

*SEMINÁRIO
INTERNACIONAL*

*NOVOS PRODUTOS
PARA SAÚDE
SUPLEMENTAR*

Planos de Saúde com Conta
de Poupança e Franquias

Anuais na Roche

Beverly Beaudreault

Roche

Rio de Janeiro, 31/08/2016



Visão geral da discussão

- Filosofia de benefícios da Roche nos EUA
- Planos de saúde com conta de poupança e franquia nos EUA
- Implementação do Plano na Roche

Filosofia de benefícios da Roche nos EUA

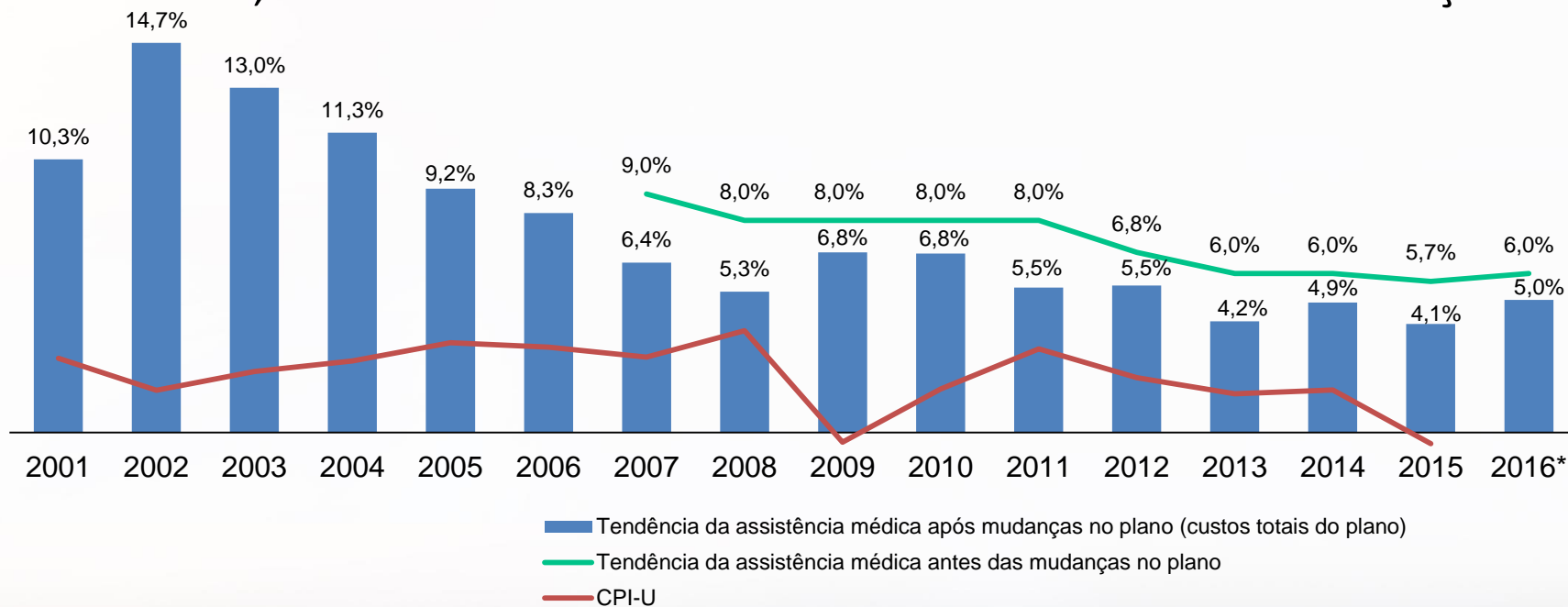
- **A filosofia de benefícios da Roche** é oferecer assistência médica altamente competitiva e abrangente para funcionários e seus familiares
- **Princípios básicos:**
 - Manter um excelente ambiente de trabalho
 - Cuidar de nossos funcionários
 - Prezar pela equidade
 - Direcionar o rendimento de valores e custos para a empresa e os funcionários
- **Posicionamento competitivo:** manter planos competitivos e alinhados com empresas de biotecnologia e ciências biológicas que são líderes do mercado

Gestão total de saúde da Roche



Histórico de tendências da assistência médica nos EUA

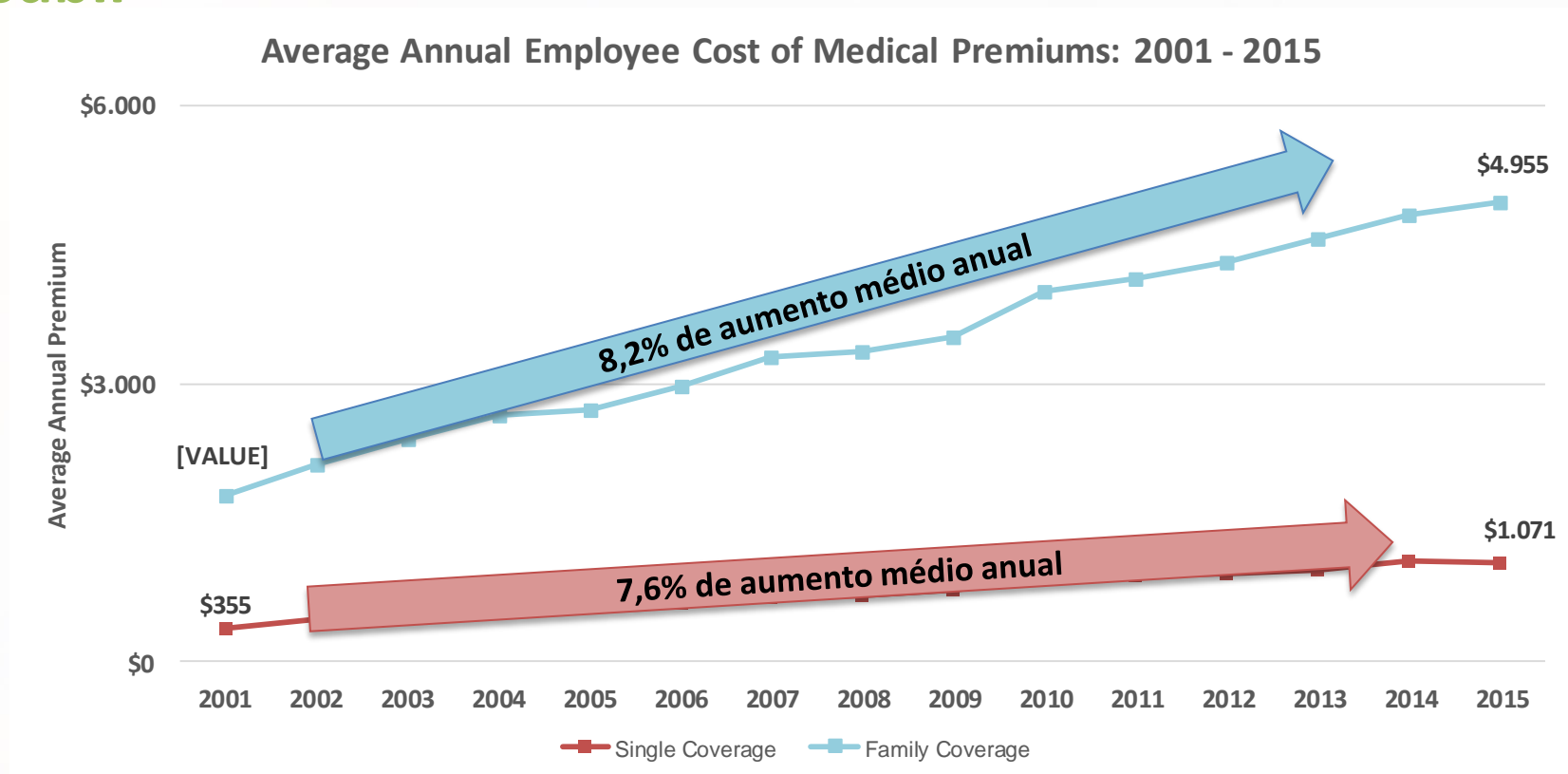
- O custo da assistência médica nos EUA hoje está significativamente mais baixo do que 15 anos atrás
- Entretanto, a assistência médica ainda está bem acima da taxa de inflação



*Projeção.

Fonte: 2015 Willis Towers Watson/NBGH Best Practices in Health Care Employer Survey.

Média de contribuições no contracheque do funcionário continua a subir



O que causa a variabilidade nos custos com assistência médica?

- A variabilidade nos custos com assistência médica é causada pela participação, subsidiação e eficiência do plano
- A adição do plano de saúde com conta (ABHP) pode ajudar os empregadores a controlar os custos com plano nessas três áreas

Participação de funcionário e dependente
Previsão mais importante de custos com assistência médica por empregador

Estratégia de fornecedores e parceiros
Determina quais entidades se posicionaram melhor para ajudar você a cumprir sua estratégia

Serviço de assistência médica
Maximiza o valor de aquisição

Saúde dos funcionários
Identifica e gerencia riscos de saúde da população efetivamente

Engajamento e consumo
Aumenta a co-responsabilidade

Farmácia
Gerencia custos de medicamentos especializados e potencializa opções rentáveis

Valor e subsídio do programa
Define compromissos financeiros com base no valor geral do programa

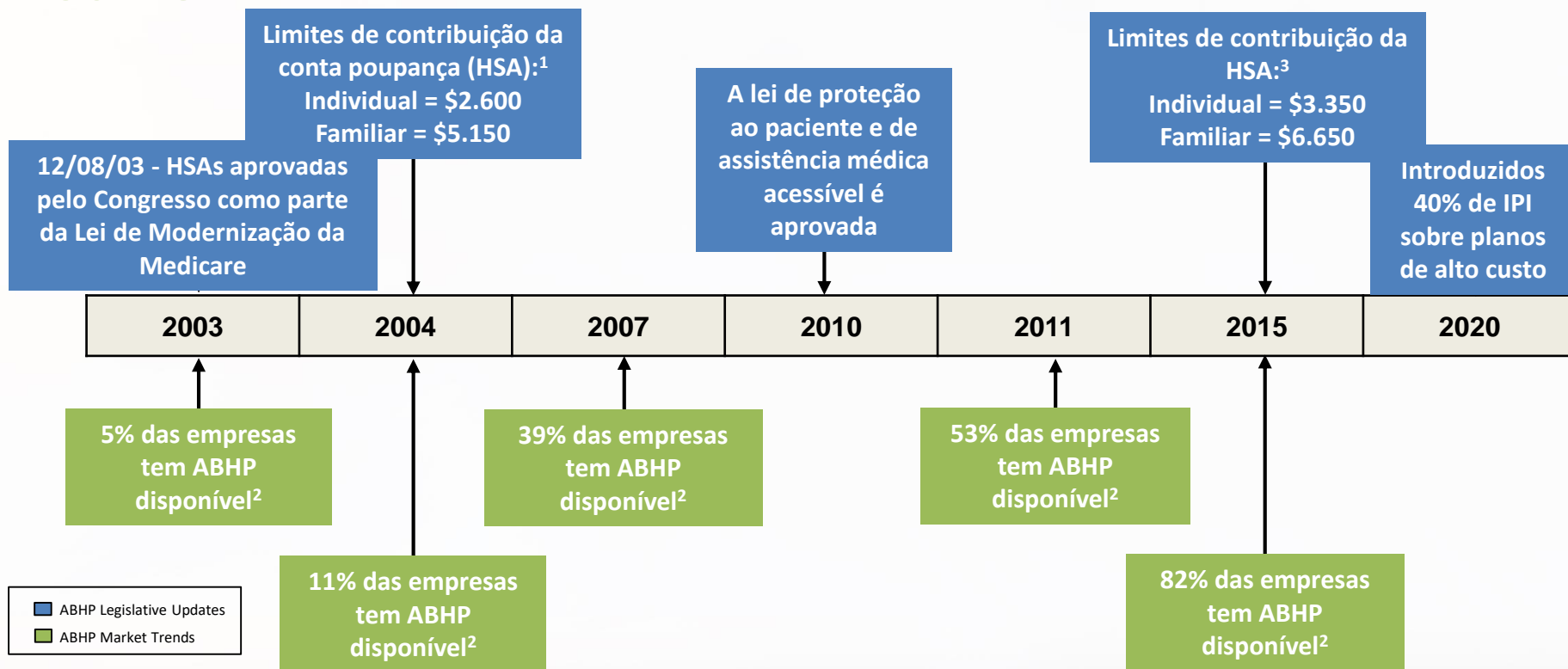


■ Impacto da adição do plano de saúde com conta (ABHP)

Introdução do consumo nos EUA

- Os custos para o mesmo serviço ou procedimento médico podem variar bastante de uma operadora para outra
 - Por exemplo: a mesma ressonância magnética pode custar \$500 em uma operadora e \$3.000 na outra
- Normalmente, os planos cobram do funcionário somente o pagamento da coparticipação para serviços médicos
 - Isso mascara o custo real do serviço oferecido
 - O funcionário pode pagar somente \$50 de co-participação por uma ressonância magnética, independentemente de a operadora cobrar \$500 ou \$3.000
- Esses fatores, bem como os custos crescentes e a reforma recente da legislação de assistência médica, deram origem ao conceito de “**consumo**”
 - Os planos de saúde com franquias anuais são vinculados a contas não tributáveis para pagar despesas médicas especializadas (planos de saúde com conta)
 - Os funcionários pagam o valor total dos serviços de assistência médica (que podem ser compensados pelos fundos da conta) até atingirem a franquia do plano
 - Isso faz com que eles percebam as diferenças de preço e se tornem consumidores mais conscientes de planos de saúde

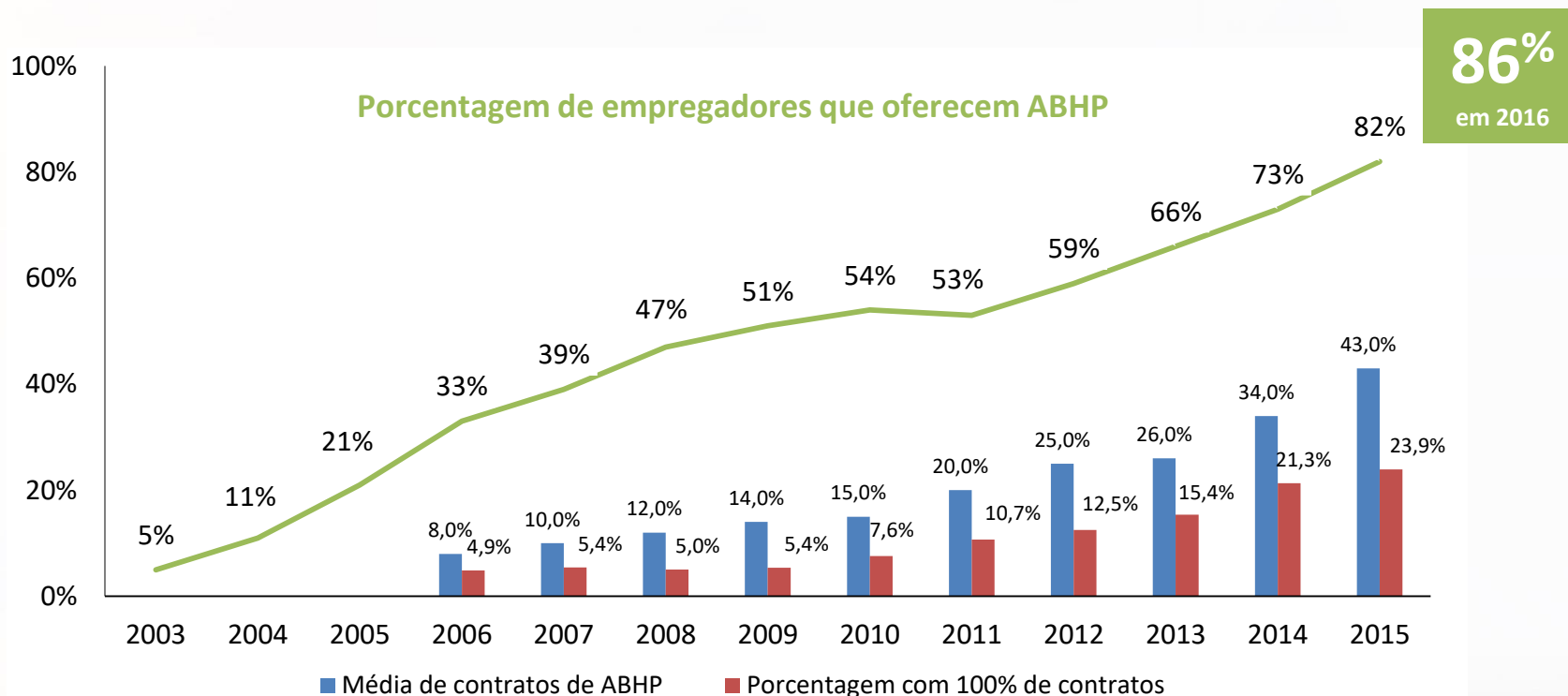
Linha do tempo: Planos de saúde com conta (ABHPs) nos EUA



Fontes: (1) Internal Revenue Bulletin: 2004-2; January 12th, 2004; (2) 2011 - 2015 Willis Towers Watson/NBGH Best Practices in Health Care Employer Survey; (3) Internal Revenue Bulletin: 2014-20; May 12th, 2014

Adoção de ABHPs nos EUA se aproxima do uso universal

- A recessão de 2008-2009 e a reforma da assistência médica de 2010 contribuíram para que o aumento dos ABHPs fosse oferecido aos funcionários



Observação: As taxas de contrato têm como base as **empresas que oferecem ABHP** em vários anos. 2006 tem como base o 12th Annual Willis Towers Watson/National Business Group on Health survey; 2007 tem como base o 13th annual survey etc.

Fontes: (1) 2011 Towers Watson/NBGH Employer Survey on Purchasing Value in Health Care; (2) 2015 Willis Towers Watson/NBGH Best Practices in Health Care Employer Survey.

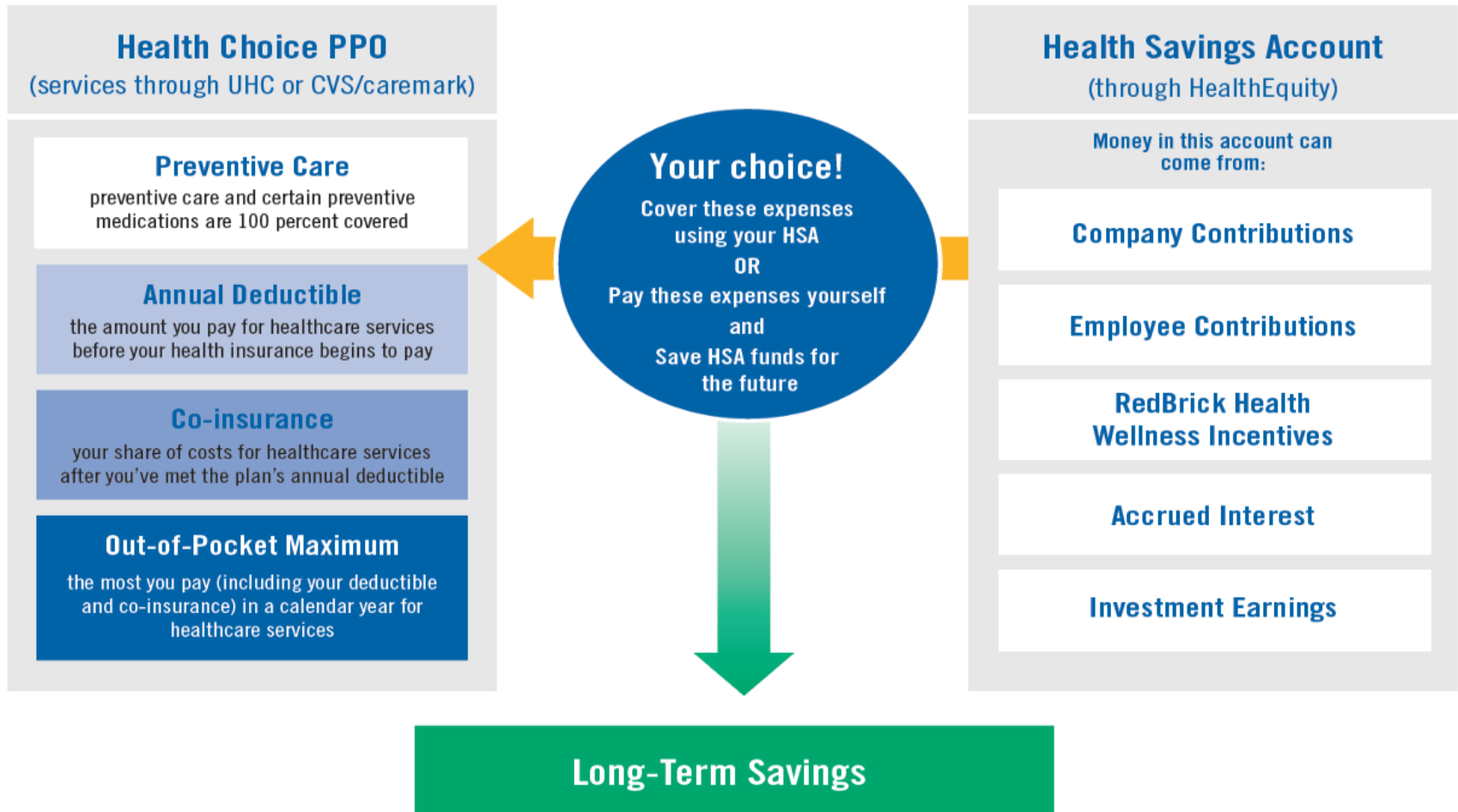
Regulamento e administração de ABHPs, incluindo contas poupança

- ABHPs com uma conta poupança (HSA) são o tipo mais frequente de ABHP nos EUA
- As HSAs são altamente reguladas pela Receita (IRS) pelas importantes vantagens tributárias que oferecem

Considerações regulamentares e administrativas da HSA nos EUA

Qualificação	<ul style="list-style-type: none"> • Deve estar inscrita em um plano de saúde com franquias anuais (HDHP) compatível com HSA para fazer contribuições • A franquia mínima do plano para ser compatível com HSA é de \$1.300 para cobertura individual
Contribuições	<ul style="list-style-type: none"> • Há um limite anual de contribuição da HSA (contribuições do funcionário e do empregador) • A contribuição annual máxima é de \$3.350 para cobertura individual
Uso	<ul style="list-style-type: none"> • Os fundos da HSA só podem ser usados para despesas médicas especializadas • Há multas tributárias caso a HSA seja usada de maneira inapropriada
Propriedade	<ul style="list-style-type: none"> • Os fundos da HSA são de propriedade do indivíduo • Podem ser acessados a qualquer momento, inclusive durante períodos de desemprego ou aposentadoria
Administração	<ul style="list-style-type: none"> • Os empregadores podem fazer parcerias com fornecedores terceiros para dividirem a administração da HSA

Como funciona?



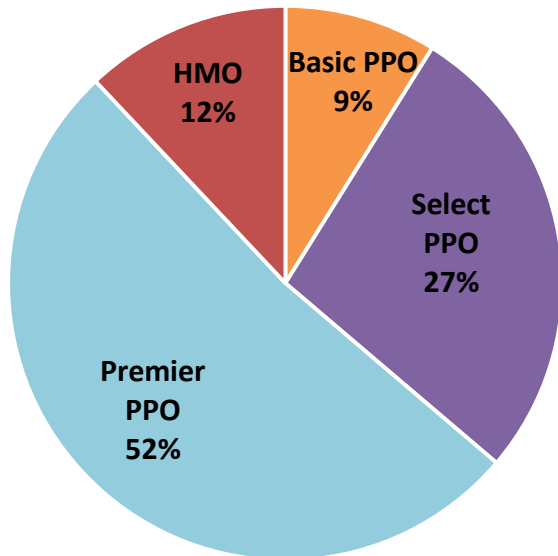
Implementação da HSA pela Roche

- A Roche ofereceu ABHP com HSA pela primeira vez em 2015
- A HSA foi oferecida junto com três planos PPO (Preferred Provider Organization) e um plano HMO (Health Maintenance Organization)
- A implementação do novo plano foi parte de uma estratégia de benefícios de longo prazo voltada para:
 - **Responsabilidade** – usar o projeto do plano para reforçar escolhas fundamentadas para os funcionários
 - **Competitividade** – oferecer benefícios alinhados com os que são oferecidos por outras empresas de biotecnologia
 - **Redução de custo** – reduzir custos gerais do plano
 - **Gestão de saúde** – ajudar os membros do plano a tomarem boas decisões relacionadas à saúde e ao uso de assistência médica

Migração para o plano com HSA da Roche

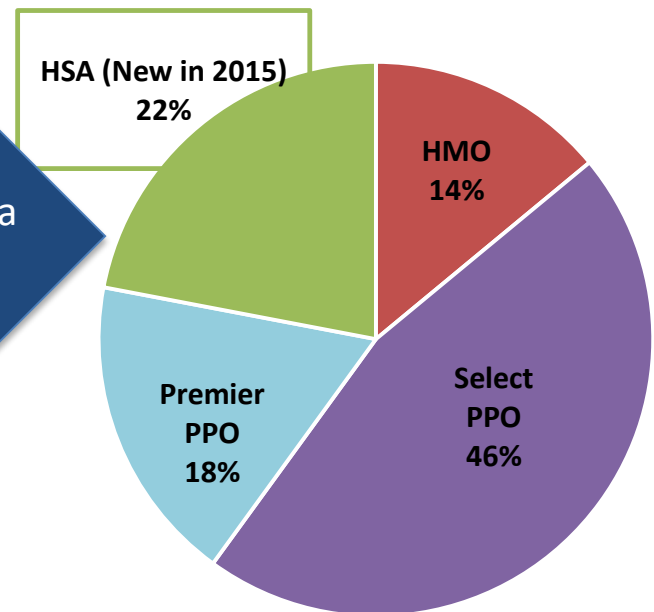
- O contrato de PPO diminuiu desde que a HSA foi introduzida

Contrato 2014



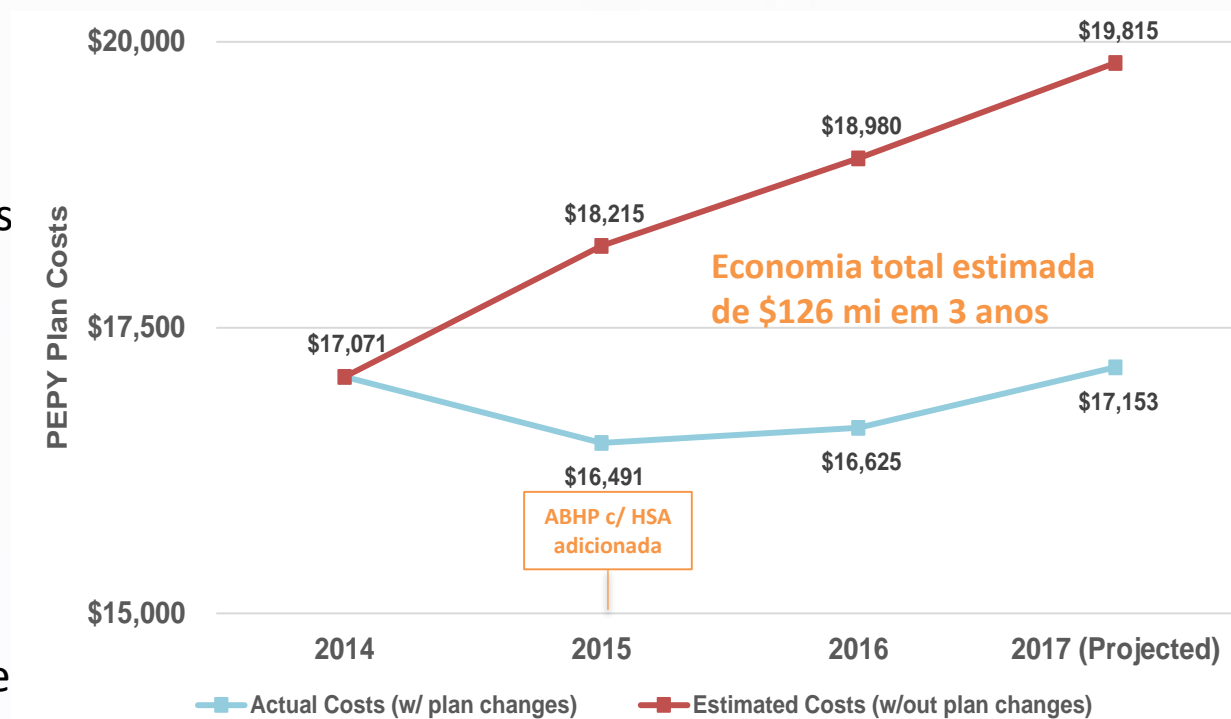
22% de migração para
o plano com HSA

Projeção de Contrato 2017



Impacto da Roche nas mudanças do projeto do plano

- A Roche fez mudanças estratégicas no projeto do plano, bem como contribuições para que os funcionários contratem planos mais rentáveis
- Desde então, a tendência do plano tem sido significativamente mais baixa que a média nacional
- As mudanças fizeram com que a Roche e seus funcionários economizassem uma estimativa de \$126 mi entre 2014-2017



Suporte para decisões de contrato

- A Roche oferece aos funcionários uma ferramenta de suporte para decisões de contrato
- Isso permite que funcionários comparem projetos de plano e contribuições, confirmem operadoras na rede e estimem custos não cobertos antes de contratarem um plano

Compare Plans

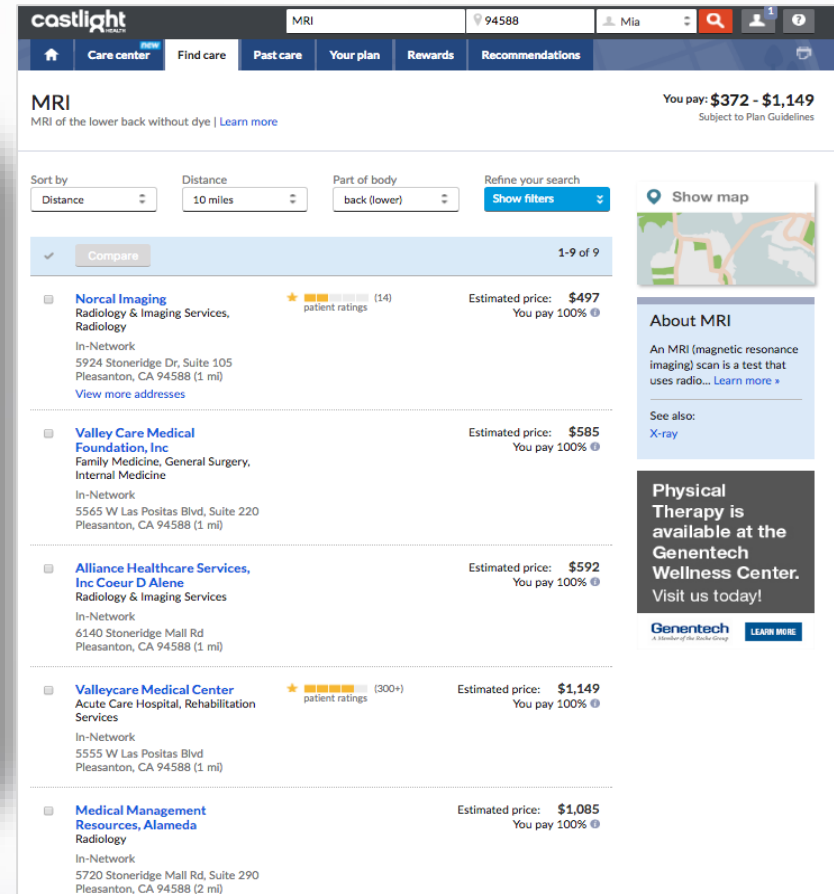
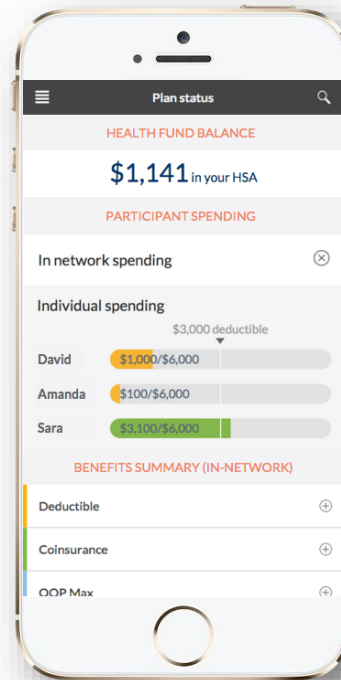
To compare benefit coverage and premium amounts, use the tool below. You can also view all of the [2016 health plan charts and premiums](#) in a PDF format or view a [print-friendly version](#) showing in-network coverage only.

I live in: Choose one	I want to compare plans for: Choose one
<input type="radio"/> California	<input type="radio"/> Medical
<input type="radio"/> Another State	<input type="radio"/> Vision
	<input type="radio"/> Dental
	<input type="radio"/> Prescription Drugs
I am paid: Choose one	I make: Choose one
<input type="radio"/> Bi-Weekly	<input type="radio"/> \$50,000 and below
<input type="radio"/> Semi-Monthly	<input type="radio"/> \$100,000.01 – \$150,000
	<input type="radio"/> \$50,000.01 – \$100,000
	<input type="radio"/> above \$150,000
	I want to see premiums for: Select all that apply
	<input checked="" type="checkbox"/> Employee Only
	<input type="checkbox"/> Employee + Child(ren)
	<input type="checkbox"/> Employee + Eligible Adult
	<input type="checkbox"/> Family

Submit

Transparência relacionada a custos e qualidade

- Com a ferramenta Castlight, os funcionários da Roche poderão estimar o custo e a qualidade da assistência antes de consultarem uma operadora
- Os funcionários que contrataram uma HSA podem visualizar o saldo atual de sua conta e “adquirir” uma assistência rentável de alta qualidade



Proposta de valores da HSA para funcionários e empregadores

Funcionários

- Vantagens tributárias
- Fundos transferíveis
- Ajuda desempregados e aposentados a pagar serviços médicos
- Promove escolhas mais conscientes relacionadas a assistência médica

Empregadores

- Vantagens tributárias
- Economia potencial significativa com plano de saúde
- Otimiza o portfólio de benefícios do empregador
- Atração e retenção de talentos

Feedback de funcionários

“Chegue para as pessoas e diga que elas precisam continuar contribuindo com a HSA — no final das contas, você paga a mesma quantia. Você tem que mudar suas ideias sobre os planos antigos.”

“O dinheiro que a Roche investiu foi o fator principal para eu contratar. Não teria valido a pena sem o depósito.”

“Na verdade, você é pago para estar bem.”

“Estou usando meus benefícios com mais cuidado.”

“Eu era totalmente contra, mas então usei as ferramentas e elas me fizeram mudar de ideia”

“Faz sentido se você puder economizar no primeiro ano, e então, cumulativamente, você vai ter mais dinheiro na conta para gastar com despesas médicas no futuro.”

“Os médicos não são diretos em relação aos custos dos procedimentos.”