



Itaú Vida e Previdência S.A.

Programa Previdenciário Empresarial Itaú

**Vantagens
para as empresas
e seus funcionários
hoje e no futuro!**

Prêmio ANSP 2005



Sinopse

Em 2003, a crise da previdência voltou a ser destaque na mídia, com o novo projeto de Reforma da Previdência, encaminhado ao Congresso Nacional em 30 de abril. E, com esse debate, mais pessoas passavam a se preocupar com uma aposentadoria tranqüila, sem depender exclusivamente do INSS. Tratava-se de uma oportunidade de estimular ainda mais o desenvolvimento da previdência privada, que se encontrava em franca expansão.

A equipe do Itaú preparava-se para aproveitar esse momento. Além das ações voltadas para a captação de planos individuais, as atenções da empresa estavam também voltadas para um importante segmento, o de planos empresariais. Em julho de 2003, apenas 23% dos planos de previdência privada no Brasil eram contratados por intermédio de empresas. Ou seja, ainda havia um enorme potencial de crescimento, principalmente quando se considera a importância que o oferecimento de um leque de benefícios completo - incluindo a garantia de uma aposentadoria tranqüila - pode exercer para a atração e manutenção de profissionais qualificados e motivados.

Diante desse cenário, o Itaú lançou, em agosto de 2003, uma solução diferenciada, ajustável à realidade de cada empresa: o **Programa Previdenciário Empresarial Itaú**. Disponível em três opções de produtos - Flexprev Itaú PGBL Empresarial Averbador, Flexprev Itaú PGBL Empresarial Instituidor e Flexprev Itaú VGBL Empresarial Averbador -, traz diversas vantagens para as empresas e os participantes. E, além do plano de previdência, é possível contratar um seguro de vida especialmente desenvolvido para as necessidades das empresas.

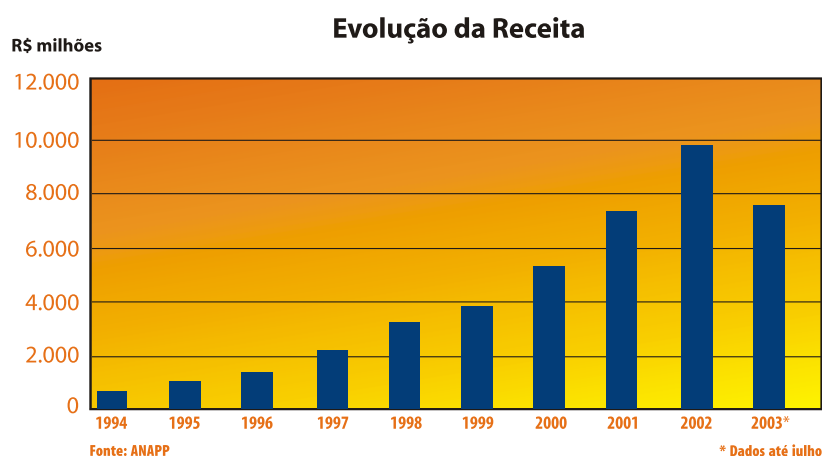
Com o **Programa Previdenciário Empresarial Itaú**, a empresa torna-se mais competitiva e tem toda a flexibilidade para decidir quais os produtos mais indicados para seus funcionários, bem como a forma de contribuição.

O **Programa Previdenciário Empresarial Itaú** obteve uma receptividade que ultrapassou as expectativas mais otimistas. Entre dezembro de 2003 e dezembro de 2004, passou de 2.732 planos ativos, com uma reserva de R\$ 15,0 MM, para **17.278 planos ativos, totalizando uma reserva de R\$ 52,5 MM**. Além das mais de 19 mil apólices ativas de seguro de vida em dezembro de 2004.



Introdução

A Previdência Complementar Aberta no Brasil vem obtendo um crescimento expressivo desde meados da década de 1990.



O fim do ciclo inflacionário, com o Plano Real, foi um fator determinante para essa expansão. Mas um outro elemento também teve um papel decisivo para o formidável desempenho do setor: a crescente conscientização da sociedade em relação à crise da previdência oficial. A medida em que aumenta a expectativa de vida da população e ocorre a redução nas taxas de natalidade, vai-se alterando a pirâmide demográfica, com redução da relação entre população ativa e inativa. Trata-se, de fato, de um fenômeno mundial. No Brasil, contudo, isso é ainda agravado pela alta taxa de desemprego e a ocupação informal - o que reduz consideravelmente a base de contribuintes para a formação da carteira da previdência pública.

Apesar das alterações já introduzidas no sistema de previdência oficial dos setores público e privado, ainda hoje o déficit previdenciário é um dos maiores desafios brasileiros, cuja superação é fundamental para se alcançar o equilíbrio das contas públicas.

Um problema de tal gravidade certamente teria que ganhar destaque na mídia. E, como se viu, desde a segunda metade dos anos 1990 a questão da previdência - tanto dos trabalhadores do setor privado quanto do público - vem sistematicamente ocupando os noticiários. Com isso, a população começou a perceber que não poderia mais contar apenas com o INSS para garantir qualidade de vida na aposentadoria. Era preciso buscar novas saídas. Daí a grande procura pela previdência complementar.



O Itaú foi uma das empresas que se preparou para a oportunidade representada por esse quadro. Atuando no setor de previdência complementar aberta, a empresa trouxe uma importante inovação ao mercado, em 1996, com o lançamento do Flexprev Itaú: um produto flexível, que permite ao cliente escolher o valor e a forma do pagamento; mudar prazo e valores em qualquer momento do plano, conforme a situação do cliente; entre outras vantagens. Além disso, oferece a opção de seguros agregados aos planos, a fim de proporcionar ao cliente e sua família uma proteção extra no presente.

E em agosto de 2003 o Itaú inovou mais uma vez com o lançamento do Programa Previdenciário Empresarial Itaú para atender também às empresas atentas com o futuro de seus funcionários.

Em poucos anos, o Itaú consolidou-se como a segunda maior empresa brasileira no ramo de previdência complementar.

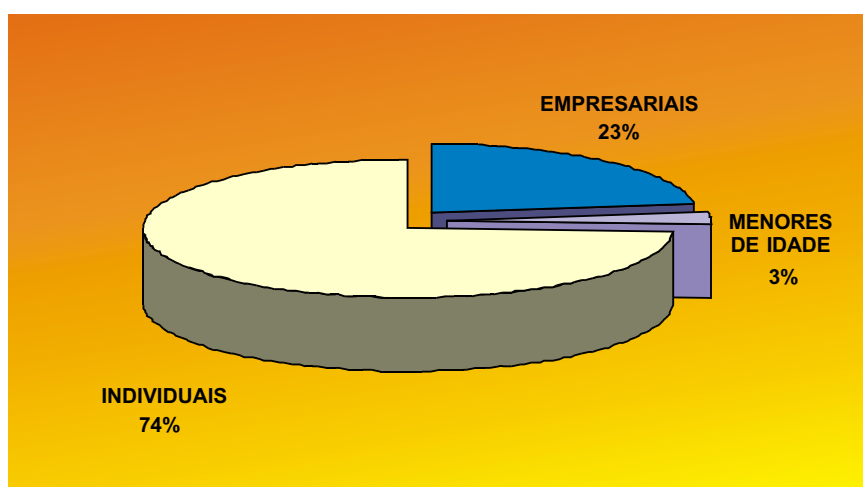


Problema

Em 2003, o tema da crise da previdência voltou a ser destaque na mídia, com o novo projeto de Reforma da Previdência, encaminhado pelo Governo ao Congresso Nacional em 30 de abril. E, com esse debate, mais pessoas passavam a se preocupar em garantir uma aposentadoria tranqüila sem depender exclusivamente do INSS. Tratava-se de uma oportunidade de estimular ainda mais o desenvolvimento da previdência complementar, que se encontrava em franca expansão.

A equipe do Itaú - assim como ocorria nas demais empresas que atuam no setor - preparava-se para aproveitar esse momento.

Mas as atenções da empresa estavam também voltadas para um importante segmento, o de planos empresariais. Em julho de 2003, apenas 23% dos planos de previdência complementar no Brasil eram contratados por intermédio de empresas.



Fonte: Anapp

Algumas empresas já começavam a se preocupar com o futuro de seus funcionários, oferecendo planos de previdência como benefício. Mas ainda havia um enorme potencial de crescimento, principalmente quando se considera a importância que o oferecimento de um leque de benefícios completo - incluindo proteção no presente e a garantia de uma aposentadoria tranqüila - pode exercer para a atração e manutenção de profissionais qualificados e motivados.



E, para uma empresa de previdência, a modalidade de planos empresariais apresenta significativos ganhos de escala, que se traduzem não apenas em maior lucratividade como também na possibilidade de oferecer condições ainda mais vantajosas para os participantes.

Por outro lado, o Itaú poderia obter um maior estreitamento de seus laços com seus clientes pessoa jurídica, fortalecendo o relacionamento e conquistando, assim, maior fidelidade.

Era este o desafio que o Itaú se propunha a enfrentar no segundo semestre de 2003: ampliar sua carteira de planos de previdência empresarial, aproveitando a oportunidade representada pela volta do tema "reforma da previdência" aos noticiários. A idéia era desenvolver uma ação que contemplasse empresas de todos os portes.



Solução

A solução desenvolvida pela equipe do Itaú, manteve a característica que está presente em todos os planos oferecidos pela empresa: a flexibilidade. Foi criado um produto diferenciado, ajustável à realidade de cada empresa.

Desse modo, foi lançado, em agosto de 2003, o Programa Previdenciário Empresarial Itaú. Trata-se de um composto de produtos que visa a atender os participantes (sócios, dirigentes e funcionários), oferecendo tranqüilidade no futuro, no momento da aposentadoria, com uma renda complementar pelo período que for determinado, além de proteção e segurança no presente, em caso de algum imprevisto. Isso porque são agregados, numa mesma solução, os benefícios de um plano de previdência e a proteção de um seguro de vida.

No Programa Previdenciário Empresarial Itaú, estão disponíveis os seguintes produtos:

Flexprev Itaú PGBL Empresarial - Produto indicado para os participantes que fazem a Declaração Completa do Imposto de Renda, já que permite deduzir as contribuições da base de cálculo do IR até o limite de 12% da renda bruta tributável anual. O valor só será tributado no resgate ou no recebimento da renda.

Flexprev Itaú VGBL Empresarial - Ideal para participantes que fazem a Declaração Simplificada, estão isentos do pagamento de Imposto de Renda ou já investiram até 12% da renda bruta anual em um PGBL. No resgate ou recebimento da renda, somente os rendimentos são tributados.

Há duas modalidades de Flexprev Itaú PGBL Empresarial (Averbador e Instituidor) e uma modalidade de Flexprev Itaú VGBL Empresarial (Averbador), onde:

- Averbador: apenas o participante efetua as aplicações no plano.
- Instituidor: o participante contribui em conjunto com a sua empresa nas aplicações ao plano.



Qualquer que seja a modalidade, os planos Flexprev Itaú Empresarial trazem diversas vantagens para as empresas e os participantes. Como as contribuições mensais dos Dirigentes e/ou Funcionários são debitadas na própria folha de pagamento, não há incidência de CPMF. Os valores que a empresa destinar ao plano de previdência não constituem remuneração aos sócios, dirigentes e funcionários, estando, assim, isentos de encargos trabalhistas. Além disso, podem ser considerados como despesa operacional, de acordo com os limites da legislação. E a empresa também pode simular, orçar e administrar os produtos na própria Internet.

As vantagens para a empresa tornam-se mais expressivas quando se consideram também aspectos intangíveis, como a motivação da equipe, ganhos de produtividade, ou ainda a conquista e retenção de profissionais qualificados. Além disso, há conquistas em termos de imagem institucional, já que a empresa passa a ser vista como socialmente responsável, o que contribui para o aumento de competitividade.

Os participantes também contam com diversos atrativos, como a flexibilidade em fazer aplicações esporádicas - nos momentos de maior folga no orçamento - ou para resgatar seus recursos após seis meses de participação, como intervalo mínimo de 60 dias entre os resgates - para o caso de alguma eventualidade. E o participante pode indicar beneficiário para, no caso de sua falta, receber o valor do fundo acumulado, sem necessidade de inventário.

Além do plano de previdência, a empresa pode contratar também um seguro de vida especialmente desenvolvido para as necessidades dos funcionários, sócios ou dirigentes das empresas.

Com o **Programa Previdenciário Empresarial Itaú**, a empresa torna-se mais competitiva e tem toda a flexibilidade para decidir quais os produtos mais indicados para seus funcionários, bem como a forma de contribuição.



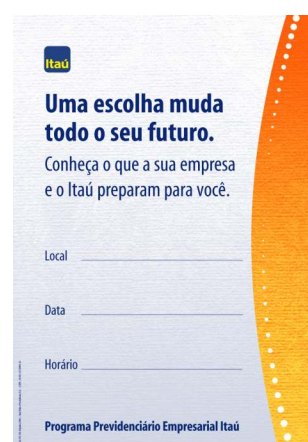
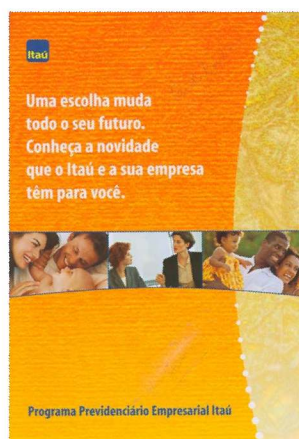
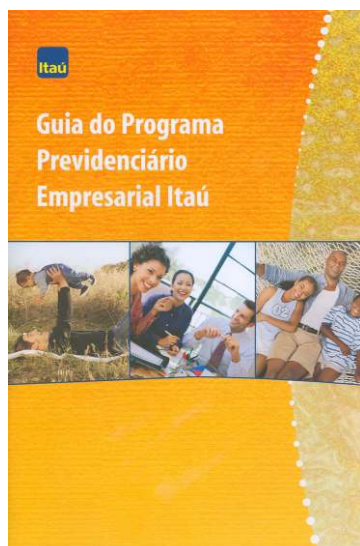
Comunicação

Tratando-se de um produto tipicamente business-to-business, a divulgação do **Programa Previdenciário Empresarial Itaú** foi fundamentada na interação pessoal com os clientes pessoa jurídica do Itaú. Para apoiar a comunicação, foram criados folhetos detalhando as principais características dessa solução.

MATERIAIS PARA EMPRESAS



MATERIAIS PARA OS FUNCIONÁRIOS DAS EMPRESAS



A Internet é também um importante instrumento para divulgação do Programa Previdenciário Empresarial Itaú. Através da home page do Itaú (www.itaú.com.br), é possível acessar o site Vida e Previdência Empresarial, onde estão disponíveis informações sobre o produto, simulações de planos, canais de contato, bem como o serviço de administração para os clientes.



Resultados

O Programa Previdenciário Empresarial Itaú obteve uma receptividade que ultrapassou as expectativas mais otimistas, o que demonstra que a solução atendeu efetivamente uma necessidade do mercado. Entre dezembro de 2003 e dezembro de 2004, o Programa Previdenciário Empresarial Itaú passou de 2.732 planos ativos, com uma reserva de R\$ 15,0 MM, para **17.278 planos ativos, totalizando uma reserva de R\$ 52,5 MM**. Além das mais de 19 mil apólices ativas de seguro de vida em dezembro de 2004.

Para o Itaú como um todo, o **Programa Previdenciário Empresarial Itaú** ajudou a consolidar seu relacionamento com o importante segmento empresarial, com reflexos na retenção de clientes e, ainda, em ganhos de imagem.

E com o Programa Previdenciário Empresarial Itaú, todo mundo sai ganhando:

- As empresas, que passam a contar com funcionários mais motivados e que têm suas imagens fortalecidas como socialmente responsáveis;
- Os funcionários, que têm mais proteção no presente e a tranquilidade de poder manter um bom padrão de vida na aposentadoria, com a confiança transmitida pela marca Itaú;
- A sociedade como um todo, que vê fortalecido um importante instrumento de formação de poupança interna, fator primordial para o desenvolvimento econômico sustentado.

