

CCP Conference

Nairobi, Kenya

Nov 2023



Wespath
BENEFITS | INVESTMENTS

Conférence des PCC

Nairobi, Kenya

Nov 2023



Wespath
BENEFITS | INVESTMENTS

Agenda

1. Introduction / speakers
2. Overview of retirement plans across the African continent
3. Current DB plan(s) offered by CCP program
4. DC plan mechanics and how they work
5. Pros and cons of DB vs DC plans
6. Global trends and the shift away from DB towards DC

Ordre du jour

1. Présentation / intervenants
2. Aperçu des régimes de retraite sur le continent africain
3. Régime(s) à prestations définies actuel(s) proposé(s) par le programme CCP
4. Les mécanismes des régimes à cotisations définies et leur fonctionnement
5. Avantages et inconvénients des régimes à prestations définies par rapport aux régimes à cotisations définies
6. Tendances mondiales et passage des régimes à prestations définies aux régimes à cotisations définies

1. Introduction

Speakers



Mazen Abukhater
Director – Integrated and Global
Solutions

Consulting actuary with 20+ years advising public, semi-government and private entities on retirement benefits. Based in North America with 14 years experience in emerging markets



Gibson Ateng
Director – Integrated and Global
Solutions

Employee benefits consultant with 15+ years of experience in the African markets. Based in the UAE supporting multi-national clients in areas of HR, finance and optimizing employee experience.

1. Présentation

Les conférenciers



Mazen Abukhater

Directeur - Solutions intégrées et globales

Consultant en actuariat ayant plus de 20 ans d'expérience dans le conseil aux entités publiques, semi-gouvernementales et privées en matière de prestations de retraite. Basé en Amérique du Nord, avec 14 ans d'expérience dans les marchés émergents.



Gibson Ateng

Directeur - Solutions intégrées et globales

Consultant en avantages sociaux avec plus de 15 ans d'expérience sur les marchés africains. Basé aux Émirats arabes unis, il apporte son soutien à des clients multinationaux dans les domaines des ressources humaines, des finances et de l'optimisation de l'expérience des employés.

2. Overview of retirement plans across the African continent

Pension System Adequacy Framework

Elements		Lusophone (AO, MZ)	East Africa (KE ,ET)	West & Central Africa (RC, CDI, LR)	Southern Africa (SA & ZI)
Underlying factors	Consumption, Pension Contribution, Individual Saving Plans	Challenging	Fair to Good	Challenging to Good	Fair to Optimal
Intermediate factors	Coverage, Pension Assets, Pension Investments, Pension Payments	Challenging to Fair	Fair to Good	Fair to Good	Fair to Optimal
Outcome	Adequacy, Pension Liability, Sustainability	Challenging	Fair to Good		Fair to Optimal



Governance Framework

Punitive	Protection	
Sanctions <ul style="list-style-type: none"> • Impose Fines • Revoke License • Replace Directors 	Enforcement <ul style="list-style-type: none"> • Court action • Freeze assets • Replace external service providers. • Issue direction to management • Acceptance of court enforcement actions • Formal written warning • Informal verbal warning 	Intervention <ul style="list-style-type: none"> • Conduct on-site investigations. • Informal meetings with stakeholders • Request information from stakeholders

2. Aperçu des régimes de retraite sur le continent africain

Cadre de l'adéquation des systèmes de pension

Éléments	Lusophone (AO, MZ)	Afrique de l'Est (KE ,ET)	Afrique occidentale et centrale (RC, CDI, LR)	Afrique du Sud (SA & ZI)	
Facteurs sous-jacents	Consommation, cotisations de retraite, plans d'épargne individuels	Défi	Moyen à bon	Un défi à relever	Passable à optimale
Facteurs intermédiaires	Couverture, avoirs de retraite, investissements de retraite, paiements de retraite	Un défi à relever pour être équitable	Moyen à bon	Moyen à bon	Passable à optimale
Résultats	Adéquation, engagements de retraite, viabilité	Défi	Moyen à bon		Passable à optimale



Cadre de gouvernance

Punitif	Protection de l'environnement	
Sanctions <ul style="list-style-type: none"> • Imposer des amendes • Retrait de la licence • Remplacer les directeurs 	Application de la loi <ul style="list-style-type: none"> • Recours en justice • Gel des avoirs • Remplacer les prestataires de services externes • Donner des instructions à la direction • Acceptation des mesures d'exécution judiciaire • Avertissement écrit formel • Avertissement verbal informel 	Intervention <ul style="list-style-type: none"> • Mener des enquêtes sur place. • Réunions informelles avec les parties prenantes • Demander des informations aux parties prenantes

2. Overview of retirement plans across the African continent

Retirement Infrastructure in Wespath Countries								
Cntry	MPPS	VOPS	FM	Adm.	Cst.	Tst.	IRBS	IOPS
Angolas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Congo	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Cote D'Ivoire	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗
Ethiopia	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Kenya	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Liberia	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Mozambique	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Nigeria	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Sierra Leone	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
South Africa	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Zimbabwe	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓



Key

- MPPS – Mandatory Public Pension Scheme
- VOPS – Voluntary Occupational Pension Schemes
- FM – Fund Managers
- Adm. – Administrators
- Cst. – Custodians
- IRBS – Individual Retirement Benefit Schemes
- Tst. – Trustees
- IOPS – International Organization of Pension Supervisors

Other Considerations in Wespath Countries

- Typical Reasons for saving.
- Labour Force
- IOPS Classification of Pension Countries
- Supervisory Tools
- Investing Pension Assets
- Life Expectancy & Fertility rate

2. Aperçu des régimes de retraite sur le continent africain

Infrastructures de retraite dans les pays Wespath								
Pays	MPPS	VOPS	FM	Adm.	Cst.	Tst.	IRBS	IOPS
Angola	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Congo	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Côte d'Ivoire	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗
Éthiopie	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Kenya	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Libéria	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Mozambique	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Nigéria	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Sierra Leone	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Afrique du Sud	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Zimbabwe	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓



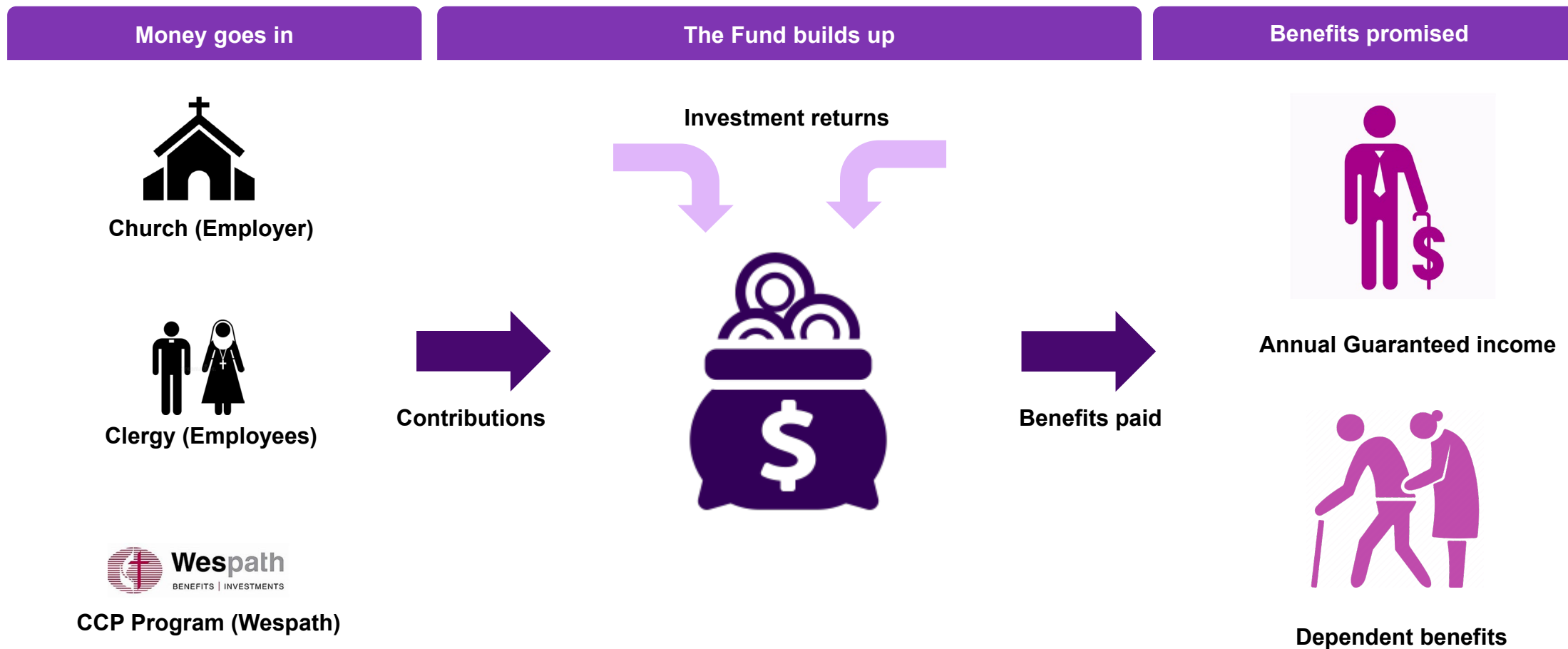
Liste des sigles et acronymes anglais

- MPPS - Régime public de pension obligatoire
- VOPS - Régimes de retraite professionnelle volontaire
- FM - Gestionnaires de fonds
- Adm. - Administrateurs
- Cst. - Gardiens
- IRBS - Régimes individuels de retraite
- Tst. - Administrateurs
- IOPS - Organisation internationale des contrôleurs de pension

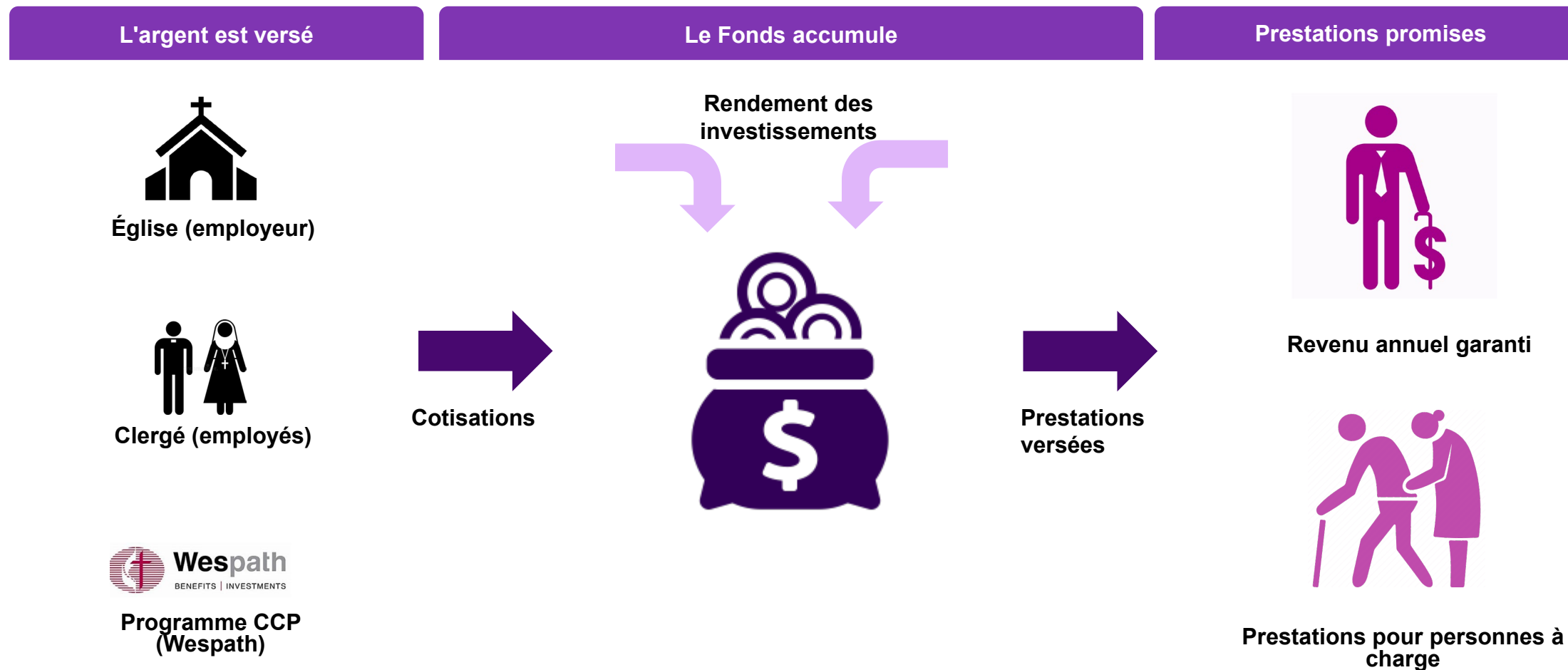
Autres considérations dans les pays membres de Wespath

- Raisons typiques d'épargner
- Population active
- Classification IOPS des pays bénéficiant d'un régime de retraite
- Outils de supervision
- Placement des avoirs de retraite
- Espérance de vie et taux de fécondité

3. Current DB plan(s) offered by CCP program

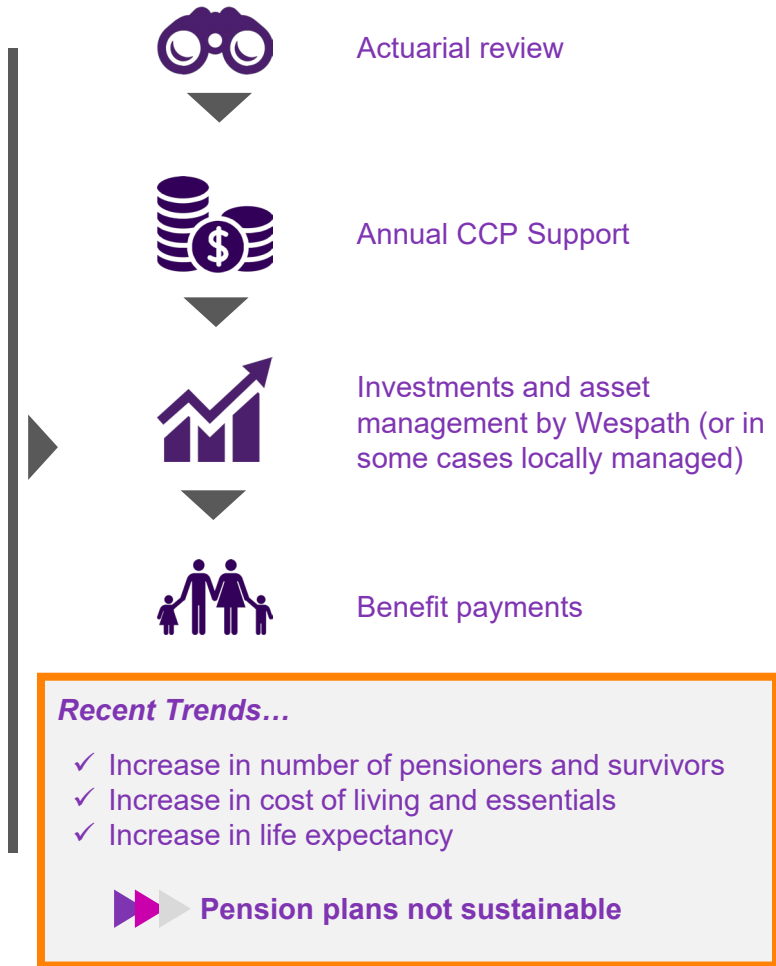


3. Régime(s) à prestations définies actuel(s) proposé(s) par le programme CCP



3. Current DB plan(s) offered by CCP program

Type of plan	Benefit Formula Examples	Country Examples	Membership Contribution	CCP Support
1 Final/Career Avg Plan	Yrs of Svc x % of average compensation	Latvia, Lithuania	3-4% +	5-10%
	100% of Final earnings minus social security benefits	Central and Southern Europe		
2 Yrs Svc x flat \$ amount	\$10 per month + \$0.5 per year of service > 10 yrs	Central/East/South Congo, North Katanga	3-5% +	4-6%
	\$5.625 x yrs of service	Cote d'Ivoire		
3 Flat \$ amount	\$40 - \$95 (in some cases, the benefit \$ is dependent on years of service)	E/W Angola, Liberia, Zimbabwe	5% +	10%
4 Combination	Combination of Flat Dollar and Final Avg	Eurasia (Russia)	4.5% +	4.5%



3. Régime(s) à prestations définies actuel(s) proposé(s) par le programme CCP

Type de régime	Exemples de formules de calcul des prestations	Exemples de pays	Contribution des membres		Soutien au CCP
1 Plan de fin de carrière/ Moyenne finale	<ul style="list-style-type: none"> Années de service x % de la rémunération moyenne 100 % du salaire final moins les prestations de sécurité sociale 	<ul style="list-style-type: none"> Lettonie, Lituanie Europe centrale et méridionale 	3-4%	+	5-10%
2 Années de service x montant forfaitaire	<ul style="list-style-type: none"> 10 \$ par mois + 0,5 \$ par année de service > 10 ans 5,625 \$ x années de service 	<ul style="list-style-type: none"> Centre/Est/Sud Congo, Nord Katanga Côte d'Ivoire 	3-5%	+	4-6%
3 Montant forfaitaire en dollars	<ul style="list-style-type: none"> 40 \$ - 95 \$ (dans certains cas, le montant de la prestation dépend du nombre d'années de service) 	<ul style="list-style-type: none"> Angola Est/Ouest, Liberia, Zimbabwe 	5%	+	10%
4 Combinaison	<ul style="list-style-type: none"> Combinaison d'un dollar forfaitaire et d'une moyenne finale 	<ul style="list-style-type: none"> Eurasie (Russie) 	4.5%	+	4.5%



Tendances récentes...

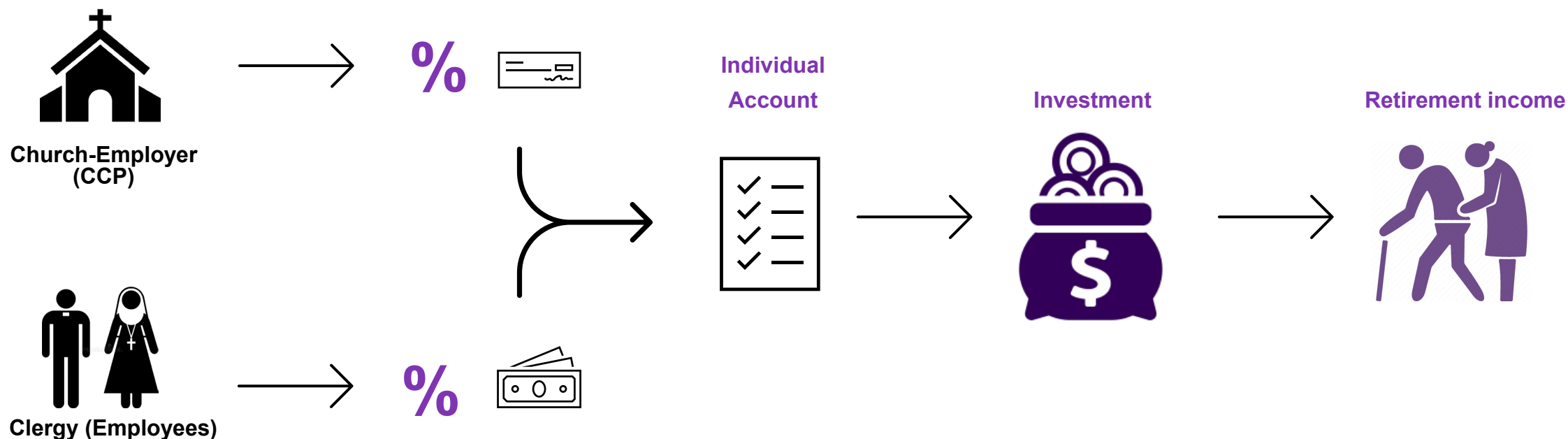
- ✓ Augmentation du nombre de retraités et de survivants
- ✓ Augmentation du coût de la vie et des denrées de première nécessité
- ✓ Augmentation de l'espérance de vie

▶▶ Les régimes de retraite ne sont pas viables

4. DC plan mechanics and how they work

Defined Contribution (DC)

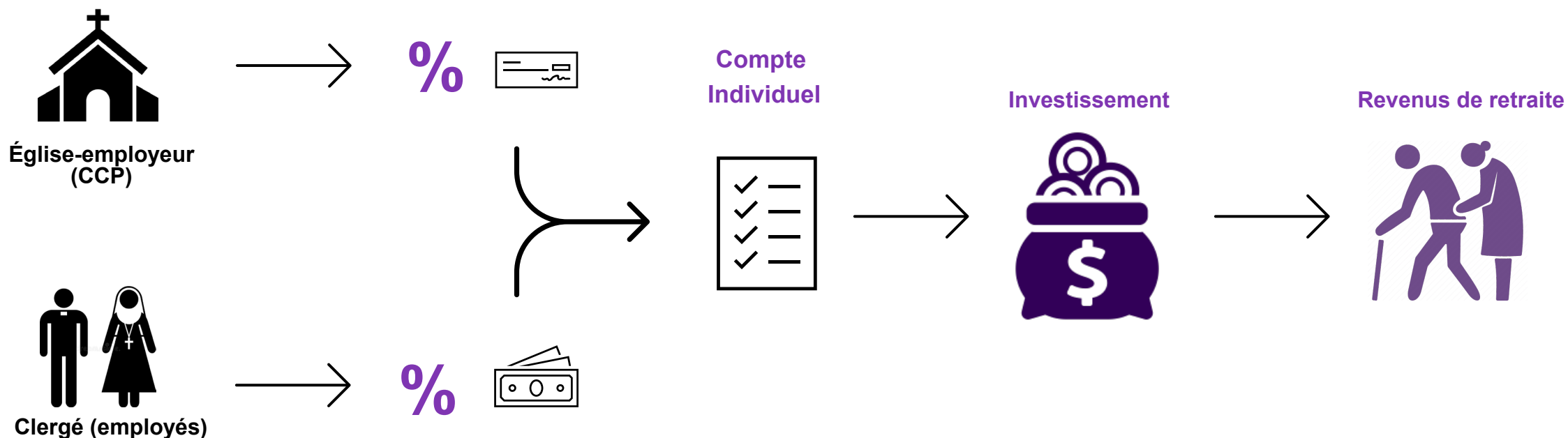
- Employer and employee pay a defined level of contributions.
- Each member has their own “pot” that these contributions are paid into.
- Member may have ability to decide how to invest their “pot”.
- The benefit at retirement will depend on the **level of contributions paid**, and the **investment returns received**.



4. Mécanismes des régimes à cotisations définies et leur fonctionnement

Cotisation définie (DC)

- L'employeur et l'employé paient un niveau défini de cotisations.
- Chaque membre a son propre "pot" dans lequel ces cotisations sont versées.
- Les membres peuvent avoir la possibilité de décider comment investir leur "pot".
- La prestation à la retraite dépendra du **niveau des cotisations versées** et du **rendement des investissements**.



6. Global trends and the shift away from DB towards DC

1 Workforce **mobility** – Employees around the world changing jobs more frequently

2 **Simplicity** - Easier for employees to understand and easier to administer

3 **Flexibility** in adjusting contributions, investment strategies and retirement-related decisions

4 Considered **modern** Global plans – easier to implement and more employee-centric

5 Higher employee **engagement** and more control by individuals in managing their investments

6 Better **cost** control for employers



6. Tendances mondiales et passage des régimes à prestations définies aux régimes à cotisations définies

1

Mobilité de la main-d'œuvre - Les salariés du monde entier changent plus fréquemment d'emploi

2

Simplicité - Plus facile à comprendre pour les employés et plus facile à administrer

3

Flexibilité dans l'ajustement des cotisations, des stratégies d'investissement et des décisions liées à la retraite

4

Considérés comme des régimes globaux **modernes** - plus faciles à mettre en œuvre et plus centrés sur les salariés

5

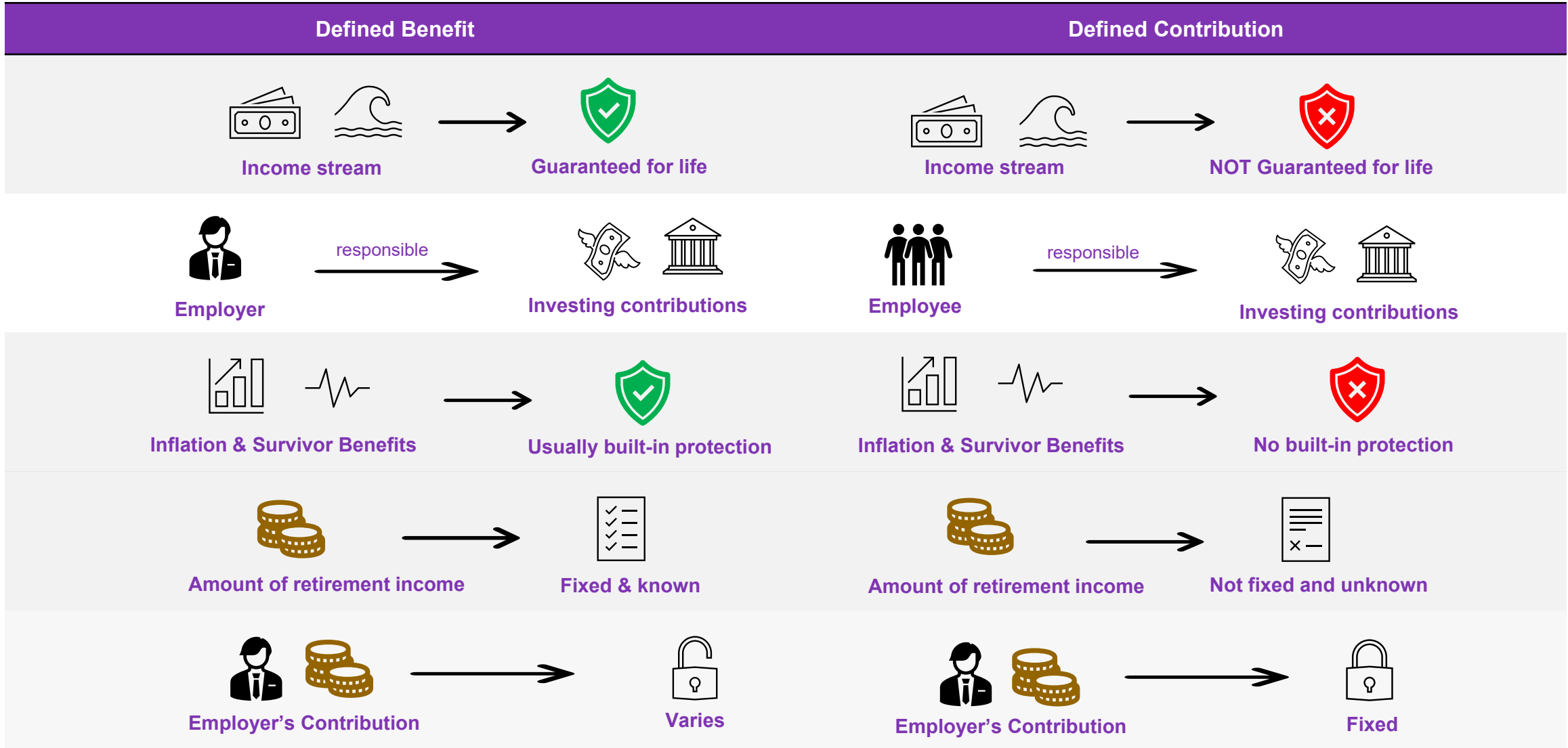
Un plus grand **engagement des** employés et une plus grande maîtrise par les individus de la gestion de leurs investissements

6

Un meilleur contrôle des **coûts** pour les employeurs



5. Pros and cons of DB vs DC plans



5. Avantages et inconvénients des régimes à prestations définies par rapport aux régimes à cotisations définies

Prestations définies **Cotisations définies**



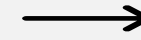
Flux de revenus



Garantie à vie



Flux de revenus



NON garanti à vie



Employeur



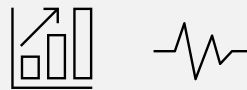
Investir les contributions



Employé



Investir les contributions



Inflation et prestations de survivant



Protection généralement intégrée



Inflation et prestations de survivant



Pas de protection intégrée



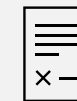
Montant du revenu de retraite



Fixe et connu



Montant du revenu de retraite



Non fixé et inconnu



Contribution de l'employeur



Variable



Contribution de l'employeur



Fixe

