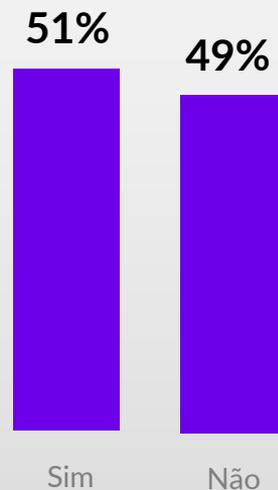
N = 1.072 | 18%

T = 5.814 | 100%

Média Geral



36 a 45 anos



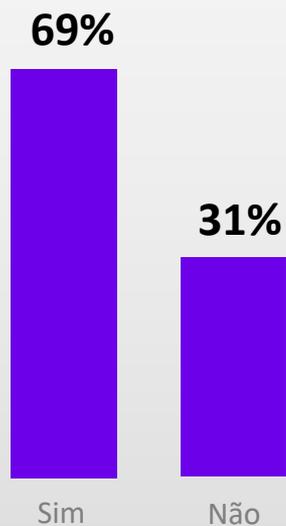
Gostaria de um perfil de investimentos ESG?

N = 745 | 13%

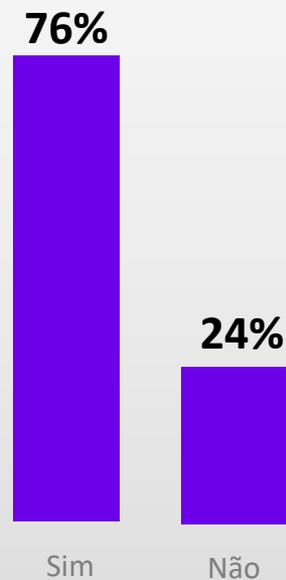
A = 2.664 | 28%

T = 5.814 | 100%

Média Geral



36 a 45 anos



Aspectos ESG, igualdade, D&I nos investimentos

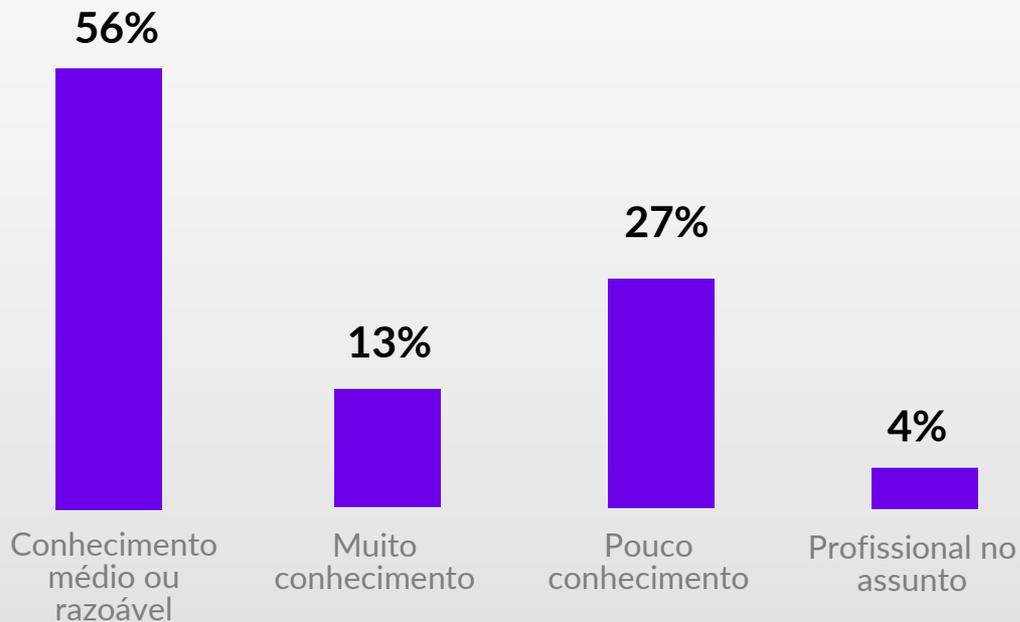
- Sendo os mais jovens minoria, a preocupação ambiental e com valores de igualdade, D&I só levou 18% dos participantes a responderem essa questão
- 55% dos respondentes não abririam mão, ainda que pequena, de parte dos rendimentos, contra 45% que estariam dispostos a fazê-lo por um bem maior
- Quando se foca no perfil etário dos *Millenials*, o resultado se inverte com 51% dispostos a abrir mão de parte do rendimento, contra 49% não dispostos
- O interesse por um perfil de investimentos ESG desperta interesse de 69% dos participantes que responderam, com os outros 31% sem interesse
- Os jovens *Millenials* têm ainda mais interesse num perfil de investimentos ESG, 76% tendo indicado que gostariam dessa opção em seus planos



Nível de conhecimento sobre Investimentos

N = 5.814 | 100%

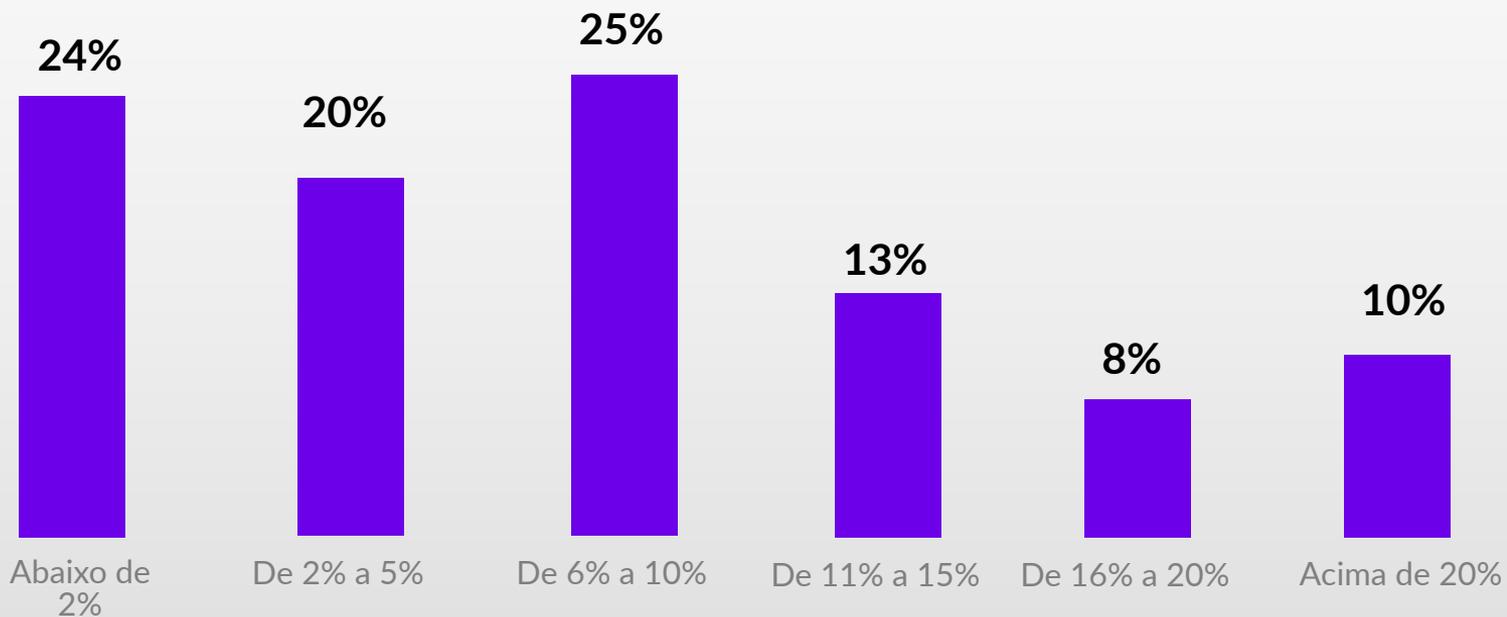
T = 5.814 | 100%



Percentual do salário mensal investido

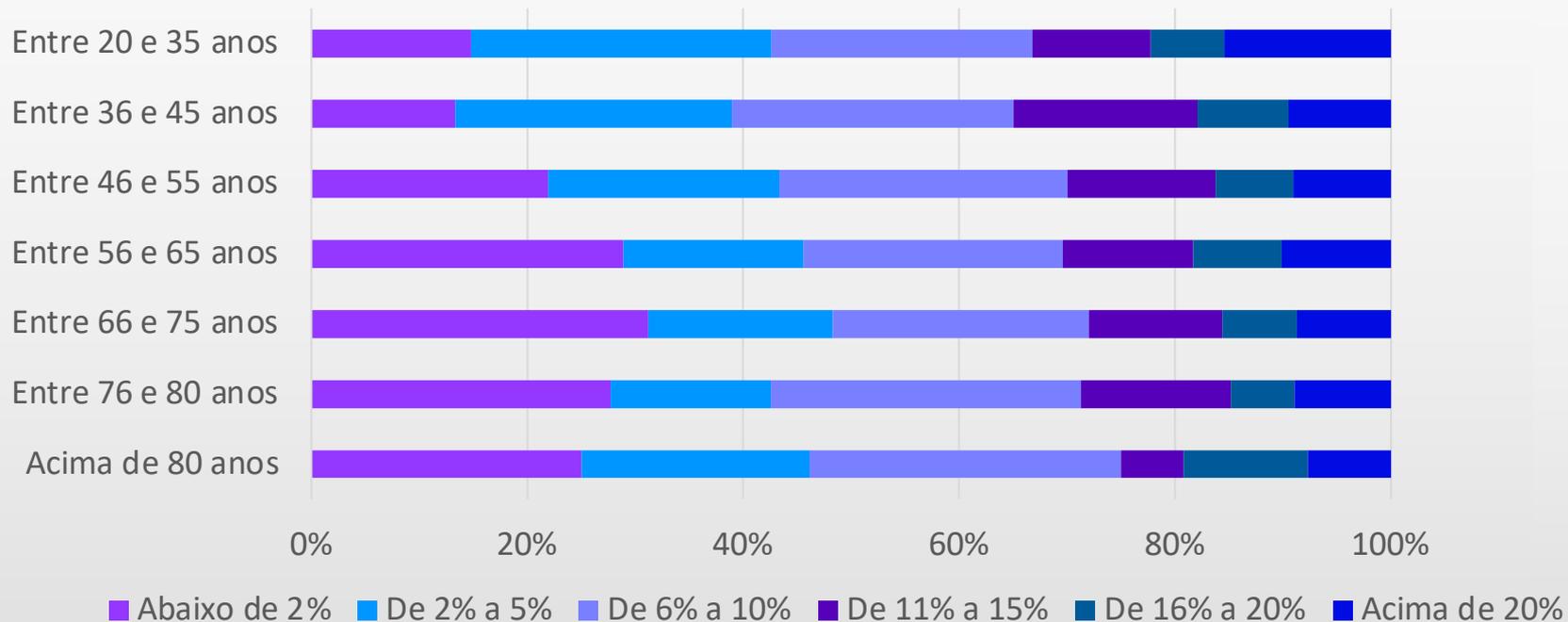
N = 5.814 | 100%

T = 5.814 | 100%



Contribuição por faixa etária

Nível de contribuição por idade



Nível de conhecimento sobre investimentos e Percentual do salário destinado às contribuições

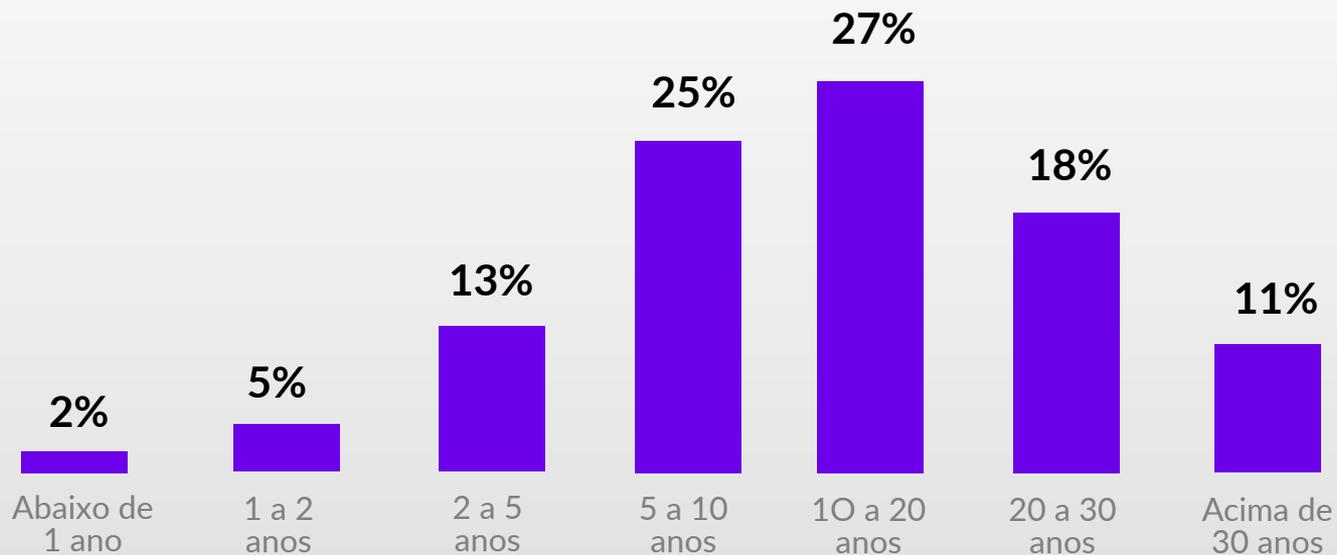
- Menos de 2 em cada 10 participantes dizem ter muito conhecimento ou ser especialista em investimentos, 83% têm conhecimento apenas médio ou pequeno
- Considerando que o mercado atual é de planos CD, isso preocupa bastante
- 40% dos participantes ativos contribuem com menos de 5% do salário
- 24% dos participantes com salários acima de R\$ 10 mil fazem contribuições inferiores a 2% do salário e 60% contribuem com mais de 11% do salário
- O nível de contribuição é maior entre as pessoas com maior grau de escolaridade e também entre as pessoas com maiores salários
- Com o avanço da idade, nota-se aumento do % de pessoas que mantém nível baixo de contribuições e também aumento de pessoas que elevam a contribuição



Visão de Investimentos de longo prazo

N = 5.814 | 100%

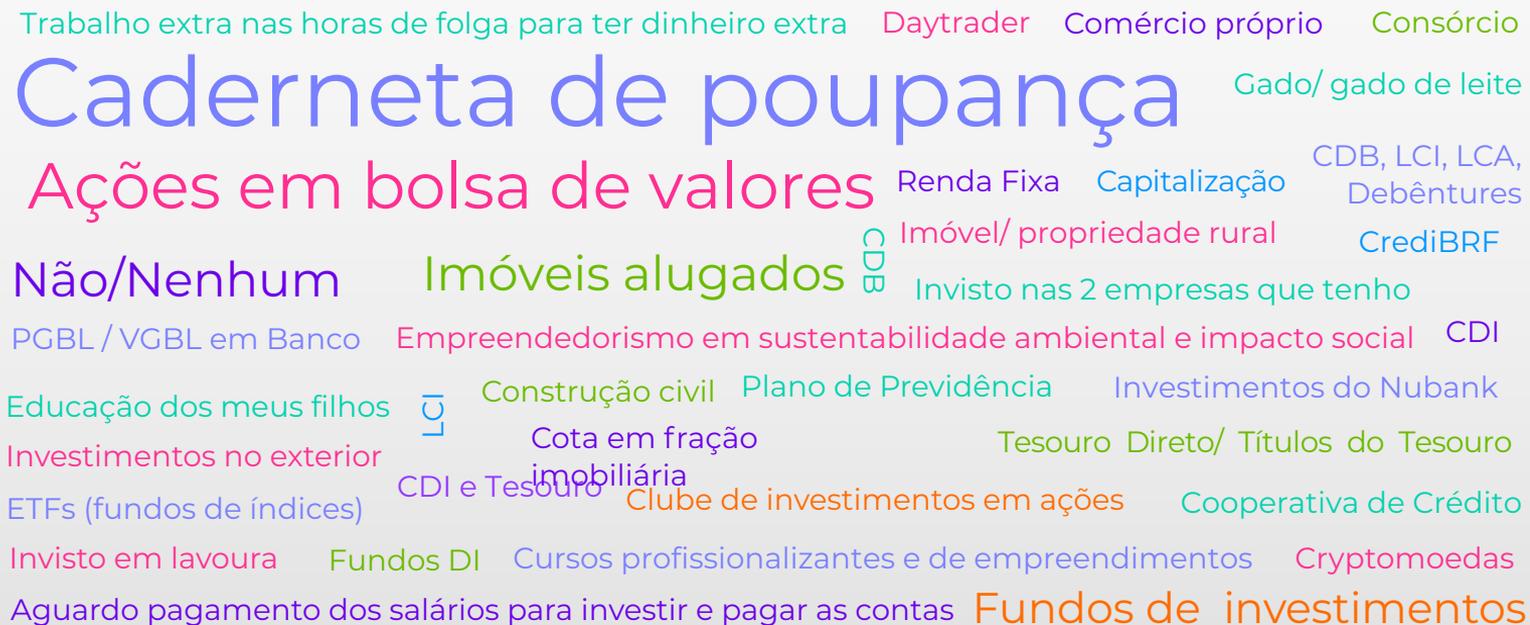
T = 5.814 | 100%



Outros Investimentos indicados

N = 5.814 | 100%

T = 5.814 | 100%



O que considera longo prazo quando visa segurança financeira futura e quais outros investimentos possui

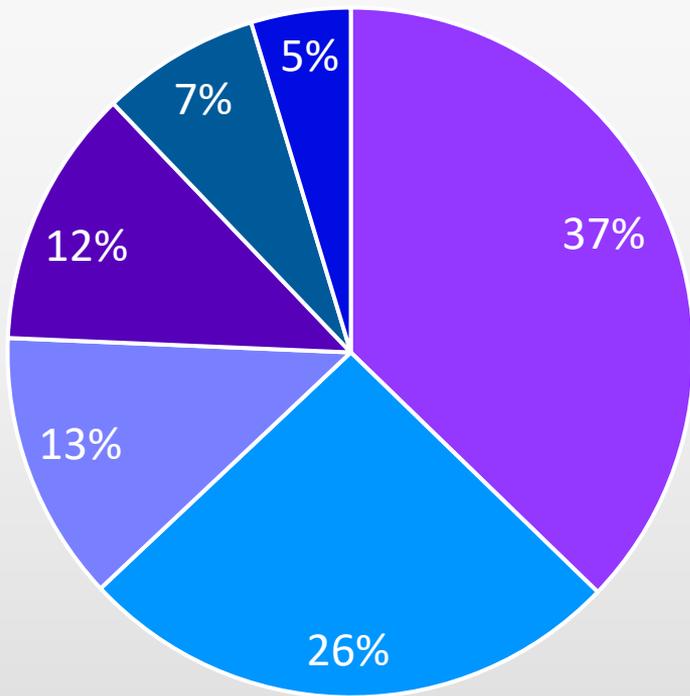
- Apenas 16% dos jovens abaixo de 35 anos consideram um período maior que 30 anos como longo prazo, enquanto 58% consideram período abaixo de 20 anos
- Tanto entre quem ganha abaixo de R\$ 2 mil como entre aqueles com salário acima de R\$ 20 mil, o período de 10 a 20 anos é prevalente como visão de longo prazo
- 15% dos participantes com mais de 76 anos consideram como longo prazo um período superior a 20 anos, o equivalente a cerca de 100 anos de idade!
- 14% dependem apenas do plano de previdência e não possuem outro investimento
- 46% dos participantes têm como outro investimento a caderneta de poupança enquanto 20% deles investem em bolsa de valores
- 0,32% investem em criptomoedas, curiosamente mais do que os 0,19% que disseram investir em tesouro direto



Tipo de plano individual que o participante possui

N = 2.622 | 45%

T = 5.814 | 100%



- Não tenho plano de previdência complementar
- Planos instituídos mantidos nessa ou em outras entidades fechadas de previdência complementar
- Planos patrocinados mantidos em outras entidades fechadas de previdência complementar
- Planos de previdência aberta do tipo PGBL
- Planos de previdência aberta do tipo VGBL
- outras respostas

ANÁLISE

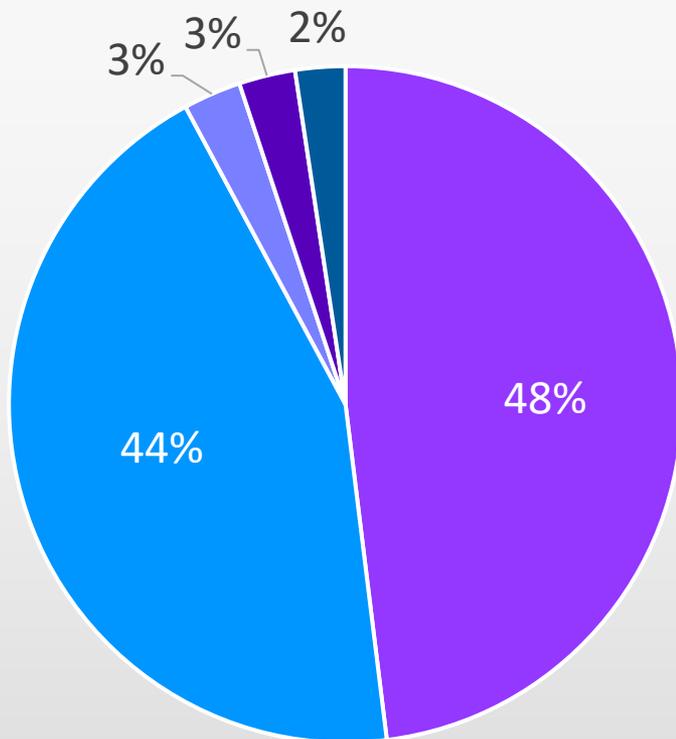
Que tipo de plano de previdência individual possui e qual a principal fonte de consulta para assuntos de investimentos

- 19% dos participantes possuem como outro plano de previdência um produto individual em entidade aberta, sendo 12% plano PGBL e 7% plano VGBL
- 26% dos participantes de planos patrocinados também participam de planos instituídos e 13% participam simultaneamente de outros planos patrocinados
- 37% dependem exclusivamente do plano que participam e não têm outro plano
- 35% ou mais de 3 em cada 10 participantes consultam o gerente do banco
- 18% buscam informação sobre investimentos em mídias sociais e 11% na imprensa
- 10% consultam um amigo e 8% um parente
- Planejadores financeiros profissionais já despontam com 8% da preferência dos participantes como fonte de orientação para suas finanças

Importância do plano como fonte de renda

N = 2.622 | 45%

T = 5.814 | 100%

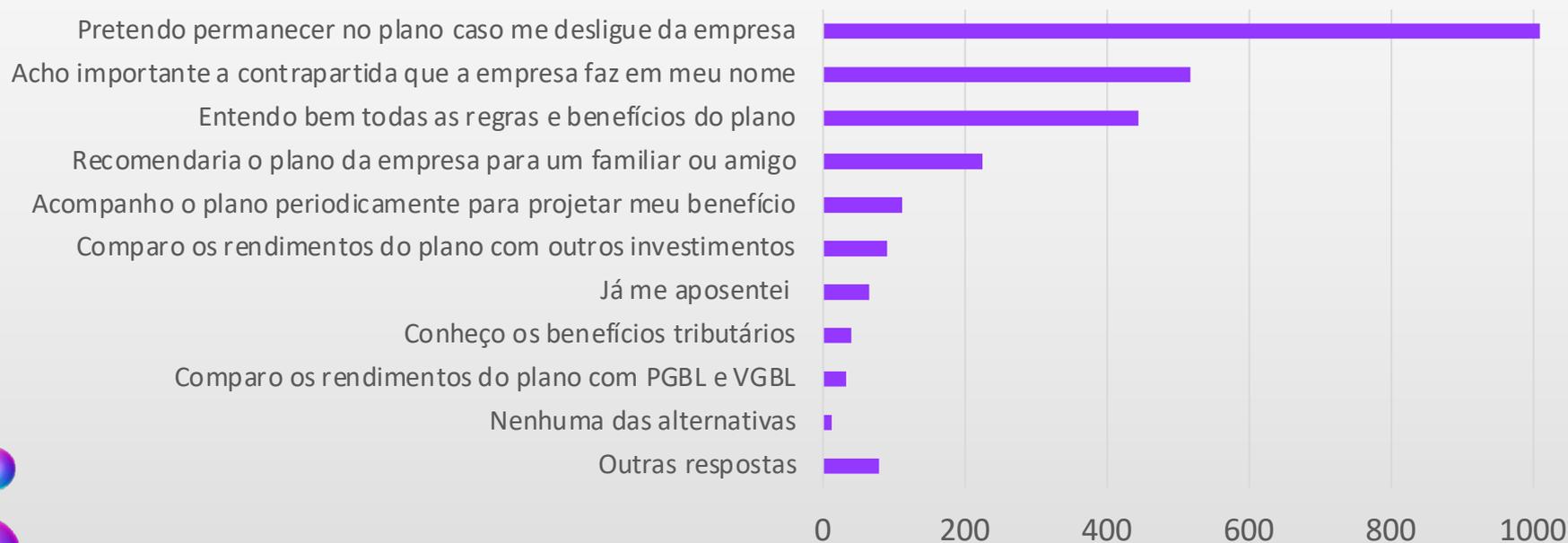


- Uma fonte secundaria de renda na aposentadoria
- Sua principal fonte de renda na aposentadoria
- Uma fonte de renda transitória até você se aposentar
- Uma poupança de curto prazo
- Outras respostas

Como o participantes enxerga o plano de sua empresa

N = 2.625 | 45%

T = 5.814 | 100%



Importância do plano como fonte de renda e como o participante enxerga o plano da empresa

- Para 44% dos participantes, pouco mais de 4 em cada 10, o plano de previdência da empresa será sua principal fonte de renda na aposentadoria
- Para 48% dos participantes, quase metade, o plano de previdência da empresa será uma fonte secundária e não a principal fonte de renda na aposentadoria
- 3% usarão o plano apenas como uma fonte transitória até atingirem a elegibilidade ao INSS e outros 3% vêem o plano como poupança de curto prazo
- 38%, quase 4 em cada 10 participantes, pretendem permanecer no plano mesmo se saírem da patrocinadora
- Há baixo engajamento dos participantes com o plano, apenas 4% acompanham periodicamente e projetam o benefício e só 5% comparam a rentabilidade

Concordo com aportes de aposentados e pensionistas

Para melhoria do benefício

N = 725 | 12%

T = 5.814 | 100%

81%



Sim

17%



Não

2%

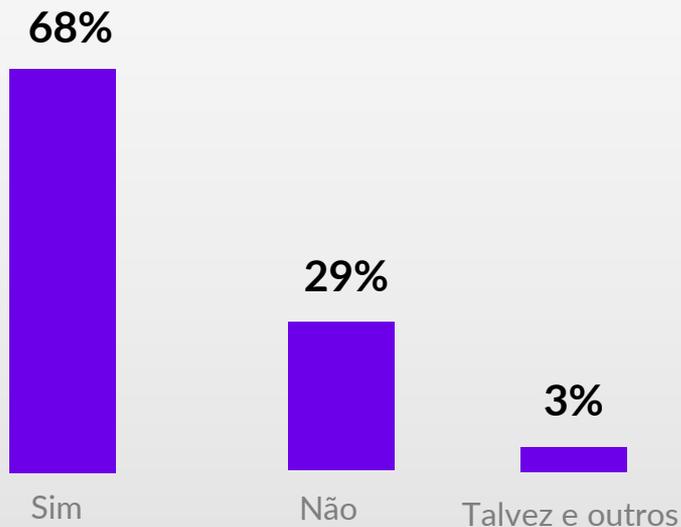


Tenho dúvida e
outros

Se o seu plano conjugasse gastos com saúde na fase de aposentadoria, você aumentaria a contribuição atual?

N = 735 | 13%

T = 5.814 | 100%



Nota: Tabulação considera apenas os respondentes

ANÁLISE

Concorda com aportes de aposentados | pensionistas e aumentaria sua contribuição se o plano conjugasse gastos com saúde na aposentadoria?

- Apenas 13% responderam, a baixa resposta indica falta de interesse em contribuições de aposentados ou em cobrir gastos com saúde na aposentadoria
- No entanto, dentre os que responderam, a maioria apóia esses dispositivos
- 81% ou mais de 8 em cada 10 participantes que responderam, gostariam que o plano permitisse contribuições de aposentados e pensionistas
- 68% ou quase 7 em cada 10 respondentes, aumentariam suas contribuições caso o plano de previdência conjugasse gastos com saúde na aposentadoria

Os Planos de Previdência Corporativos deveriam contemplar outras modalidades de contrato de trabalho

N = 706 | 12%

T = 5.814 | 100%

83%



Sim

17%



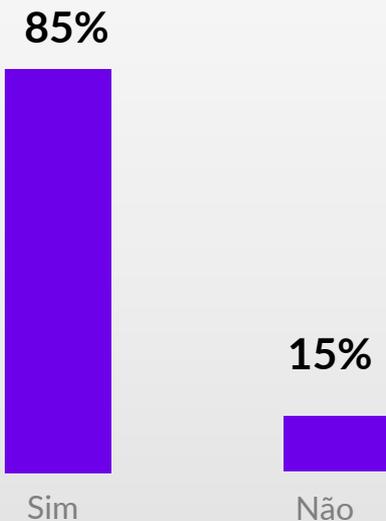
Não

Nota: Tabulação considera apenas respostas *sim* e *não*

Interesse em como o Fundo de Pensão vota nas **assembléias** de acionistas das empresas nas quais investe o patrimônio do Plano

N = 727 | 13%

T = 5.814 | 100%



Nota: Tabulação considera apenas respostas *sim* e *não*

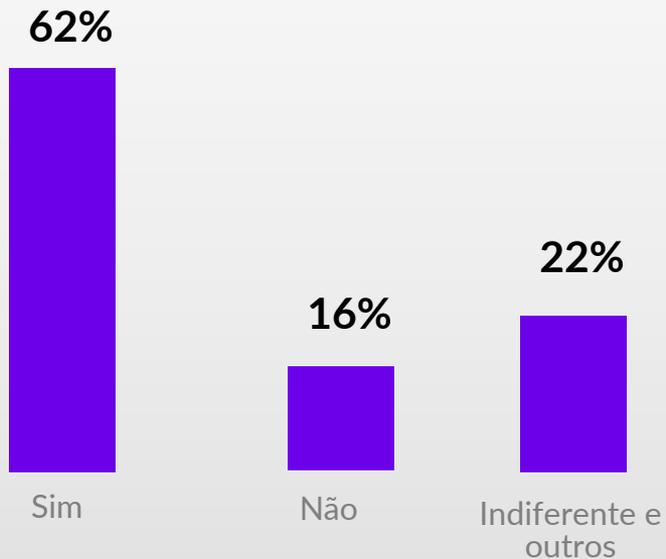
Os atuais participantes têm baixo ativismo com o destino do seu dinheiro e ainda são muito influenciados pelos vínculos de trabalho tradicionais

- Apenas entre 12% e 13% dos participantes da pesquisa responderam essas questões, mais uma vez denotando baixo engajamento com esses assuntos
- No entanto, dentre os que responderam, a maioria é favorável a estender o alcance da previdência a pessoas com outros tipos de contrato de trabalho
 - Mais de 8 em cada 10 disseram que *sim*, gostariam que trabalhadores com vínculos PJ, temporários ou intermitentes participassem dos planos
- 85% dos participantes que responderam *sim* ou *não* disseram que *sim*, gostariam de saber como os fundos votam nas AGO das empresas investidas
 - Entre os que responderam *não*, 56% tem idade maior que 56 anos reforçando a impressão de que são os jovens que se interessam por ESG

Considera importante Plano de Previdência Complementar para os familiares, os “Planos Família”

N = 744 | 13%

T = 5.814 | 100%

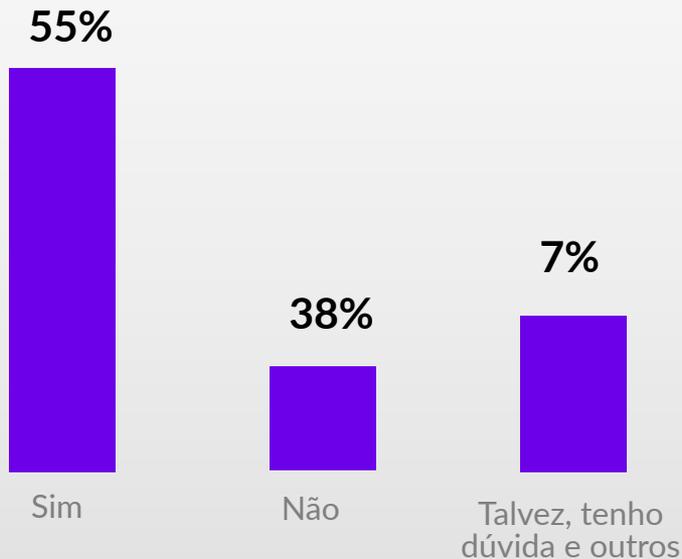


Nota: Tabulação considera apenas os respondentes

Considera positivo agregar consumo e contas bancárias ao Investimento nos Planos de Previdência

N = 743 | 13%

T = 5.814 | 100%



Nota: Tabulação considera apenas os respondentes

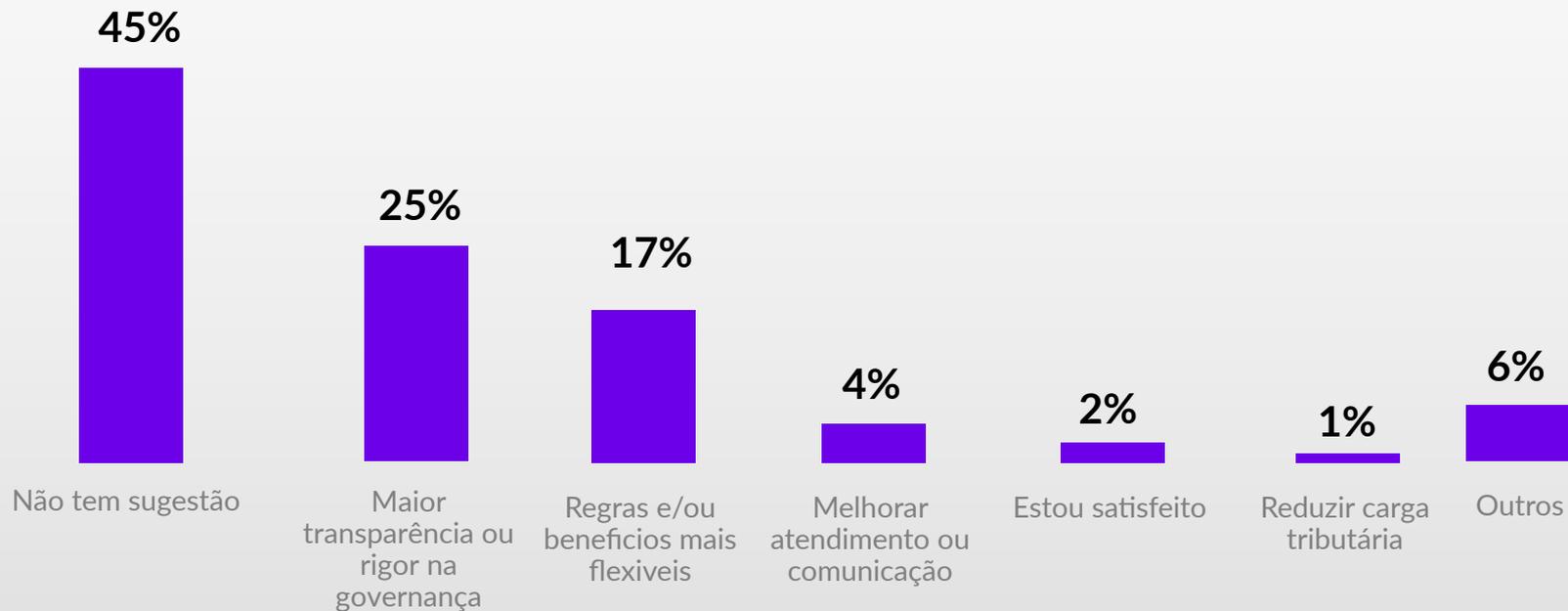
Opinião sobre a importância dos *Planos Família* para filhos, cônjuges e outros parentes e convergência de poupança com gastos de curto prazo

- Os chamados *planos família* parecem não despertar tanto interesse dos participantes quanto seria de se supor, apenas 13% responderam essa questão
 - 62% ou mais de 6 em cada 10 respondentes o acham importante
 - 21% dos respondentes são indiferentes aos *planos família*
 - Os demais 16% preferem PGBL, VGBL ou outras alternativas de poupança
- A convergência de investimentos de longo prazo com os de curto prazo, incluindo maior flexibilidade de gastos com consumo, não empolga
 - Apenas 13% dos participantes da pesquisa responderam essa questão
 - 55% ou pouco mais da metade acham essa convergência positiva
 - 38% são contra e 7% têm dúvida ou a condicionam a outros fatores

Sugestão para melhoria no Plano de Previdência oferecido pela sua empresa

N = 417 | 7%

T = 5.814 | 100%



Nota: Tabulação considera apenas os respondentes

The image features a vibrant purple background. On the left side, there is a large, abstract graphic consisting of several overlapping, semi-transparent circles. These circles are filled with a gradient of colors, including shades of blue, cyan, green, and magenta, creating a sense of depth and movement. The circles appear to be layered, with some in the foreground and others receding into the background.

ANEXO

Questionário da pesquisa
com *participantes*

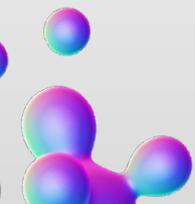
PESQUISA ABRAPP - 2021

NECESSIDADES DOS PARTICIPANTES DE PLANOS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR: O QUE QUEREM, O QUE PRECISAM

SOBRE ESSA PESQUISA

O mundo está no limiar de uma nova era. As pessoas hoje vivem mais de cem anos. O dinheiro está sendo reinventado, deixará de existir na forma que foi concebido há milhares de anos e poderá sair do domínio dos governos. Absolutamente tudo que tenha valor, de uma obra de arte a um imóvel, passando por projetos de infraestrutura e pelo direito autoral de uma música, pulará para o mundo digital criando classes e alternativas de investimentos que não existem atualmente.

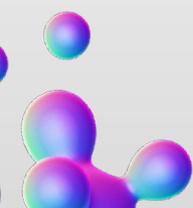
Novas gerações, que não renunciam por nada à preservação do meio ambiente e às questões de igualdade, diversidade e inclusão, buscam investimentos com propósitos. Sua filosofia subverte a lógica econômica da maximização dos lucros e desloca do centro das estratégias de investimentos o retorno a qualquer preço.





Surge uma nova economia, baseada no compartilhamento de bens e serviços em oposição à sua posse. Uma economia na qual o importante são as jornadas de tudo que afeta nossas vidas. A jornada da mobilidade, por exemplo, é mais importante para os jovens do que a posse de um carro que fica parado na garagem a maior parte do tempo. Empresas focadas em melhorar a vida de pessoas mais velhas, as “AgeTechs”, estão criando não apenas novos produtos e serviços construídos em cima de tecnologias de ponta, mas também novas oportunidades de investimentos de longo prazo extremamente atrativos para fundos de pensão.

Todas essas transformações, assim como incontáveis outras mudanças em curso, estão remodelando a sociedade moderna. Essa pesquisa busca identificar a visão dos participantes dos planos de aposentadoria corporativos, sobre o que consideram segurança financeira de longo prazo. O que esses participantes buscam ao poupar, com ou sem a ajuda de seus empregadores? Quais necessidades não estão sendo atendidas hoje pelos planos de aposentadoria? Enfim, essa pesquisa procura mapear as lacunas deixadas por um sistema que precisa evoluir junto com as transformações da sociedade.



1. Perfil pessoal do respondente

1.1 Indique sua faixa etária

	Marque um X
Menos de 20 anos	
Entre 20 e 35 anos incompletos	
Entre 35 e 45 anos incompletos	
Entre 45 e 55 anos incompletos	
Entre 55 e 65 anos incompletos	
Entre 65 e 75 anos incompletos	
Entre 75 e 80 anos incompletos	
Acima de 80 anos	

1.2 Indique seu sexo

	Marque um X
Feminino	
Masculino	
Não-binário	
Outros	

1.3 Indique seu estado civil

	Marque um X
Solteiro	
Casado	
Viúvo	
Outros	

1.4 Status junto ao plano de previdência

	Marque um X
Participante ativo	
Assistido - aposentado	
Assistido - pensionista	
Auto patrocinado	
Participante em BPD	
Não participante	
Outros: Indicar _____	

1.5 Indique sua região de residência

	Marque um X
Sul	
Sudeste	
Norte	
Nordeste	
Centro Oeste	
País do exterior	

1.6 Indique seu tempo de empresa (apenas participantes ativos)

	Marque um X
Menos de 1 ano	
1 ano a 3 anos incompletos	
3 anos a 5 anos incompletos	
5 anos a 10 anos incompletos	
10 anos a 20 anos incompletos	
20 anos a 30 anos incompletos	
Mais de 30 anos	
Aposentado	

1. Perfil pessoal do respondente

1.7 Indique seu tempo de plano

	Marque um X
Menos de 1 ano	
1 ano a 3 anos incompletos	
3 anos a 5 anos incompletos	
5 anos a 10 anos incompletos	
10 anos a 20 anos incompletos	
20 anos a 30 anos incompletos	
Mais de 30 anos	
Aposentado	

1.8 Indique seu grau de instrução

	Marque um X
Ensino médio ou abaixo	
Ensino superior	
Pós-graduação	
Mestrado	
Doutorado ou acima	

1.9 Indique sua faixa de salário mensal (apenas participantes ativos)

	Marque um X
Abaixo de R\$ 2.000	
R\$ 2.000 a menos de R\$ 4.000	
R\$ 4.000 a menos de R\$ 10.000	
R\$ 10.000 a menos de R\$ 20.000	
Acima de R\$ 20.000	

1.10 Indique sua faixa de benefício mensal (apenas participantes assistidos)

	Marque um X
Abaixo de R\$ 2.000	
R\$ 2.000 a menos de R\$ 4.000	
R\$ 4.000 a menos de R\$ 10.000	
R\$ 10.000 a menos de R\$ 20.000	
Acima de R\$ 20.000	

2. Perfil previdenciário do respondente

2.1 Indique quanto tempo demorou para aderir ao plano da empresa

	Marque um X
Aderi quando fui admitido	
Aderi no 1º ano de emprego	
Aderi entre o 1º e o 2º ano de emprego	
Aderi entre o 5º e o 10º ano de emprego	
Aderi após 10 anos de emprego	
Ainda não aderi	

2.2 Indique o que o influenciou a aderir ao plano da empresa

	Marque um X
Pessoal de RH da empresa	
Colegas de trabalho	
Amigos pessoais de fora da empresa	
Familiar próximo ou algum parente	
Mídias sociais	
Minha consciência previdenciária	
Ainda não aderi	
Outro, indicar: _____	

2.3 Indique seu nível de conhecimento sobre investimentos

	Marque um X
Pouco conhecimento	
Conhecimento médio ou razoável	
Muito conhecimento	
Profissional no assunto	

2.4 Qual o % do seu salário mensal que você investe?

	Marque um X
Menos de 2%	
2% a menos de 5%	
5% a menos de 10%	
10% a menos de 15%	
15% a menos de 20%	
Mais de 20%	

2.5 O que você considera longo prazo quando visa sua segurança financeira futura?

	Marque um X
Menos de 1 ano	
1 ano a 2 anos incompletos	
2 anos a 5 anos incompletos	
5 a 10 anos incompletos	
10 a 20 anos incompletos	
20 a 30 anos incompletos	
Mais de 30 anos	

2.6 Se for o caso, indique quais outros tipos de investimentos você possui (respostas múltiplas)?

	Marque um X
Caderneta de poupança	
Ações em bolsa de valores	
Imóveis alugados	
Fundos de investimentos	
ETFs (fundos de índices)	
Investimentos no exterior	
Cryptomoedas	
Não tenho outros investimentos	
Outros, indicar: _____	

2. Perfil previdenciário do respondente

2.7 Se for o caso, indique qual plano de previdência complementar individual você possui (respostas múltiplas)?

	Marque um X
Planos de previdência aberta do tipo PGBL	
Planos de previdência aberta do tipo VGBL	
Planos patrocinados mantidos em outras entidades fechadas de previdência complementar	
Planos instituídos mantidos nessa ou em outras entidades fechadas de previdência complementar	
Plano de previdência privada mantido em outro país	
Outros, indicar: _____	

2.8 Quem ou que fonte você consulta para assuntos de investimentos (fonte principal)?

	Marque um X
Gerente do meu banco	
Um amigo próximo	
Um parente direto	
Um planejador financeiro profissional	
Mídias sociais	
Imprensa geral ou especializada	
Outros, indicar: _____	

2.9 Você considera o plano de previdência oferecido pela sua empresa como:

	Marque um X
Sua principal fonte de renda na aposentadoria	
Uma fonte secundária de renda na aposentadoria	
Uma fonte de renda transitória até você se aposentar pelo INSS	
Uma poupança de curto prazo	
Outros, indicar: _____	

2.10 Assinale todas as afirmações que se aplicam a você em relação ao plano de aposentadoria da sua empresa:

	Marque um X
Pretendo permanecer no plano caso me desligue da empresa	
Entendo bem todas as regras e benefícios do plano	
Acho importante a contrapartida que a empresa faz em meu nome	
Conheço os benefícios tributários	
Comparo os rendimentos do plano com PGBL e VGBL	
Comparo os rendimentos do plano com outros investimentos	
Acompanho o plano periodicamente para projetar meu benefício	
Recomendaria o plano da empresa para um familiar ou amigo	
Outros, indicar: _____	

3. Inovações e uma nova visão da previdência complementar

3.1 Quais os métodos que você gostaria de usar para interagir com seu fundo de pensão? (marque todas que achar aplicáveis)

	Marque um
a. Aplicativos em dispositivos moveis como celulares e <i>tablets</i> para fazer adesão, mudar perfis de investimentos, alterar % de contribuições, solicitar resgate etc.	
b. Mídias sociais como Facebook, Tweeter, LinkedIn, Instagram e outros para se comunicar com a administração, tirar dúvidas, fazer reclamações ou elogios.	
c. Chats em tempo real via website e canais digitais seguros	
d. Atendimento presencial	
e. Atendimento telefônico com uma pessoa real	
f. Os canais disponíveis hoje no meu fundo de pensão são suficientes e atendem minhas necessidades	
g. Outro meio não indiciado acima _____ (descrever)	
h. Nenhuma das respostas anteriores	

3.2 As novas gerações têm buscado investimentos com propósito, privilegiando a preservação ambiental, a igualdade, a diversidade e a inclusão social. Você abriria mão de uma pequena parte do retorno dos seus investimentos em prol de um bem maior, seja social ou ambiental?

	Marque um X
Sim	
Não	
Talvez	

3.3 Você acha que PARTE da sua poupança de longo prazo, feita por meio do plano de previdência da empresa, deveria poder ser usado em quais situações abaixo? (marque todas que achar aplicáveis)

	Marque um X
Pagamento de estudos universitários de dependentes	
Pagamento de cursos de pós-graduação e capacitação do titular	
Apenas em emergências médicas	
Em qualquer tipo de emergência ao longo da vida	
Pagamento de viagens de férias	
Acesso totalmente flexível, sem nenhuma precondição	
Outras, especificar: _____	

3.4 Você gostaria de ter como opção no plano de previdência complementar da sua empresa um perfil de investimentos que aplicasse em companhias que se preocupam (de verdade) com questões ambientais, sociais e boa governança?

	Marque um X
Sim	
Não	
Talvez	

3. Inovações e uma nova visão da previdência complementar

3.5 Você acha que os planos de previdência deveriam permitir aportes e/ou novas contribuições de aposentados e pensionistas para melhoria do benefício?

	Marque um X
Sim	
Não	
Talvez	

3.6 Você aumentaria sua contribuição para o plano de previdência complementar se ele fosse conjugado com algum tipo de gasto com saúde na fase de aposentadoria?

	Marque um X
Sim	
Não	
Talvez	

3.7 Vislumbrando um futuro do trabalho no qual as pessoas trabalharão simultaneamente para múltiplas empresas através de contratos de trabalho intermitentes, temporários ou com vínculos via pessoa jurídica, diferente dos atuais contratos por prazo indeterminado e vínculos permanentes na folha de pagamentos, você acha que os planos de previdência corporativos deveriam alcançar também esses outros tipos de contrato de trabalho?

	Marque um X
Sim	
Não	
Talvez	

3.8 Você se interessaria em saber como seu fundo de pensão vota nas assembleias de acionistas das empresas nas quais investe o patrimônio do seu plano de previdência complementar?

	Marque um X
Sim	
Não	
Talvez	

3. Inovações e uma nova visão da previdência complementar

3.9 Você acha importante poder fazer um plano de previdência complementar para dependentes, filhos, cônjuge ou outros parentes (os chamados planos família) através do fundo de pensão da sua empresa?

	Marque um X
Sim, acho importante	
Não, prefiro fazer um PGBL ou VGBL individual	
Não, prefiro outras alternativas de poupança de longo prazo	
É indiferente para mim	
Outros, indicar:	

3.10 Se, no futuro, a poupança de longo prazo feita através de planos de previdência complementar se misturar com poupança de curto prazo, consumo e contas bancárias, dando maior flexibilidade e acesso aos recursos, você acharia isso positivo?

	Marque um X
Sim	
Não	
Talvez	

3.11 Você tem alguma sugestão para melhoria do plano de previdências complementar oferecido pela sua empresa ou alguma necessidade não atendida hoje?

PATROCINADORAS e PARTICIPANTES

de Entidades
Fechadas de
Previdência
Complementar

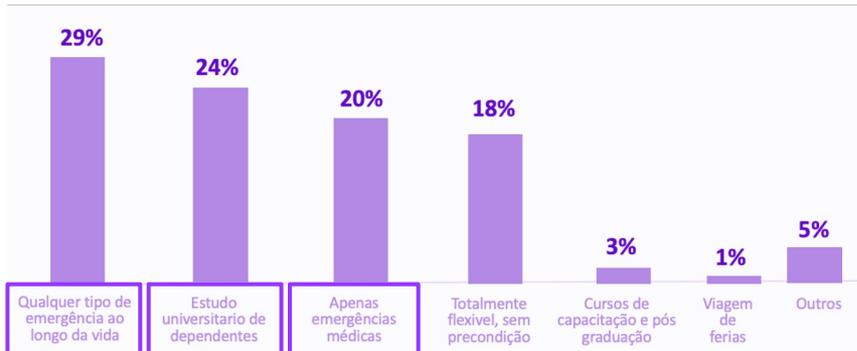


**Convergências
e divergências
de visões e
interesses**

Flexibilidade no acesso à poupança na fase de acumulação

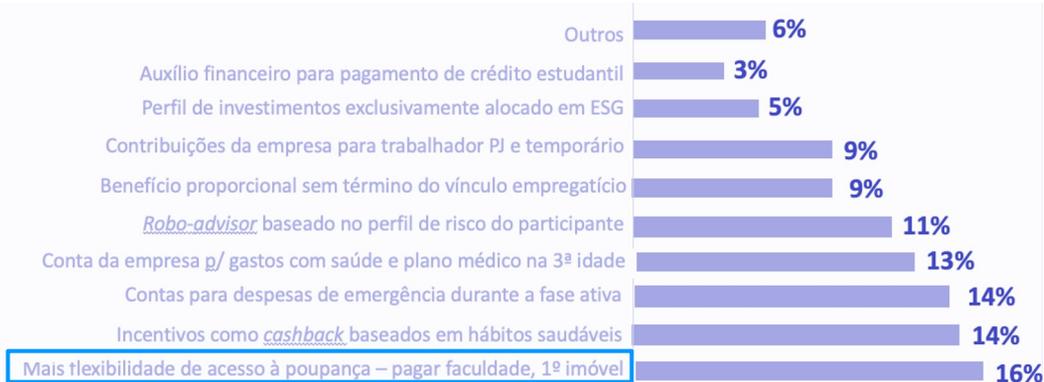
Visão *Participantes*

- Flexibilidade na acumulação



Visão *Patrocinadoras*

- Itens que pensa incluir no desenho do plano



Flexibilidade no acesso à poupança na fase de acumulação

- Visão do *Participante* :
 - 24% ou quase $\frac{1}{4}$ dos participantes gostariam de poder usar a poupança na fase de acumulação para pagar *estudos universitários de dependentes*
 - Outros 49% gostariam de usar para *emergências*, sendo 29% para *qualquer tipo* de emergência e 20% apenas para *emergências médicas*
- Visão da *Patrocinadora* :
 - 16% estariam dispostas a incluir mais flexibilidade no acesso à poupança no desenho do plano, visando alinhá-lo com os empregados das próximas gerações. Entre 10 itens, esse foi o principal item apontado
 - Porém, apenas 17% das empresas disseram que o foco nos últimos dois anos em relação ao plano foi o redesenho e competitividade

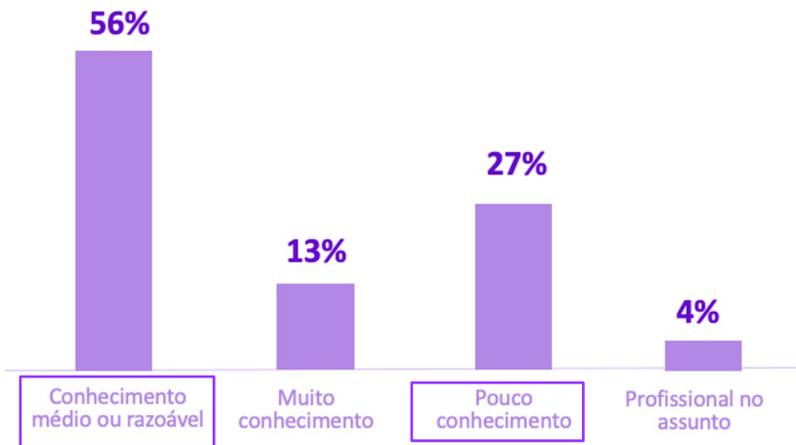
Flexibilidade no acesso à poupança na fase de acumulação

- **Comentários:**
 - Existe certo alinhamento entre aquilo que os participantes gostariam e aquilo que as empresas estariam dispostas a fazer para dar maior flexibilidade no acesso às poupanças de longo prazo durante a fase de acumulação, ou seja, durante a fase de atividade do participante
 - Diferente da regulamentação de outros países, como os EUA, a legislação brasileira não permite acesso às contas de previdência nem em emergências
 - A Resolução CNPC nº 50 de fev./2022 que alterou as regras de resgate, perdeu uma ótima oportunidade para introduzir essa flexibilidade
 - Apesar desse alinhamento, o foco das empresas nos últimos anos têm sido na redução de custos do benefício e controle das despesas administrativas

Itens alterados pelas empresas nos últimos dois anos em seus planos

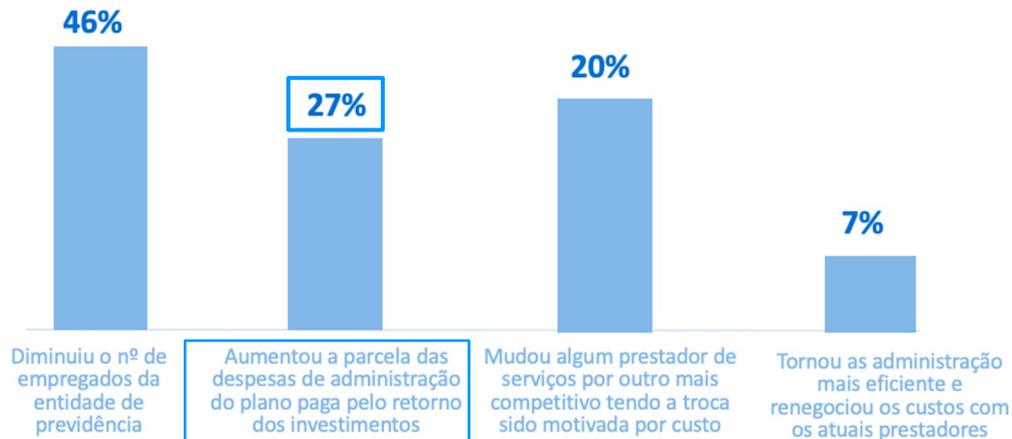
Visão *Participantes*

Nível de conhecimento sobre investimentos



Visão *Patrocinadoras*

Itens alterados com foco nas despesas administrativas



Itens alterados pelas empresas nos últimos dois anos em seus planos

- Visão da *Patrocinadora*:
 - O principal foco das empresas nos últimos dois anos foi o *custo do plano*
 - Das medidas adotadas para *reduzir despesas administrativas* no período, a 2ª mais comum foi *aumentar a parcela paga pelo retorno dos investimentos*
- Visão do *Participante*:
 - 56% dos participantes possuem conhecimento *apenas médio ou razoável* sobre os investimentos e quase 3 em cada 10 têm *pouco conhecimento*
 - Somando esses dois grupos, 85% ou quase 9 em cada 10 participantes tem conhecimento de médio para baixo sobre investimentos do plano



Itens alterados pelas empresas nos últimos dois anos em seus planos

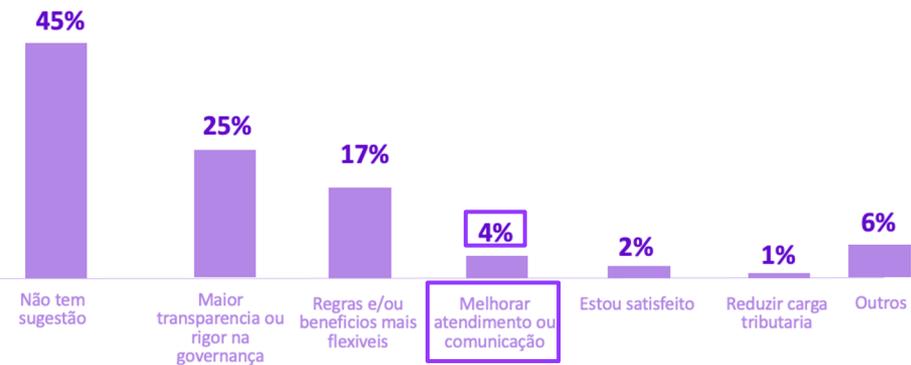
- Comentários:
 - Como a maioria dos participantes não domina plenamente o funcionamento dos investimentos , pode estar passando despercebido por eles o fato de parte do retorno de seus investimentos estar sendo direcionado para pagar as despesas de administração do plano
 - Considerando que 63% dos planos são CD ou CV e 47% são BD, podemos dizer que os participantes dos planos CD e CV estão carregando o maior fardo das despesas de administração
 - Além disso, considerando que em planos CD e CV o benefício é uma consequência direta do retorno dos investimentos, pagar despesas com a maior parte dos retornos significa reduzir a renda de aposentadoria



Nível de importância dos itens que a patrocinadora deveria focar nos próximos 3 anos

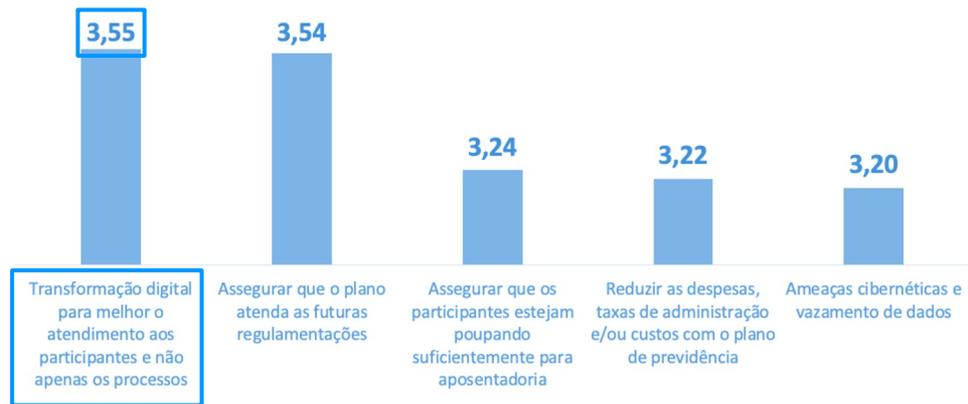
Visão *Participantes*

Sugestão espontânea para melhoria do plano



Visão *Patrocinadoras*

Nível de importância (nota ponderada)



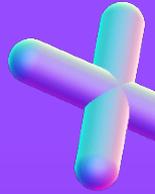
Nível de importância dos itens que a patrocinadora deveria focar nos próximos 3 anos

- **Visão da *Patrocinadora*:**
 - Seguindo a tendência atual, as patrocinadoras entendem que a *transformação digital* deve ser a *principal prioridade* dos fundos de pensão
 - A pesquisa, no entanto, foi além, incluindo na transformação digital não só a *melhoria de processos*, mas também do *atendimento ao participante*
- **Visão do *Participante*:**
 - Quando provocados a sugerir melhorias, *apenas 4%* dos participantes indicaram o *atendimento ou comunicação* como uma prioridade
 - O principal item de melhoria que foi objeto de sugestão pelos participantes foi *maior transparência ou rigor na governança*, com 25% das respostas



Nível de importância dos itens que a patrocinadora deveria focar nos próximos 3 anos

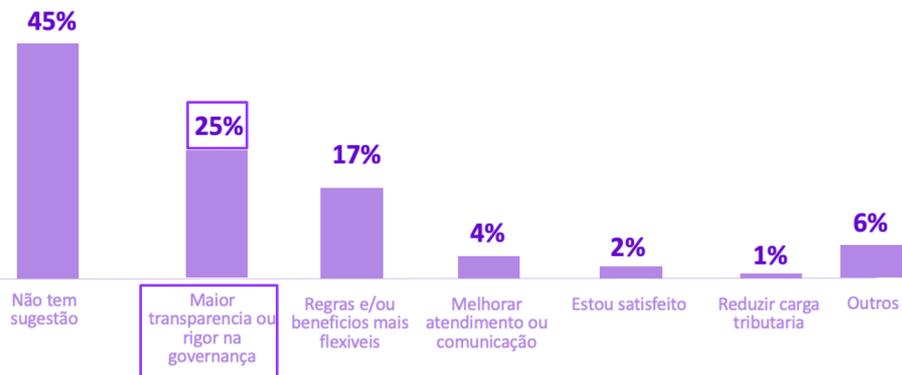
- **Comentários:**
 - Apesar da melhoria no atendimento não ter emergido como uma prioridade dos participantes, os resultados da pesquisa mostraram que *mais da metade* deles quer um atendimento que não é disponibilizado hoje por sua EFPC
 - Salta aos olhos que o *atendimento a futuras regulamentações* tenha aparecido em 2º lugar no nível de importância p/ a patrocinadora, à frente de *ameaças cibernéticas e vazamento de dados*, que ficou em 5º e último lugar
 - Os canais de atendimento e comunicação que estão hoje disponíveis para os participantes receberam o maior índice de respostas indiferentes



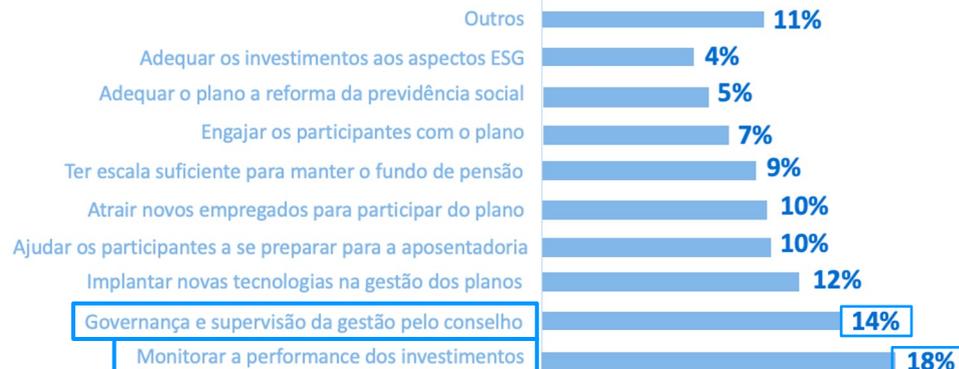
As três principais preocupações da patrocinadora no curto prazo

Visão *Participantes*

Sugestão espontânea para melhoria do plano



Visão *Patrocinadoras*



As três principais preocupações da patrocinadora no curto prazo

- **Visão da *Patrocinadora*:**
 - *Monitorar a performance dos investimentos* despontou como preocupação nº 1 das patrocinadoras no curto prazo, com 18% das respostas
 - *Governança e supervisão da gestão pelo conselho* está nas top 3 preocupações de curto prazo das patrocinadoras. Entre 12 itens, *governança* apareceu em 2º lugar nas prioridades de curto prazo, com 14% das respostas das patrocinadoras
- **Visão do *Participante*:**
 - Instados a fazer sugestões espontâneas, 25% ou $\frac{1}{4}$ dos participantes indicaram desejar *maior transparência ou rigor na governança* do plano
 - Apenas 7% dos participantes que responderam a pesquisa fizeram sugestões espontâneas



As três principais preocupações da patrocinadora no curto prazo

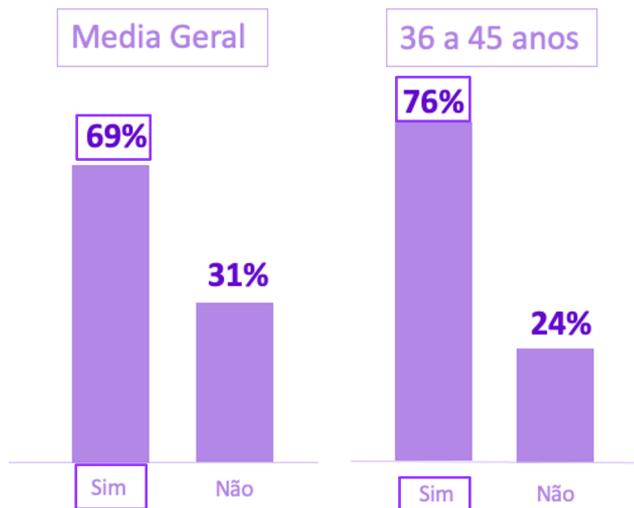
- **Comentários:**
 - É importante que a *performance dos investimentos* esteja no centro das preocupações das patrocinadoras, tendo em vista ter aumentado a parcela deduzida dos rendimentos para pagamento das despesas administrativas
 - A preocupação com *governança* aparece tanto pelo lado dos participantes, quanto pelo lado das patrocinadoras, denotando um alto alinhamento
 - Não foram muitos os participantes que fizeram sugestões espontâneas, mas dentre os que o fizeram, é significativa a quantidade que indicou *melhoria na governança*. O assunto, portanto, deveria ser motivo de maior atenção por parte das patrocinadoras



Principais direcionadores das alterações recentes nas opções de investimentos

Visão *Participantes*

Gostaria de um perfil de investimentos ESG?



Visão *Patrocinadoras*



Principais direcionadores das alterações recentes nas opções de investimentos

- **Visão do *Participante*:**
 - Perguntados se gostariam que seu plano tivesse como opção de investimentos um perfil ESG, 69% dos respondentes disseram que *sim*
 - Entre os *Millenials*, ou seja, participantes com idades entre 36 e 45 anos, 76% ou quase 8 em cada 10, disseram que gostariam de um perfil ESG
- **Visão da *Patrocinadora*:**
 - Apenas 4% das EFPC indicaram como uma das 3 preocupação de curto prazo, a adequação das políticas de investimentos aos aspectos ESG e apenas 3% efetivamente incluíram nas políticas as questões ESG
 - Só 5% das EFPC disseram ter alterado as opções de investimentos em função de demandas de seus participantes



Principais direcionadores das alterações recentes nas opções de investimentos

- **Comentários:**
 - Os aspectos ESG parecem suscitar interesse por parte dos participantes, mas não tem sido motivo prioritário das alteração das politicas de investimentos
 - O interesse por questões ESG é mais prevalente entre os jovens do que entre a população geral de participantes
 - O índice de respostas a essa questão não foi tão elevado, apenas 18% dos participantes se manifestaram, mas isso pode ser explicado pelo fato dos jovens - participantes com idades abaixo de 35 anos - comporem apenas 8% dos participantes que responderam a pesquisa
 - Como a maioria dos participantes tem conhecimento apenas médio ou pequeno sobre investimentos, há pouca demanda vinda deles, que não estão entre os principais motivos das alterações recentes



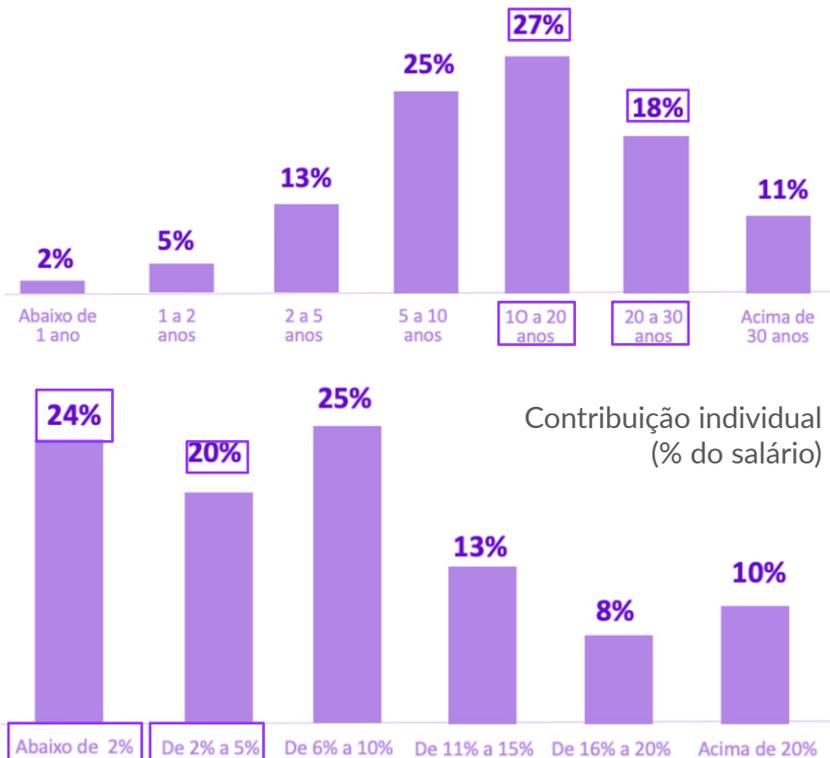
Maiores desafios que as empresas esperam enfrentar com a participação dos empregados nos próximos três anos

Visão *Participantes*

Visão de longo prazo

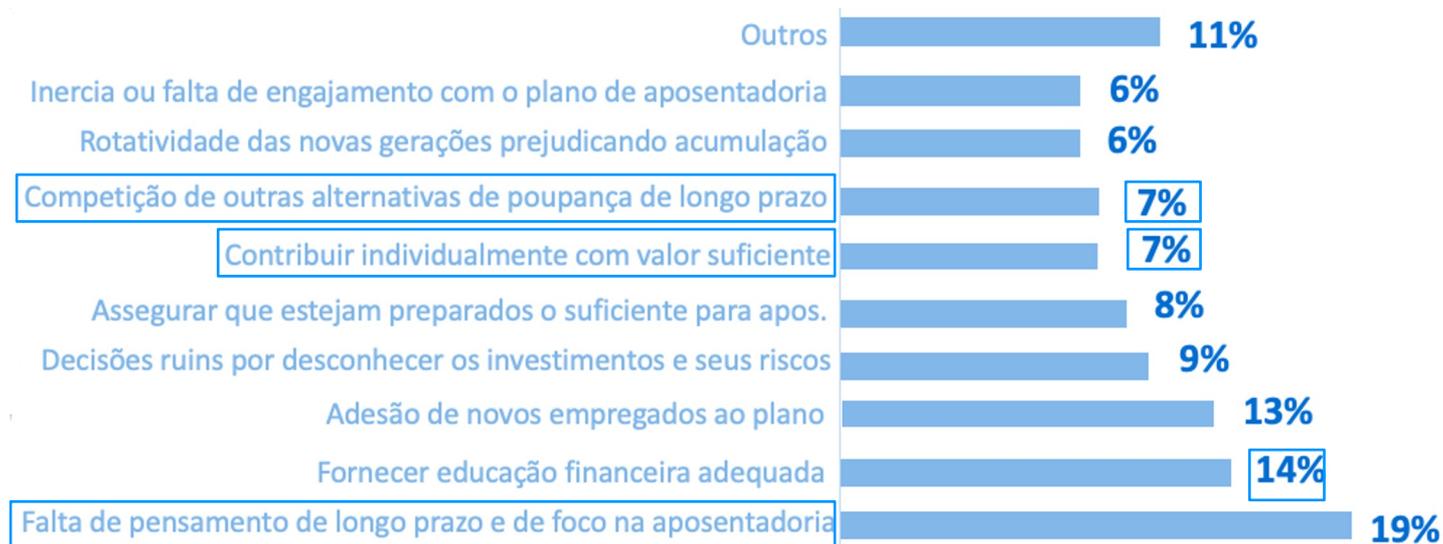
Outros investimentos de longo prazo

Trabalho extra nas horas de folga para ter dinheiro extra Daytrader Comércio próprio Consórcio
Caderneta de poupança Gado/gado de leite
Ações em bolsa de valores Renda Fixa Capitalização CDB, LCI, LCA, Debêntures
Não/Nenhum Imóveis alugados Imóvel/propriedade rural Credibrf
PGBL/VGBL em Banco Empreendedorismo em sustentabilidade ambiental e impacto social CDI
Educação dos meus filhos Construção civil Plano de Previdência Investimentos do Nubank
Investimentos no exterior Cota em fração imobiliária Tesouro Direto/ Títulos do Tesouro
ETFs (fundos de índices) CDI e Tesouro Clube de investimentos em ações Cooperativa de Crédito
Invisto em lavoura Fundos DI Cursos profissionalizantes e de empreendimentos Cryptomoedas
Aguardo pagamento dos salários para investir e pagar as contas Fundos de investimentos



Maiores desafios que as empresas esperam enfrentar com a participação dos empregados nos próximos três anos

Visão *Patrocinadoras*



Maiores desafios que as empresas esperam enfrentar com a participação dos empregados nos próximos três anos

- **Visão da *Patrocinadora*:**
 - 19% das empresas enxergam *a falta de pensamento de longo prazo* do participante, como maior desafio que deverão enfrentar nos próximos 3 anos
 - As empresas não vêem o nível de contribuição individual dos participantes ao plano como problema, apenas 7% apontaram esse item como um desafio
 - Na percepção das empresas, o plano não compete com outras alternativas de poupança de longo prazo, novamente, só 7% indicaram esse como um desafio
- **Visão do *Participante*:**
 - Para 45% dos participantes, longo prazo significa menos de 10 anos e apenas 11% deles raciocina com horizonte de longo prazo superior a 30 anos
 - 44% dos participantes contribuem com 5% ou menos do salário
 - A caderneta de poupança é o veículo preferido como alternativa ao plano para poupança de longo prazo, é usada por 46% dos participantes



Maiores desafios que as empresas esperam enfrentar com a participação dos empregados nos próximos três anos

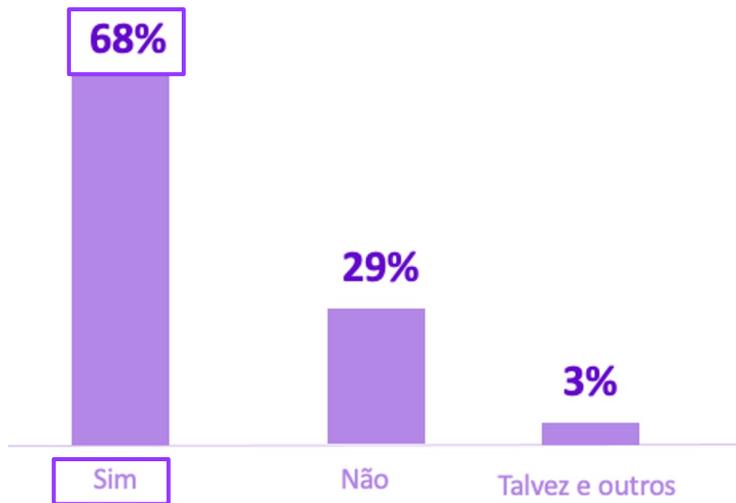
- Comentários:
 - As empresas tem razão em ter no topo das preocupações a *falta de visão de longo prazo dos participantes*, algo que ficou evidente na pesquisa, pois quase metade enxerga *10 anos ou menos* como longo prazo em seus planos
 - Por outro lado, há um descasamento razoável entre a visão das empresas e a realidade verificada junto aos participantes, com relação à *suficiência das contribuições individuais* feitas ao plano
 - Mais de 4 em cada 10 participantes contribuem com até 5% do salário, percentual considerado muito baixo pelos especialistas
 - No entanto, as empresas não apontaram como um desafio importante a *suficiência do nível de contribuição dos participantes*
 - A caderneta de poupança, de fato, não compete com planos de previdência complementar como veículo de poupança de longo prazo



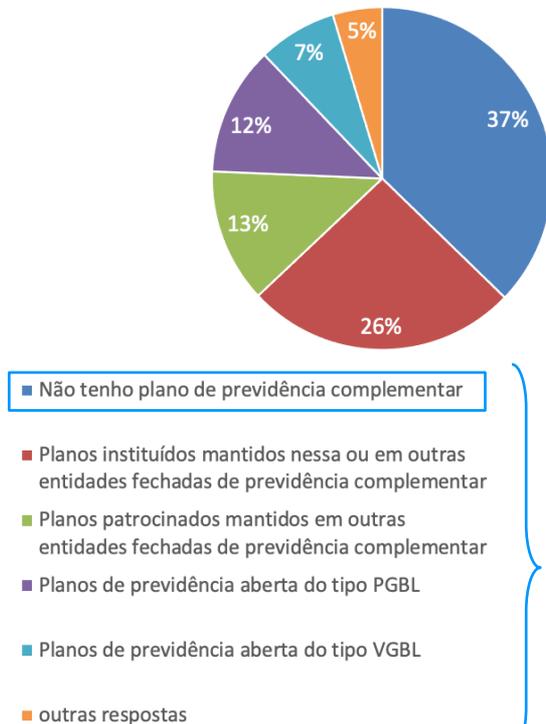
Maiores desafios que os empregados deverão enfrentar na próxima década na opinião da empresa

Visão *Participantes*

Aumentaria contribuição atual para ter cobertura de saúde?



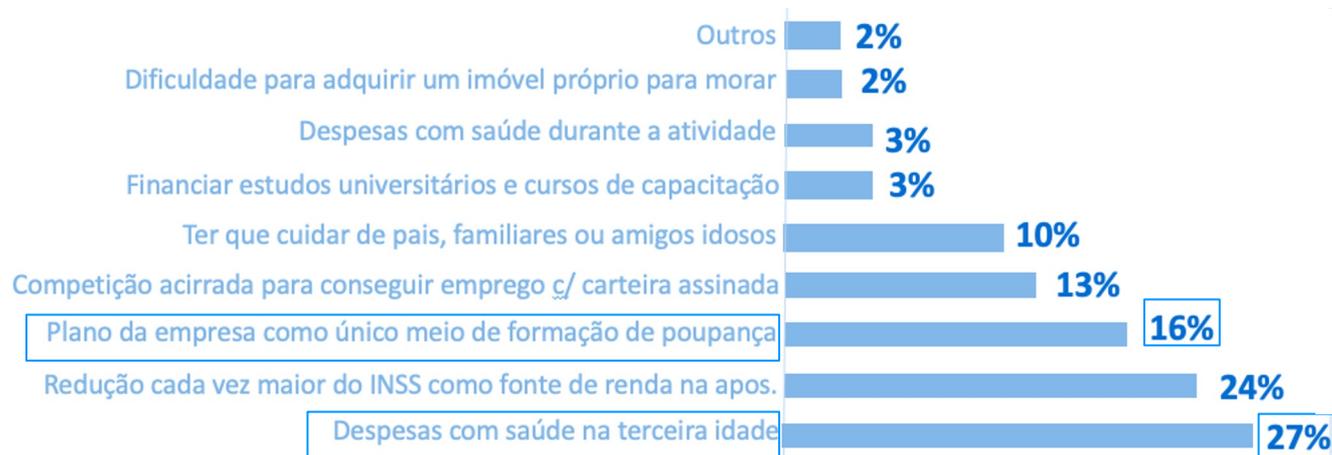
Tipo de plano individual que possui



Tipo de plano individual que possui

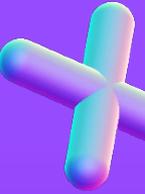
Maiores desafios que os empregados deverão enfrentar na próxima década na opinião da empresa

Visão *Patrocinadoras*



Maiores desafios que os empregados deverão enfrentar na próxima década na opinião da empresa

- **Visão da *Patrocinadora*:**
 - Na opinião das empresas, as despesas com saúde na 3ª idade serão o maior desafio que os empregados enfrentarão na próxima década. Esse item ficou em 1º lugar dentre todas as alternativas apresentadas
 - Contar com o plano da empresa como único meio de formação de poupança, ficou em 2º lugar entre os desafios dos empregados na opinião das empresas
- **Visão do *Participante*:**
 - 68% ou quase 7 em cada 10 participantes respondentes, disseram estar dispostos a aumentar as contribuições ao plano para ter cobertura de saúde
 - Os participantes que disseram não ter plano individual de previdência foram a minoria, constituindo 37% dos respondentes



Maiores desafios que os empregados deverão enfrentar na próxima década na opinião da empresa

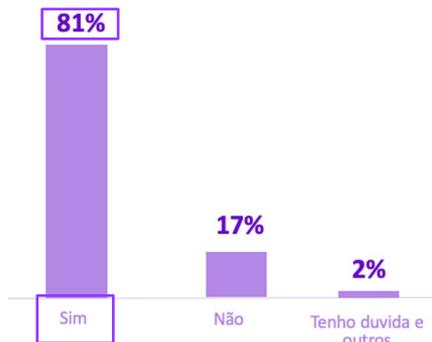
- **Comentários:**
 - Constata-se um perfeito alinhamento entre empresas e os empregados com relação ao desafio nº 1 que estes deverão enfrentar na próxima década
 - Esse desafio, que é representado pelas despesas com saúde na aposentadoria, constitui uma oportunidade para as empresas inovarem nos desenhos dos planos incluindo, por exemplo, uma conta específica para formação de poupança a ser usada no futuro para gastos com saúde
 - A 3ª maior preocupação das empresas, que seria os empregados contarem apenas com o plano corporativo para formação de poupança de longo prazo, aparentemente não procede, uma vez que 58% dos participantes respondentes indicaram ter outro plano de previdência complementar



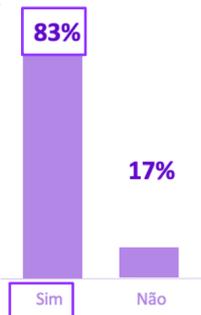
Megatendência que mais contribuirá para mudar o modelo de negócios na opinião da empresa

Visão *Participantes*

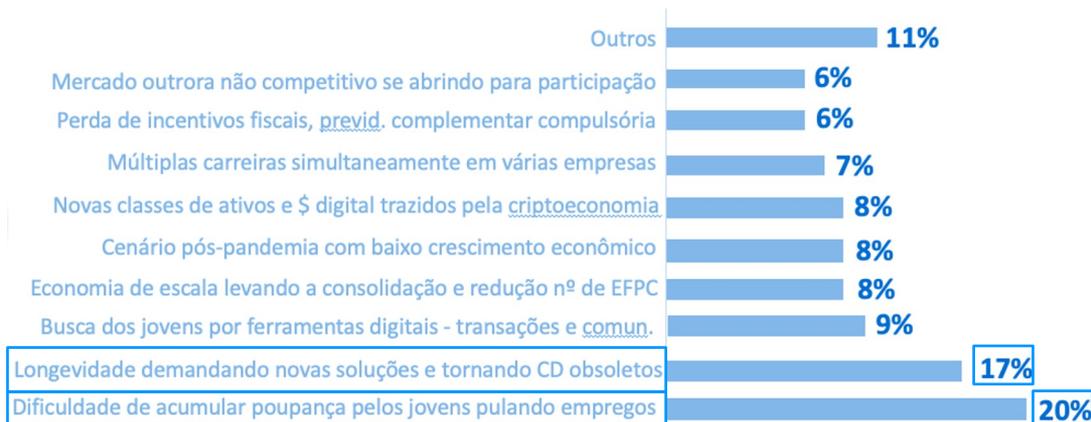
Concorda com aportes de aposentados e pensionistas?



Os planos corporativos deveriam contemplar outras modalidades de contrato de trabalho?



Visão *Patrocinadoras*



Megatendência que mais contribuirá para mudar o modelo de negócios na opinião da empresa

- **Visão da *Patrocinadora*:**
 - Entre as três principais megatendências que levarão à mudança dos modelos de negócios dos fundos de pensão, a nº 1 apontada pelas empresas foi a *difficuldade dos jovens acumularem poupança mudando de empregos*
 - A megatendência que ficou em 2º lugar foi o impacto da *longevidade*, demandando novos modelos de plano e tornando o CD obsoleto
- **Visão do *Participante*:**
 - 81% ou mais de 8 em cada 10 participantes gostariam que *aposentados e pensionistas* pudessem *continuar contribuindo para melhor seu benefício*
 - 83%, novamente mais de 8 em cada 10 participantes, acham que os planos deveriam contemplar outras modalidades de contrato de trabalho



Megatendência que mais contribuirá para mudar o modelo de negócios na opinião da empresa

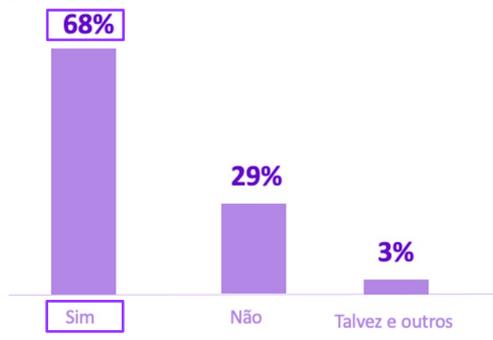
- Comentários:
 - De um lado, vemos os *empregados* dizendo para as *empresas* que os planos corporativos deveriam:
 - Cobrir também outros tipos de contrato de trabalho (não apenas na folha) como temporários e terceiros contratados via PJ; e
 - Permitir contribuições de aposentados e pensionistas
 - De outro, vemos as empresas preocupadas com;
 - Os jovens mudando muito de emprego e não acumulando poupança; e
 - Os impactos da longevidade sobre os plano de previdência complementar hoje existentes, como por exemplo o CD
 - Existe uma oportunidade clara para as empresas redesenharem seus planos atuais visando alinhá-los com as demandas dos empregados



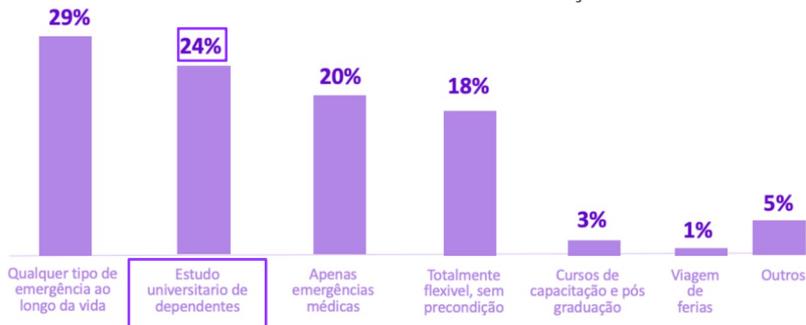
Itens que a empresa pensaria em incluir no desenho do plano oferecido

Visão *Participantes*

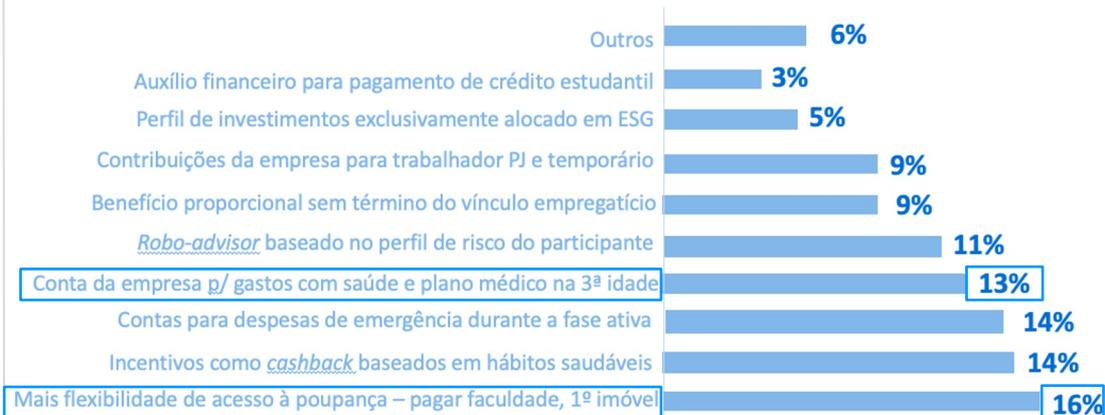
Aumentaria contribuição para ter cobertura de saúde?



Flexibilidade na acumulação



Visão *Patrocinadoras*



Itens que a empresa pensaria em incluir no desenho do plano oferecido

- **Visão da *Patrocinadora*:**
 - Entre os itens que as patrocinadoras pensariam em incluir em seus planos de previdência complementar, o que apareceu em 1º lugar foi *maior flexibilidade de acesso a poupança para, por ex., pagar faculdade*
 - A inclusão de uma conta com contribuições da empresa para o empregado fazer face à despesas com saúde na terceira idade, não apareceu entre os top 3 itens, mas surgiu na 4ª colocação
- **Visão do *Participante*:**
 - O segundo motivo de maior interesse dos participantes quando se aborda flexibilidade de acesso a poupança na fase de acumulação, foi justamente para pagamento de estudos seus ou dos dependentes
 - Quase 7 em cada 10 participantes contribuiria para uma conta no plano visando poupar para os gastos com saúde na aposentadoria



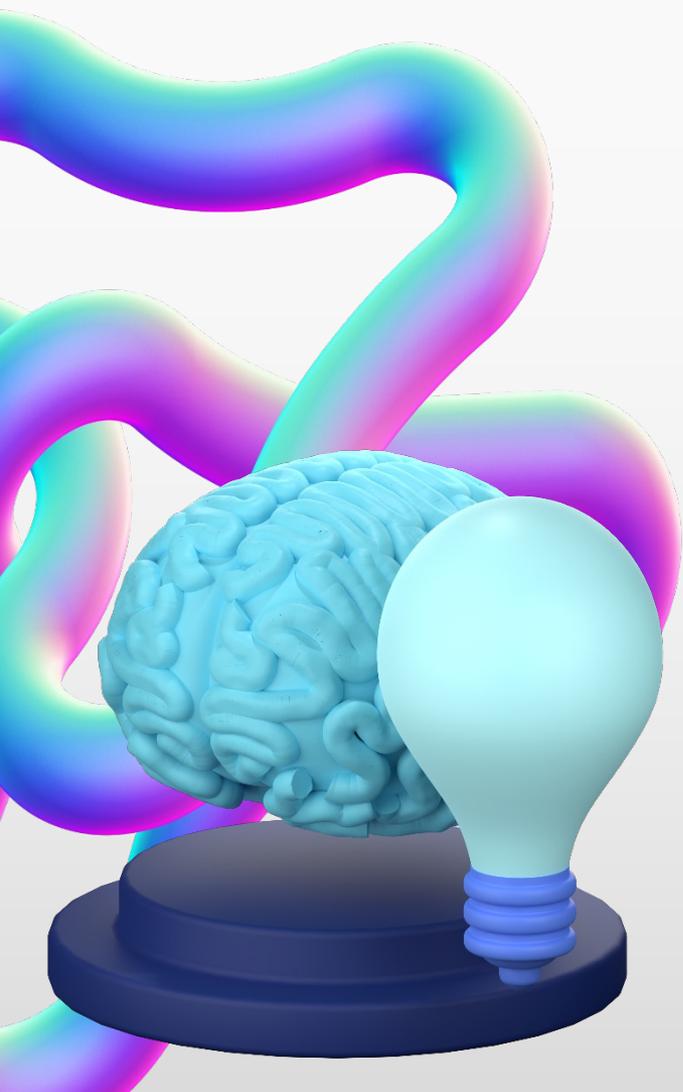
Itens que a empresa pensaria em incluir no desenho do plano oferecido

- Comentários:
 - O item nº 1 que as empresas estariam dispostas a considerar em seus planos de previdência complementar, seria a flexibilização do acesso à poupança durante a fase de capitalização, ou seja, durante a fase ativa do participante
 - Um dos motivos mais importantes dessa flexibilização, seria permitir o pagamento de estudos universitários dos dependentes ou do próprio participante, algo que está bastante alinhado com o desejo deles.
 - O quarto principal item que as empresas disseram estar dispostas a incluir em seus planos de previdência complementar é o desenho de uma *conta para formação de poupança voltada para gastos com saúde* na 3ª idade.
 - Esse item encontra eco total entre os participantes que demonstraram, inclusive, estar dispostos a colocar a mão no bolso e *aumentar suas contribuições* para essa finalidade



CONCLUSÕES

- Existe mais *convergência* do que *divergência* entre a visão das **empresas** e aquilo que seus **empregados** desejam com relação aos seus planos corporativos de previdência complementar
- As maiores oportunidades para buscar alinhamento, nos casos em que essas duas visões não coincidem, encontram-se naquilo que querem os participantes mais jovens, que compõem participação reduzida da população dos fundos de pensão quando comparada a dos participantes das faixas etárias mais elevadas
- A maioria das alterações necessárias para evolução dos desenhos dos atuais planos de previdência complementar, visando um casamento perfeito entre empresas e empregados, podem ser efetuadas dentro do marco regulatório hoje existente



Diretor Responsável

Rodrigo Sisnandes Pereira | FUNDAÇÃO FAMÍLIA PREVIDÊNCIA

Secretária Executiva

Marisa Santoro Bravi | ABRAPP

Coordenadora Titular

Michelle Cesare Santos Gimenes | BASF

Coordenador Suplente

Eder Carvalhaes da Costa e Silva | ABRAPP



Membros

Ana Gabriela Finelli dos Santos | PRHOSPER

Ana Paula Parra Gonsales Massi | ECONOMUS

Anna Luiza Rocha Diogo | ENERGISAPREV

Carla Pedroso Tassini | VEXTY

Carolina Melo Costa | RAIZPREV

Claudiane Barbosa de Almeida | CBS PREVIDÊNCIA

Cleide Quinália Escribano | FUNDAÇÃO ITAÚSA

Eliane Bastos de Oliveira | SYNGENTA PREVI

Fabiana Cristina Ishikawa Raniero | PREVCOM

Flávia Adriana Torre | MBPREV

Gabriela Assis Soares Dalazoni | METRUS

Giselle Gallucci Magalhães | MERCERPREV

Heloisa Prata Ferreira de Mello | FUNDAÇÃO ITAÚ UNIBANCO

Ilton Barboza Camelo | MULTIBRA FUNDO DE PENSÃO

José Jamil Waquil Ferreira | BANESPREV

Kelly Hellen Bastos Alves | VISÃO PREV

Katheryn Ellen Foyes Gittens Silva | FASC

Luis Fernando Feola Lencioni | OABPREV-SP

Michelle Cesare Santos Gimenes | BASF

Mirelle Toth Rossi | ULTRAPREV

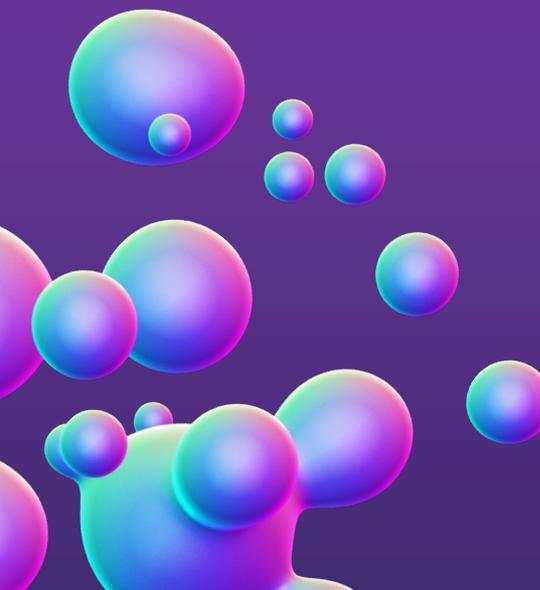
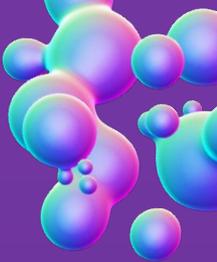
Moisés da Silva Muniz | IFM

Regina Célia Camilli | FUNDAÇÃO PROMON

Willian Vamerlati Dutra | PORTOPREV

CT Sudoeste de Estratégias e Criação de Valor

Junho de 2022



ABRAPP

