

Un Fondo Pensione Integrativo Pan-Europeo per i Ricercatori

**Conferenza dei Rettori delle
Università Italiane (CRUI)**

Roma, 17 Febbraio 2012

Leonardo Sforza, Head Research Europe & EU Affairs

Yves Corne, Director International Benefits

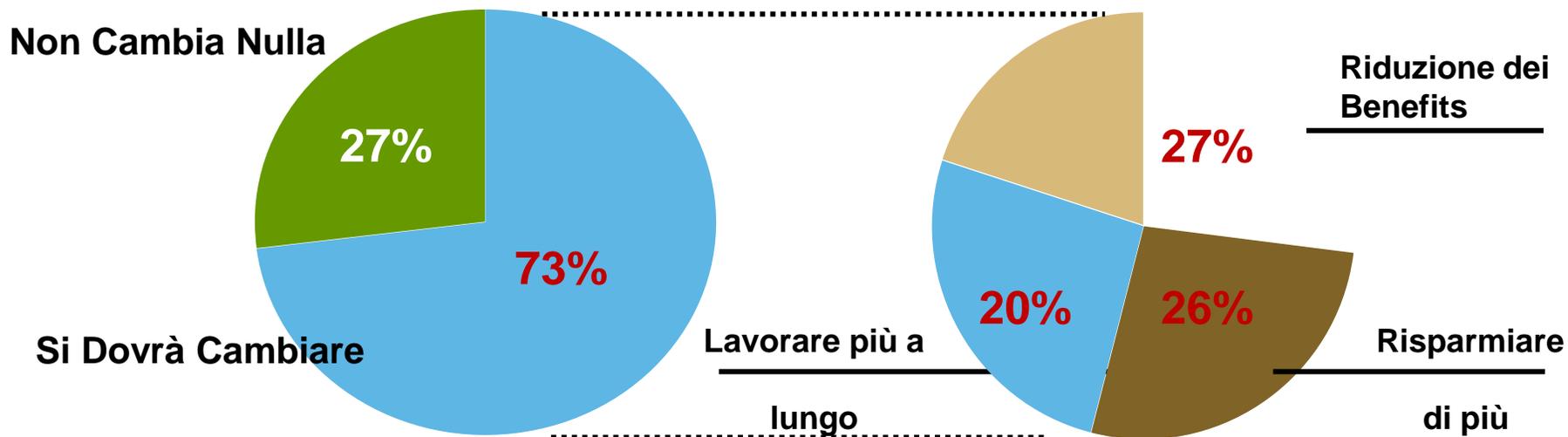


Focus

1. Lo Scenario : Contesto, Obiettivi, Risultati e Piano di Lavoro
2. IORP/EPAP: Quadro Giuridico, Regime, Vantaggi, e Governance
3. Orientamenti Operativi e di Gestione
4. Follow up

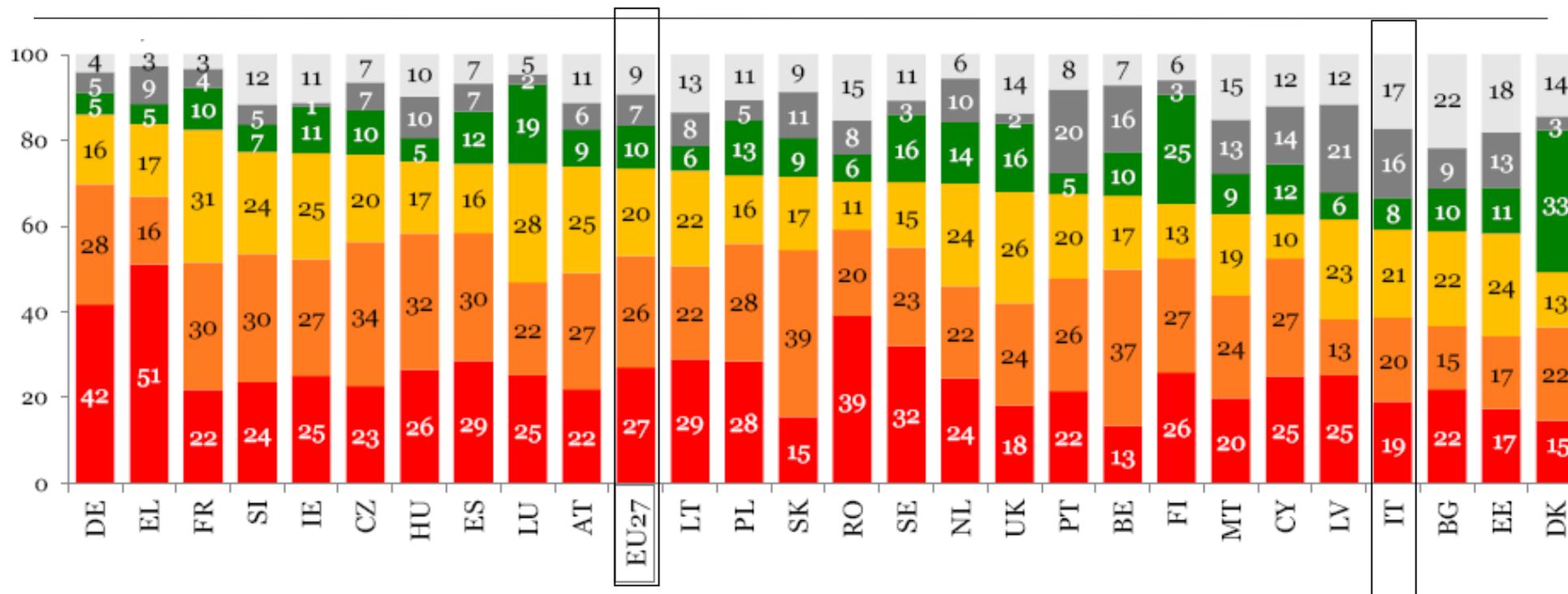
Un'opinione pubblica sempre più consapevole

Il sentimento degli Europei sul futuro della propria pensione



Inadeguatezza della propria pensione futura fra le 4 principali preoccupazioni dei cittadini Europei

La diversa percezione negli Stati membri



- You will receive lower pension benefits than what you expected
- You will have to save more for when you are retired
- You will have to retire later than you had planned to
- Your pension will not be affected by economic and financial events
- Other
- DK/NA

Fonte: EC, Flash EB n° 289 – June 2010

La pressione sulle riforme dei sistemi pensionistici

Problemi

Insostenibilità dei sistemi pensionistici statali a causa dei fattori demografici e dei gap occupazionali

Inadeguatezza del reddito pensionistico rispetto al salario

Rimedi

- Allargare la base occupazionale
- Lavorare più a lungo
- Adeguamento metodi di calcolo

- C&B inclusivi
- Educazione finanziaria
- Fonti complementari

La necessità di una migliore complementarità delle fonti

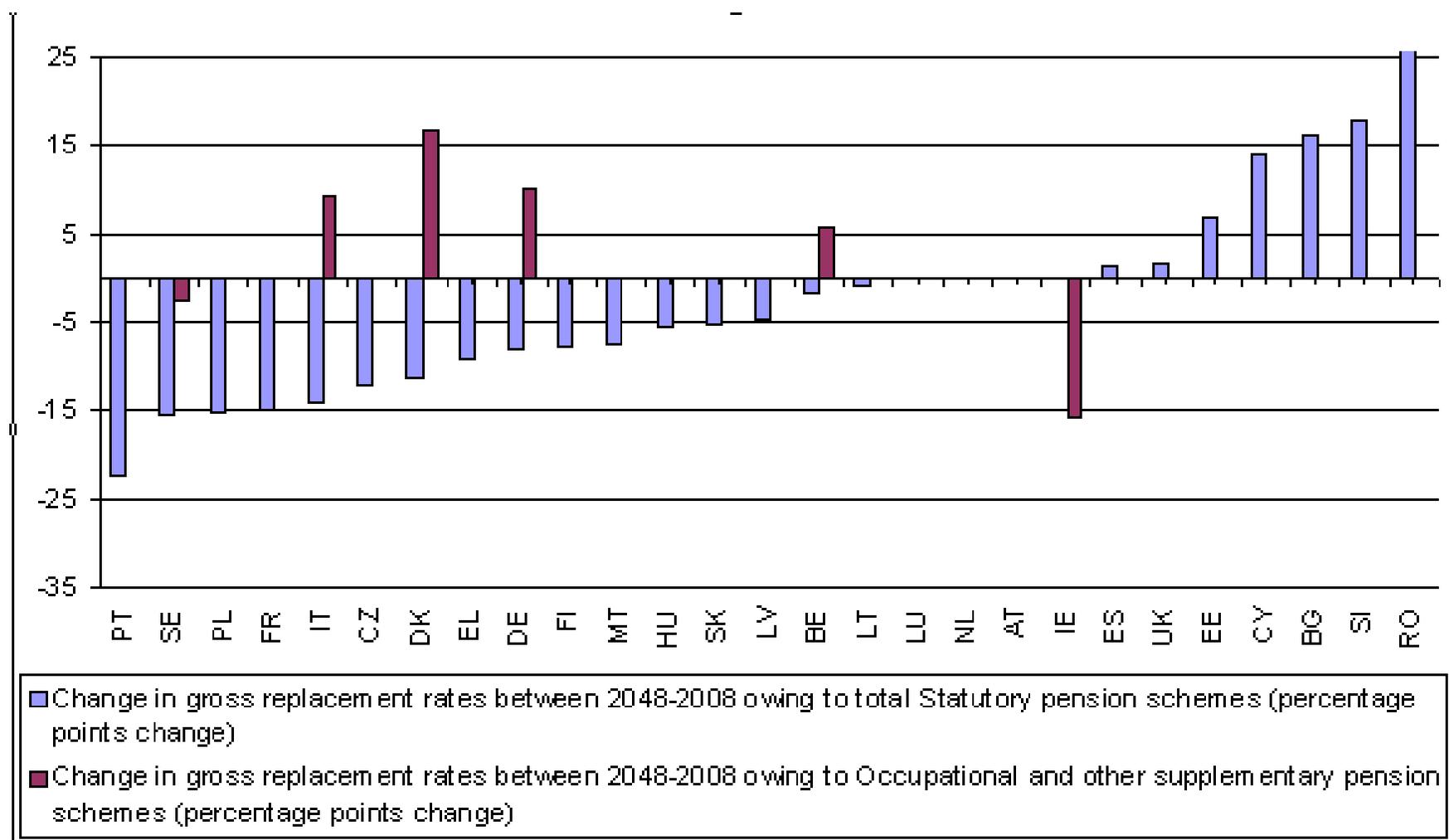
“Nonostante la crisi finanziaria ed economica, diversificare le forme pensionistiche rimane una delle strade per correggere le conseguenze finanziarie dell'invecchiamento della popolazione”

Fonte: OCSE, Comunicato finale Riunione ministeriale politiche sociali, 3 maggio 2011

Se i risparmi della pensione integrativa devono svolgere un ruolo più incisivo nell'impegno di assicurare l'adeguatezza futura delle pensioni, gli Stati membri dovranno migliorare l'economicità e la sicurezza dei regimi pensionistici integrativi e garantirne l'equo accesso.

Fonte: EC, Un programma per rendere le pensioni adeguate, sostenibili e sicure, febbraio 2012

Un maggior ruolo per le pensioni complementari



Le pensioni complementari parte integrante della politica HR e Benefits per attirare personale qualificato

1/2 Società offre già una pensione complementare alla propria forza lavoro

Dal 2003 un nuovo strumento giuridico: Direttiva UE 41/2003

8/10 Organizzazioni considerano il fondo trans-frontaliero pertinente e utile

9/10 Organizzazioni pronte ad espandere I propri piani pensione... se incentivati

Lo Studio di fattibilità (2009-2010)



Principali conclusioni

- Architettura transfrontaliera rilevante e pertinente
- Importanza crescente degli istituti previdenziali complementari
- Multinazionali fra le organizzazioni più attive
- La Direttiva UE 41/2003 fornisce un quadro giuridico adeguato
- Implementazione possibile per tappe
- Standard comuni per paese piuttosto che per sponsor
- La decisione di aderire spetta solo allo sponsor
- La CE può solo avere un ruolo di facilitazione e supporto

Il Progetto Operativo : 2011-13

1° Anno : 2011

- Aggiornamento analisi DLS e workshop tecnici con potenziali sponsors a Bruxelles

2° Anno : 2012

- Workshop locali di informazione tecnica sul Fondo in vista della formazione del consorzio

3° Anno : 2013

- Assistere il Consorzio nella costituzione del Fondo/servizi

Accordo sponsor per

- Formazione consorzio
- Orientamenti su regime e affiliazione

Accordo consorzio

- Regime e servizi

Costituzione Fondo/servizi

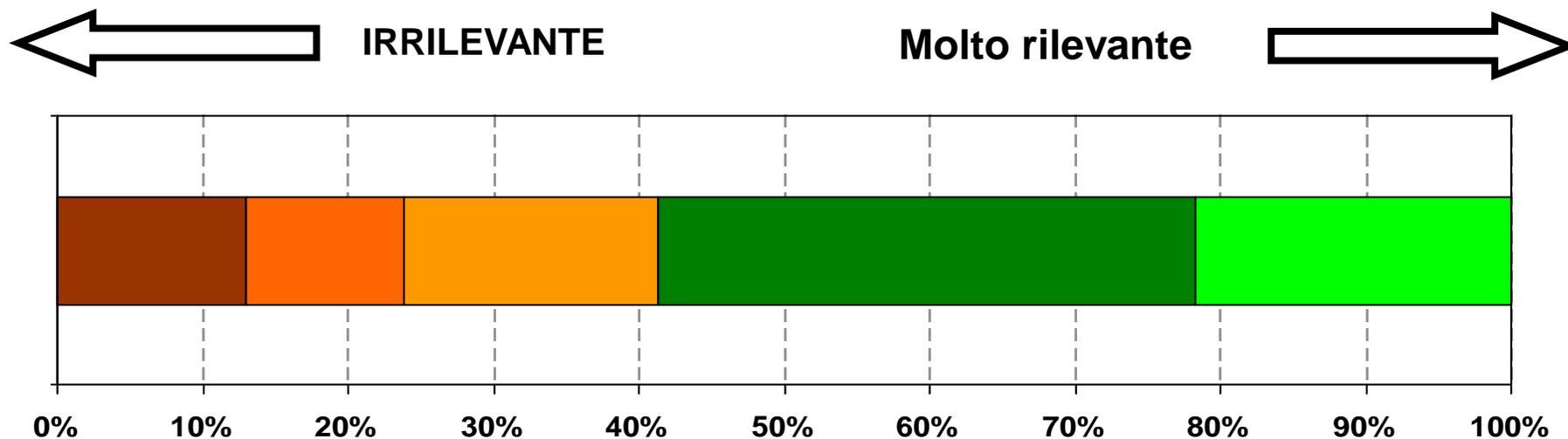
I Risultati delle attività 2011

- Definizione aspettative / interesse concreto
- Analisi tecnica su:
Governance, Finanziamento, Investimenti, Amministrazione, Trasferimento, Tassazione, DLS
- Testimonianze di casi concreti operativi
- Orientamenti e previsioni su regime, servizi, costi di avviamento e gestione
- Possibile missione, natura e costituzione del Consorzio

Fondi transfrontalieri: utili?

In che misura può essere ritenuta valida e pertinente la creazione di accordi transfrontalieri per le pensioni da lavoro?

(una sola piattaforma/strumento/istituzione può coprire il personale in più paesi)



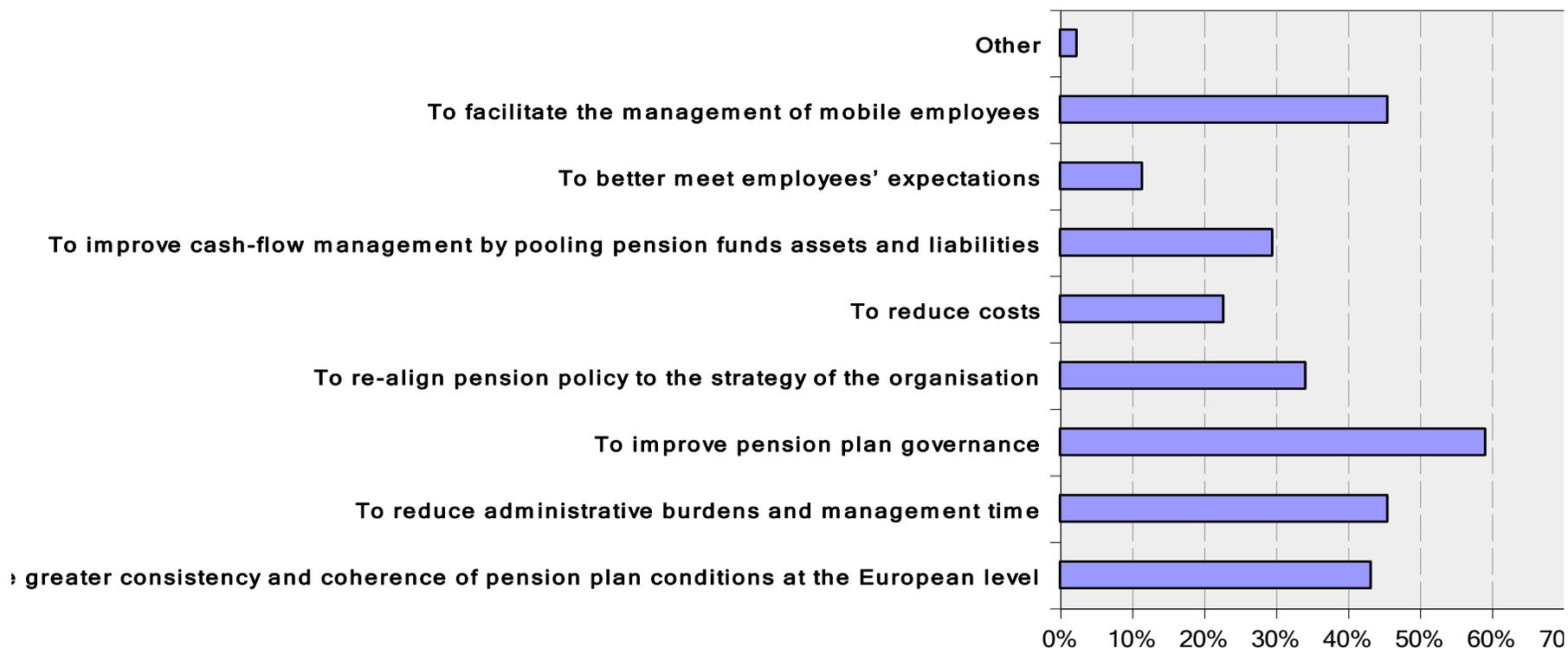
Fonte: Aon Hewitt, Flash survey, December 2011

Perché: migliore governance e management della mobilità

What would you consider to be the key advantages of cross border arrangements?

sub-title

sub-title



Fattibile? Con quale valore aggiunto ?

Un veicolo transfrontaliero é una opzione concreta?

SI

Con quali vantaggi per i datori di lavoro ?

Trasparenza

Coerenza

Efficacia/enza

Branding

...

Il regime IORP /EPAP

Il contesto giuridico UE: un sistema di governance unico



Potere delegato

A geometria
variabile

Disciplina pensioni
all'incrocio di
competenze limitate e
condivise in materia di
tassazione,
legislazione
finanziaria e sociale

In evoluzione
permanente



Il ruolo principale della Commissione

...”Il ruolo della Commissione NON è quello di imporre un modello di pensione piuttosto di un altro.

Ma quando i lavoratori o le aziende scelgono una pensione integrativa , NOI vogliamo garantire che possano beneficiare delle opportunità fornite dal Mercato Unico”...

Michel Barnier, Commissario CE per il Mercato Unico, Parigi 29.11.2011

Nuovo quadro giuridico fondi pensione EEA

Direttiva UE/2003/41

- Principi comuni per i 30 paesi EEA
- Implementazione nazionale (completata in 29/30)
- Passaporto EEA per i fondi pensione autorizzati
- Legislazione italiana attuativa DL 28/2007

Giurisprudenza Corte Europea di Giustizia

- Tassazione non-discriminatoria dei fondi pensione localizzati all'interno dell'EEA
- Applicabilità della Direttiva anche in paesi senza legislazione nazionale sui fondi pensione complementari (Repubblica Ceca)

Cosa permette la Direttiva UE

1. Un fondo unico per più piani pensione indipendentemente dalla nazionalità o paese di residenza tanto degli occupati che dell'impresa
2. Libertà di scelta del paese per la localizzazione del fondo
3. Pooling degli "Assets" e delle "Liabilities"
4. Una sola politica di investimento (con possibilità di differenziazione a scelta)
5. Una sola autorità di supervisione finanziaria (quella del paese scelto per il fondo)
6. Tempi certi per le procedure di registrazione del fondo



Cosa non cambia

Normativa contrattuale/Gius-lavoristica

I criteri legati al regime del piano, ai contributi, ai trasferimenti dei diritti acquisiti e tutto quanto attiene al diritto del lavoro applicabile rimane di competenza nazionale

Regime di tassazione

Tassi e condizioni di competenza nazionale, salvo l'applicazione del principio di non-discriminazione fra fondi esteri e fondi nazionali

- Tassazione/deducibilità contributi
- Tassazione capital gain
- Tassazione benefits

Le principali motivazioni delle multinazionali che hanno registrato fondi trans-nazionali

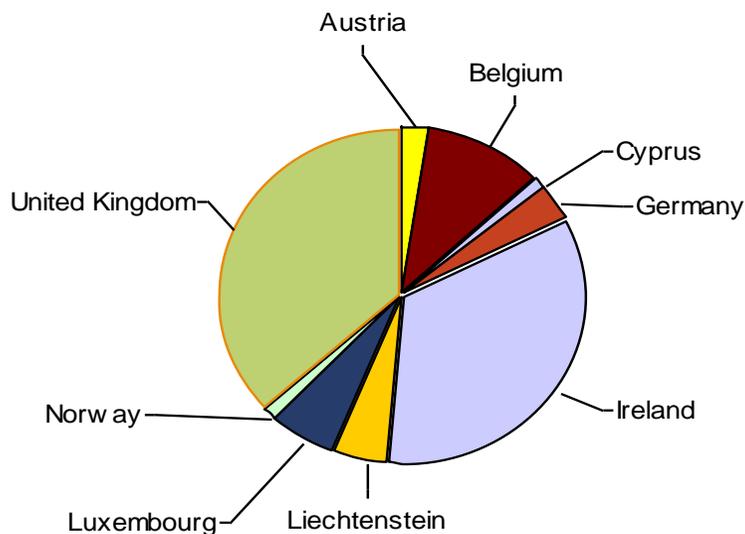
1. Riduzione dei costi di gestione e maggiore efficienza gestione attivi
2. Semplificazione amministrativa, migliore governance e gestione dei rischi afferenti
3. Coerenza politica e pratiche di gestione
4. Ri-allineamento della politica pensionistica alla strategia d'impresa
5. Ri-allineamento alle strategie HR e di "Employer Branding"

Paesi attualmente coinvolti in fondi pensione trans-frontalieri

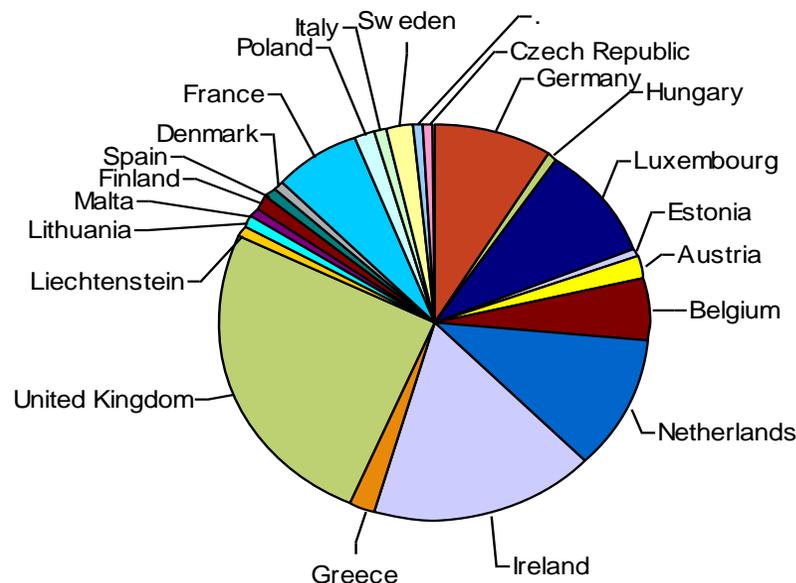
Rapporto EIOPA Luglio 2011

84 Fondi pensioni registrati, di cui 11 nell'ultimo anno

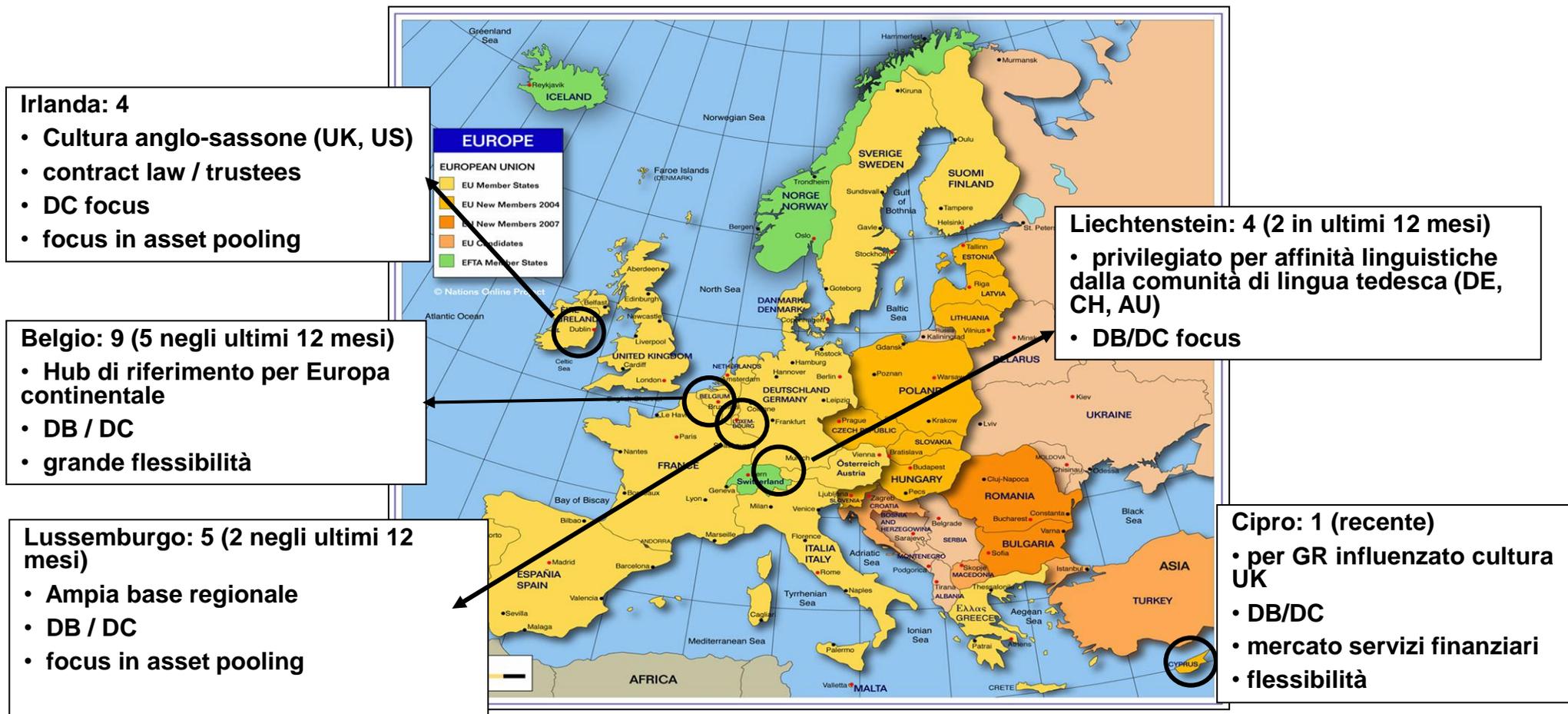
9 Paesi interessati dalla localizzazione del Fondo



22 Paesi interessati in termini di forza lavoro (oltre 100 piani pensione)

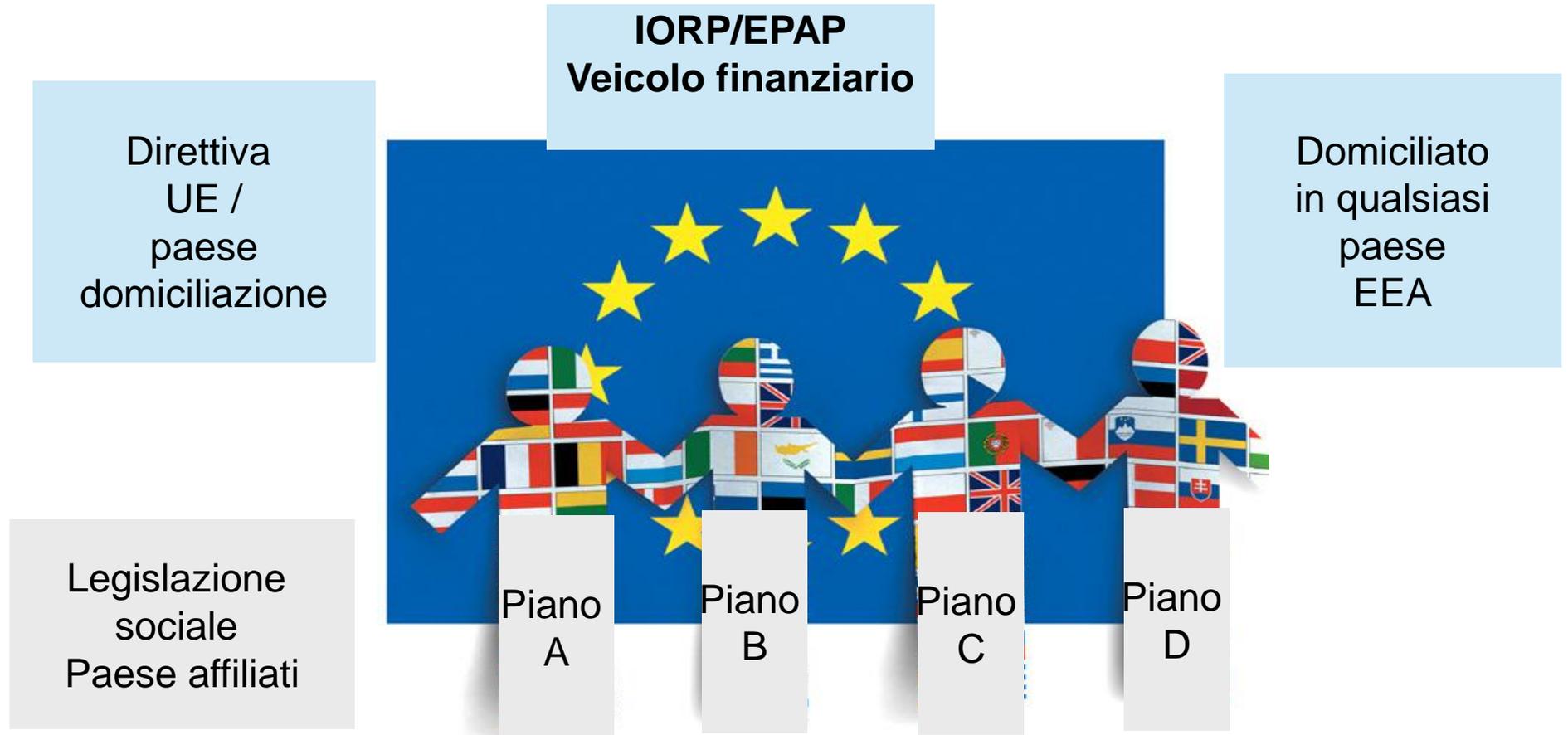


Fondi pensione trans-frontalieri registrati per aree geografiche di riferimento*

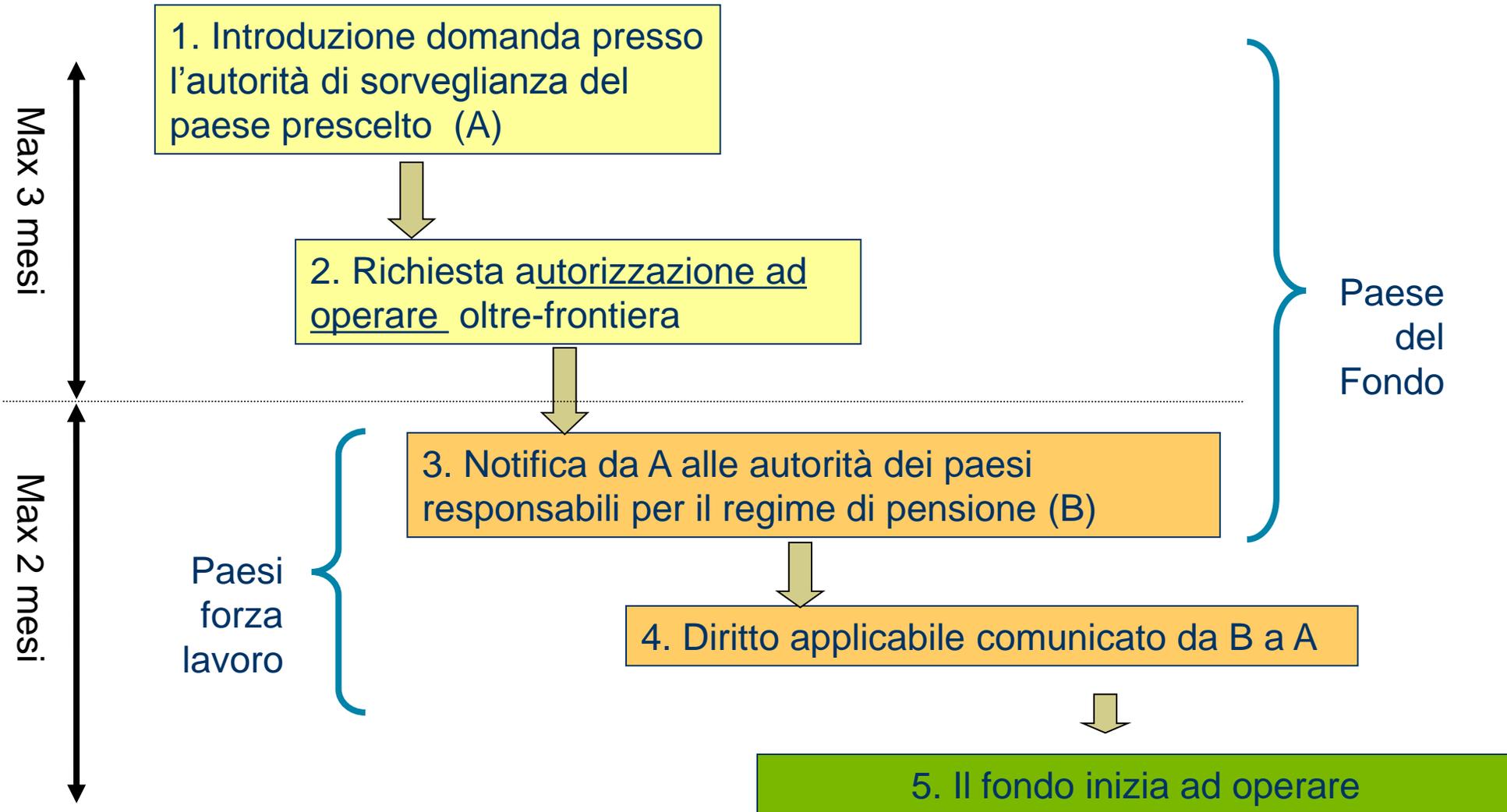


*esclusi I fondi che coprono solo IRL/UK

Come funziona



Procedure standard per autorizzazione trans-frontaliera



Q/A

Bozza piano pensioni, modelli di calcolo e piano costi

Pianificare la contribuzione - Fase 1

- A quali prestazioni mirare?
- Quali figure professionali considerare?
- Quali dati economici e altri presupposti considerare nella progettazione?
- Quale struttura va prevista per i contributi?

Pianificazione delle prestazioni

- Il valore di un piano definito di contribuzione è per lo più calcolato misurando il valore del reddito sostitutivo generato
- Negli studi preliminari, l'Advisory Group ha fissato un obiettivo di reddito pensionistico pari al 70% della retribuzione media dell'intera carriera (rivalutata)
- Il calcolo prevede 40 anni
- La durata della carriera è un presupposto fondamentale, per carriere più brevi i contributi illustrati di seguito dovranno essere proporzionalmente più elevati.

Figure professionali

- Le informazioni chiave sui lavoratori sono il livello di retribuzione e gli sviluppi di carriera attesi
- A questo proposito i primi calcoli sono stati basati sullo studio “Remuneration of Researchers in the Public and Private Sectors”, pubblicato nell’aprile 2007 dalla Direzione Ricerca della Commissione Europea
- Dai salari desunti da questo studio sono stati estrapolate scale retributive ipotizzando incrementi di merito, usando una percentuale dello 0,5% annuo

Perché utilizzare la retribuzione media di tutta la carriera vs la retribuzione finale ?

- Le retribuzioni medie nei diversi Paesi Europei presentano significative differenze:

	<u>Settore Privato</u>	<u>Settore Pubblico</u>
Polonia	€ 15.047	€ 13.752
Francia	€ 43.554	€ 54.443
Spagna	€ 36.408	€ 33.062
UK	€ 64.102	€ 53.429
Italia	€ 38.806	€ 36.290

- Per questo fare riferimento alla retribuzione finale potrebbe dare risultati eccessivamente influenzati dalla situazione nell'ultimo Paese di attività.

Dati economici ed altri presupposti

Ritorno dell'investimento, ossia dei contributi pagati

- Incrementi retributivi, cioè, la combinazione di adeguamenti legati all'inflazione e aumenti di merito
- Inflazione
- “Annualità” a 65 anni di età, cioè, il costo di una pensione, per tutta la vita, di 1 € pagate dai 65 anni aumentato anno per anno della % d'inflazione

▪ Ritorno dell'investimento	2,0% oltre <i>l'inflazione</i>
▪ Incremento retributivo	0,5% <i>oltre l'inflazione</i>
▪ Inflazione	2,0%
▪ Annualità a 65 anni d'età	15,5

Definire la struttura dei contributi

- Esistono diverse opzioni:
 - Contributi “flat”
 - Contributi legati all' età anagrafica
 - Contributi legati all'anzianità di servizio

Definire la struttura dei contributi - Esempi

- Contributi “flat”:
 - 15% del salario

 - Contribuiti legati all' età anagrafica:
 - età < 40: 10% del salario
 - tra 40 & 50: 15% del salario
 - età > 50: 20% del salario
- Contributi legati all'anzianità di servizio
- anzianità < 10: 8% del salario
 - tra 10 & 20: 10% del salario
 - anzianità > 20 14% del salario

Definire la struttura dei contributi

- Per predisporre una prima ipotesi si è scelta la contribuzione "flat".
- Sulla base di presupposti di cui sopra la progettazione ha indicato che la contribuzione deve essere pari al 18% della retribuzione
- I nostri calcoli non hanno tenuto conto dei sistemi esistenti di previdenza sociale e di altre contribuzioni obbligatorie.

Definire la struttura dei contributi – Fase 2

- Per completare la progettazione della struttura dei contributi è necessario:
 - Integrare le prestazioni della Previdenza Sociale (obbligatoria)
 - Separare la parte dei contributi versata dal dipendente da quella pagata dal datore di lavoro

Definire la struttura dei contributi

- In molti paesi la Previdenza Sociale e altre forme obbligatorie di previdenza forniscono prestazioni pensionistiche in natura
- Queste non possono essere ignorate e potrebbero influire sul livello di contribuzioni da pagare

Definire la struttura dei contributi

Francia

- Per i lavoratori del settore privato, la Previdenza Sociale, ARRCO e AGIRC, garantiscono insieme, per i livelli salariali presi a modello, prestazioni superiori al 60% dei livelli di reddito pensionistico posti come obiettivo
- Ne deriva che i contributi sono limitati all'1% della retribuzione
- Per i lavoratori del settore pubblico i sistemi obbligatori garantiscono, come trattamento pensionistico, il 75% dell'ultima retribuzione; in questo caso non è necessaria alcuna contribuzione supplementare.

Germania

- La contribuzione proposta è correlata ai massimali previsti dalla Previdenza Sociale cioè al salario massimo preso in considerazione dalla previdenza Sociale per calcolare la pensione.
- La contribuzione proposta ammonta al 7% della retribuzione fino al massimale, (2010: 66,000 €) e al 18% per la quota eccedente il massimale.

Definire la struttura dei contributi

Spagna

- In Spagna, per i livelli salariali che ci interessano, la Previdenza Sociale garantisce prestazioni superiori a quelle previste, quindi non sono necessari contributi per una pensione integrativa

UK

- La contribuzione prevista contiene una compensazione rispetto alla State Basic Pension
- La contribuzione proposta ammonta allo 0% della retribuzione fino al massimale (2010: 5.500 €) e al 18% per la quota eccedente il massimale.

Definire la struttura dei contributi

Italia

- La contribuzione proposta è correlata ai massimali previsti dalla Previdenza Sociale cioè al salario massimo preso in considerazione dalla Previdenza Sociale per calcolare la pensione.
- La contribuzione proposta ammonta al 2% della retribuzione fino al massimale, (2010: 92,400 €) e al 18% per la quota eccedente il massimale.
- Un'opzione alternativa può fissare la contribuzione allo stesso livello dell'importo deducibile dalle imposte (5164,57€)

Polonia

- In relazione ai livelli salariali che ci interessano, ai trattamenti garantiti dalla Previdenza Sociale e dal “secondo pilastro” obbligatorio, si propone una contribuzione pari al 4% del salario.

Definire la struttura dei contributi

- Usando questo insieme di strutture contributive, abbiamo mostrato i meccanismi del piano attraverso alcuni esempi
- Tutti gli esempi sono basati su una carriera completa (40 anni)
- Qualora i lavoratori abbiano, come ricercatori, una carriera non completa, le prestazioni saranno ridotte proporzionalmente.

Simulazioni di carriera

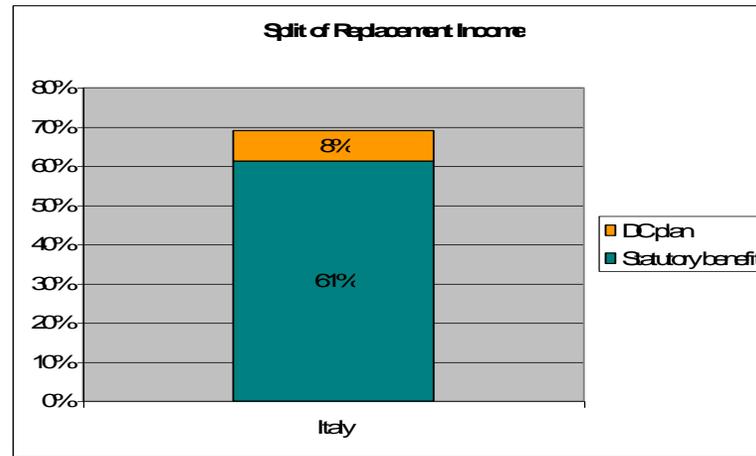
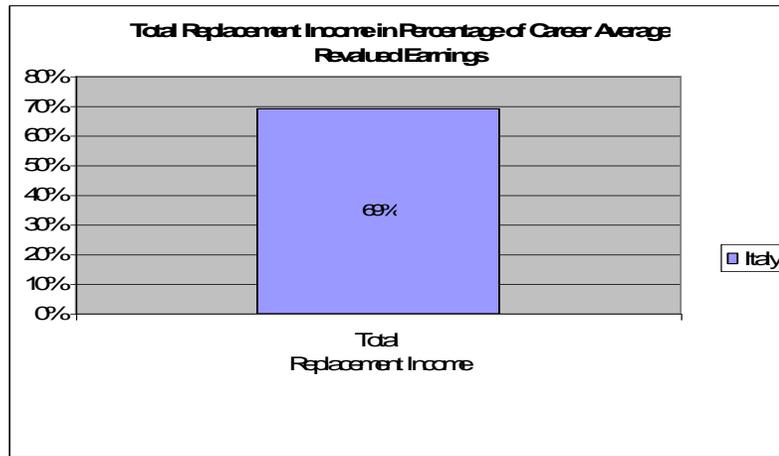
Summary Results

Career Pattern Entered

Country	Start age	End age	Sector
Italy	25	34	Private
Italy	35	44	Private
Italy	45	54	Private
Italy	55	65	Private

Replacement Income by Country

Country	Statutory benefit	DC plan	Total Replacement Income
Italy	61%	8%	69%



Opzione con contribuzione fissa (allineata alla detraibilità fiscale)

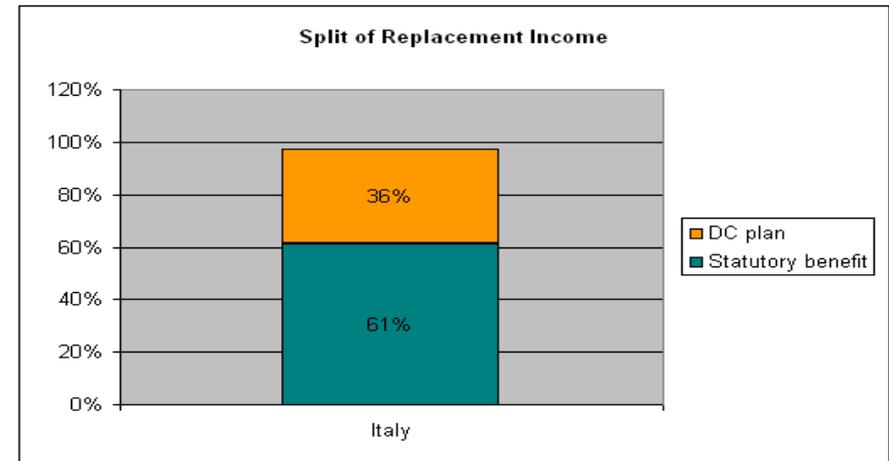
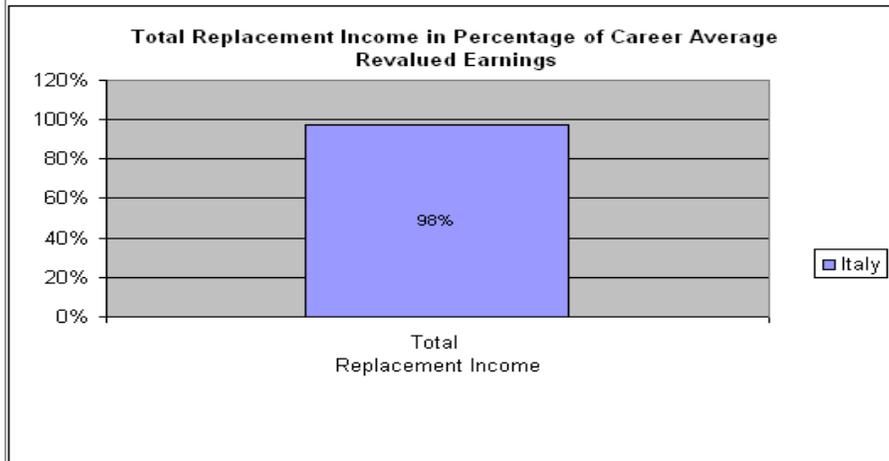
Summary Results

Career Pattern Entered

Country	Start age	End age	Sector
Italy	25	29	Private
Italy	30	44	Private
Italy	45	59	Private
Italy	60	65	Private

Replacement Income by Country

Country	Statutory benefit	DC plan	Total Replacement Income
Italy	61%	36%	98%
Italy	61%	36%	98%
Italy	61%	36%	98%
Italy	61%	36%	98%



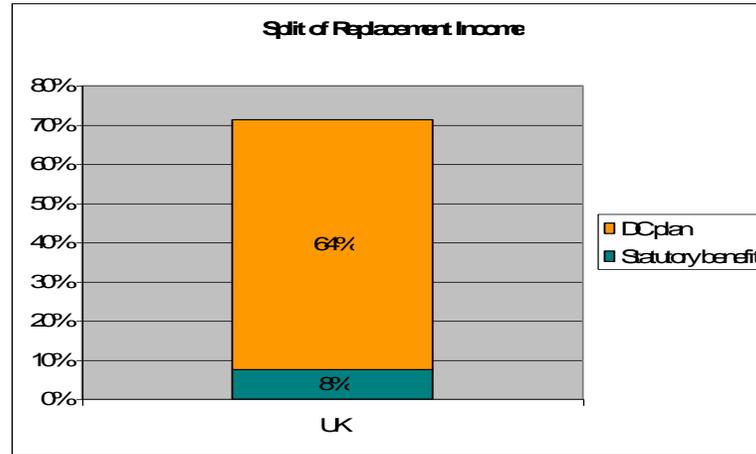
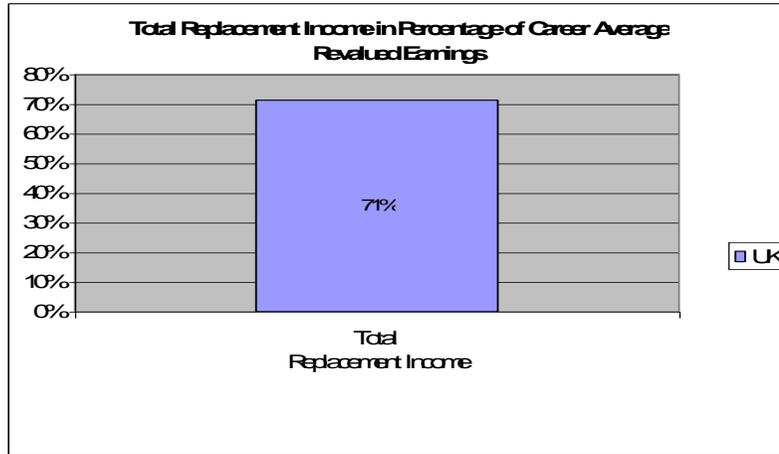
Summary Results

Career Pattern Entered

Country	Start age	End age	Sector
UK	25	34	Private
UK	35	44	Private
UK	45	54	Private
UK	55	65	Private

Replacement Income by Country

Country	Statutory benefit	DC plan	Total Replacement Income
UK	8%	64%	71%



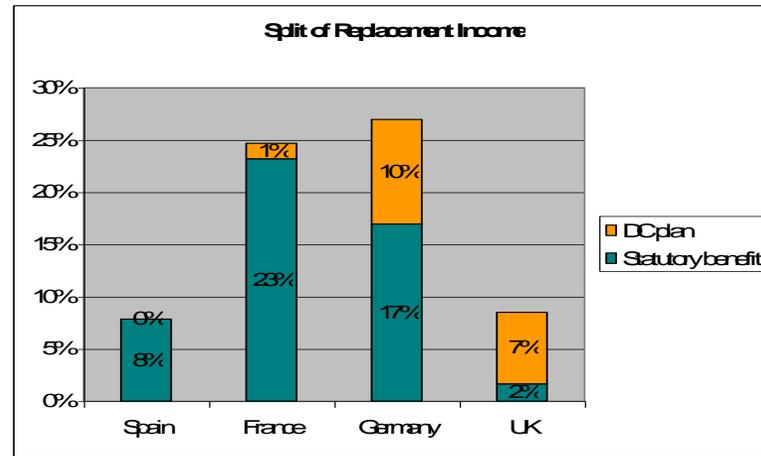
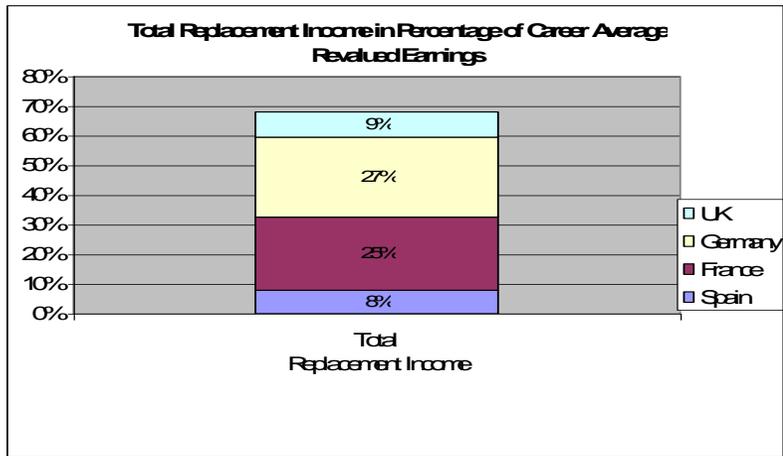
Summary Results

Career Pattern Entered

Country	Start age	End age	Sector
Spain	25	29	Public
France	30	44	Private
Germany	45	59	Private
UK	60	65	Public

Replacement Income by Country

Country	Statutory benefit	DC plan	Total Replacement Income
Spain	8%	0%	8%
France	23%	1%	23%
Germany	17%	10%	27%
UK	2%	7%	9%



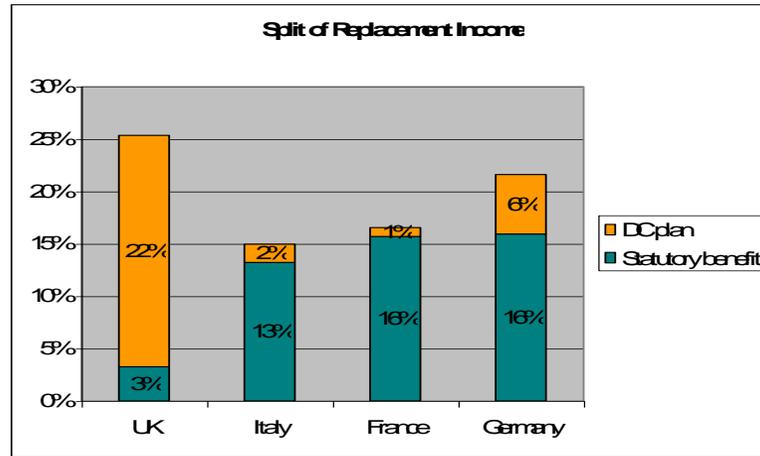
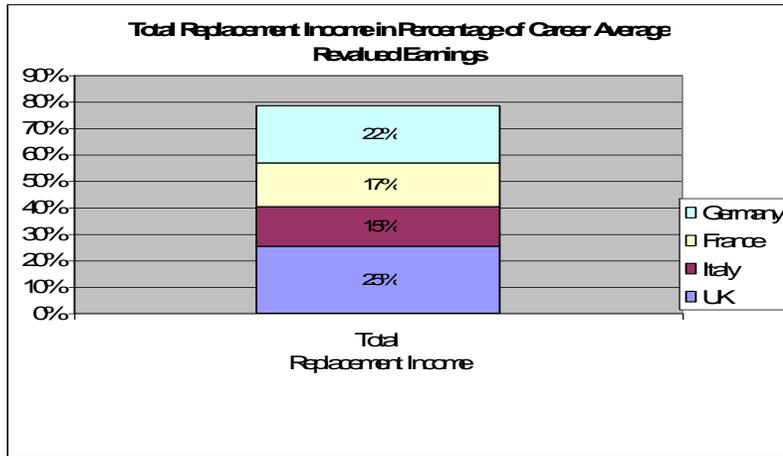
Summary Results

Career Pattern Entered

Country	Start age	End age	Sector
UK	25	34	Public
Italy	35	44	Private
France	45	54	Private
Germany	55	65	Public

Replacement Income by Country

Country	Statutory benefit	DC plan	Total Replacement Income
UK	3%	22%	25%
Italy	13%	2%	15%
France	16%	1%	17%
Germany	16%	6%	22%



Contributi del lavoratore

Contributi del lavoratore

- A questo livello di discussione, non è stata presa alcuna posizione se, e quale, percentuale di contribuzione debba essere posta a carico del ricercatore.
- Il criterio di ripartire la contribuzione per un terzo a carico del lavoratore e due terzi a carico del datore di lavoro sarebbe accettabile in molti Paesi.
- Nei paesi dove i contributi del lavoratore non sono tassabili o sono un'eccezione in questo senso, si potrebbe azzerare il contributo a carico del lavoratore, senza aumentare la contribuzione da parte del datore di lavoro.

Copertura del rischio

Copertura del rischio

- Le discussioni sul piano, in questa fase, si sono focalizzate esclusivamente sul trattamento pensionistico.
- Potrebbero essere prese in considerazione prestazioni aggiuntive per il rischio morte o inabilità.
- La copertura per il rischio morte potrebbe essere semplicemente un multiplo del salario.
- La copertura per l'inabilità è più complessa a causa delle differenti garanzie offerte dalla Previdenza Sociale e, cosa ancora più importante, dalle differenze nella stessa definizione di inabilità.
- Esistono compagnie assicurative che offrono coperture a livello regionale.

Raccommandazioni e Conclusioni

- Il piano verrà impostato con il sistema della contribuzione definita e con una percentuale di contribuzione “flat”.
- Per adattarsi alle prestazioni della Previdenza Sociale obbligatoria i contributi saranno a scaglioni legati ai massimali
- La contribuzione complessiva sui salari senza copertura da parte della Previdenza Sociale obbligatoria sarà uguale al 18%
- Si propone una ripartizione dei contributi per due terzi a carico del datore di lavoro
- La quota di contribuzione a carico del lavoratore sarà di un terzo o zero, a seconda degli usi e norme di ogni singolo paese.
- Rimane aperta la questione della copertura del rischio morte prima del pensionamento.
- Si pensa di offrire al lavoratore una possibilità di riscatto per i periodi non coperti da contributi pensionistici.

Q/A

IORP Struttura dei costi



Capacità attese di un modello di delivery

- Implicazioni della gestione di un fondo pensione integrativo paneruopeo per i ricercatori
 - Diversi datori di lavoro senza legami finanziari Con base in diversi paesi
 - Datori di lavoro senza un sistema informatizzato comune per le risorse umane
 - Con regimi di piano pensionistico che variano a seconda degli stati ospiti (e con buona probabilità anche all'interno di uno stesso stato)
 - Con redditi, contributi e accumulo di prestazioni in valute diverse e
 - Con dati gestiti e controllati da molte persone diverse

Delivery Model = 3 servizi integrati

- Centro servizi iscritti
- Amministrazione iscritti
- Amministrazione prestazioni

Capacità attese di un modello di delivery

- Centro servizi per gli iscritti: multilingue
 - Call center
 - Accesso interattivo ad internet
 - Documentazione cartacea di supporto
- Amministrazione iscritti
 - Registrazione degli eventi relativi ai membri: nuovi iscritti, dati censiti aggiornati, aggiornamento salari, ...
 - Gestione degli attivi e dei non attivi
 - Cambiamenti delle contribuzioni
 - Switch di investimenti
 - Gestione di pensioni, decessi e trasferimenti
- Amministrazione prestazioni
 - Calcolo delle prestazioni a cui si ha diritto
 - Pagamento delle prestazioni (più denominazioni, regime fiscale, norme nazionali)

Gestire i costi – DATI INDICATIVI

Gestire i costi– DATI INDICATIVI

- Costo di implementazione una-tantum € 150.000
 - Stabilire la struttura della governance : } € 90.000
 - Istituire i servizi di base del modello di delivery: € 60.000
 - Tariffe medie del paese ospite: € 40.000 per paese
 - Tariffa media di interfaccia con il
 - Datore di lavoro : € 2.000 cad. Ente sponsor
- Presupposti
 - 3 paesi nel primo anno, fino ad arrivare a 2 paesi/anno (21 paesi in 10 anni)
 - 5 enti sponsor per paese
- Costi di implementazione totali dopo 10 anni: **€ 1.200,000**
= 150.000 + (21 x 40.000) + (5 x 21 x 2.000)

Gestire i costi– DATI INDICATIVI

- Costi annuali di gestione (su base tariffaria)
 - Servizi di base: € 100.000
 - Costo degli iscritti: € 16 per membro
 - Tariffa media di gestione: € 2.000 per ente sponsor

 - Amministrazione generale: € 80.000
 - Report Annuale: € 10,000 } € 130.000
 - Funzionario addetto alla compliance : € 10.000
 - Revisore interno: € 15.000
 - Revisore esterno: € 15.000

- Presupposto: 100 membri cada ente sponsor

- Costi totali annuali
 - Primo anno : **€ 284.000** = 100,000 + (100 x 3 x 5 x 16) + (3 x 5 x 2,000) + 130.000
 - Dopo 10 anni: **€ 608.000**
= 100.000 + (100 x 21 x 5 x 16) + (21 x 5 x 2,000) + 130.000

Gestire i costi DATI INDICATIVI (primo scenario IT)

- Presupposti
 - Contribuzione media di ogni membro: 4.00% del reddito annuale (presupposto iniziale)
 - Alla contribuzione iniziale prevista si sostituiscono contributi annuali 'flat' = 5.164,57 euro (tetto fiscale in Italia)
 - Ritorno medio sul capitale : 4,50%
 - Fee sui contributi: 2.50% > ridotto a 1,50%
 - Fee sul capitale: 20 bp > ridotto a 0%
- Contributo totale annuale
 - Primo anno: € 7.746,855 = 100 x 3 x 5 x **5.164,57**
 - Dopo 10 anni: € 54.227,985 = 100 x 21 x 5 x **5.164,57**
- Fee di gestione totale = 1,50% x contribuzione annuale totale + 0% x capitale totale
 - Primo anno : **€ 116.203**
 - Dopo 10 anni: **€ 813.420**
 - Fees superiori al costo totale dopo 8 anni, costo di implementazione una-tantum ammortizzato dopo 15 anni

Gestire i costi– DATI INDICATIVI

In sintesi

	Year 1	Year 2	Year 3	Year 4	Year 5	Year 6	Year 7	Year 8	Year 9	Year 10	Year 11	Year 12	Year 13	Year 14	Year 15
Countries	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	21	21	21	21	21
Entities per country	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Total entities	15	25	35	45	55	65	75	85	95	105	105	105	105	105	105
Setup cost	300.000	100.000	0	0	0	0	0								
Participants per entity	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total participants	1.500	2.500	3.500	4.500	5.500	6.500	7.500	8.500	9.500	10.500	10.500	10.500	10.500	10.500	10.500
Ongoing cost	284.000	320.000	356.000	392.000	428.000	464.000	500.000	536.000	572.000	608.000	608.000	608.000	608.000	608.000	608.000
Total cost	584.000	420.000	456.000	492.000	528.000	564.000	600.000	636.000	672.000	708.000	608.000	608.000	608.000	608.000	608.000
Annual contribution	5.165	5.165	5.165	5.165	5.165	5.165	5.165	5.165	5.165	5.165	5.165	5.165	5.165	5.165	5.165
Total contribution	7.746.855	12.911.425	18.075.995	23.240.565	28.405.135	33.569.705	38.734.275	43.898.845	49.063.415	54.227.985	54.227.985	54.227.985	54.227.985	54.227.985	54.227.985
Fee on contribution	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%
Return on assets	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%
Assets	7.746.855	21.006.888	40.028.193	65.070.027	96.403.313	134.311.167	179.089.445	231.047.315	290.507.859	357.808.698	428.138.074	501.632.273	578.433.710	658.691.212	742.560.301
Fee on assets	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Total fee	116.203	193.671	271.140	348.608	426.077	503.546	581.014	658.483	735.951	813.420	813.420	813.420	813.420	813.420	813.420
Excess fee (ongoing)	-167.797	-126.329	-84.860	-43.392	-1.923	39.546	81.014	122.483	163.951	205.420	205.420	205.420	205.420	205.420	205.420
Excess fee (total)	-467.797	-226.329	-184.860	-143.392	-101.923	-60.454	-18.986	22.483	63.951	105.420	205.420	205.420	205.420	205.420	205.420
Cumulative	-467.797	-694.126	-878.986	-1.022.377	-1.124.300	-1.184.755	-1.203.741	-1.181.258	-1.117.307	-1.011.887	-806.467	-601.047	-395.628	-190.208	15.212

Gestire i costi– DATI INDICATIVI (secondo scenario)

- Presupposti
 - Contribuzione media cada iscritto: 4,00% del reddito annuale
 - Reddito annuale medio: € 30.000 p.a.
 - Ritorno medio sul capitale: 4,50%
 - Fee sui contributi: 2,50%
 - Fee sul capitale: 20 bp

- Contributo annuale totale
 - Primo anno : € 1.800,000 = $100 \times 3 \times 5 \times [4\% \times 30.000]$
 - Dopo 10 anni: € 12.600,000 = $100 \times 21 \times 5 \times [4\% \times 30.000]$

- Fee totale di gestione = 2,50% x contributo annuale totale + 0,20% x capitale totale
 - Primo anno : **€ 48.800**
 - Dopo 10 anni: **€ 481.276**
 - Fee superiori al costo toale dopo più di 10 anni

Gestire i costi– DATI INDICATIVI

In sintesi

	Year 1	Year 2	Year 3	Year 4	Year 5	Year 6	Year 7	Year 8	Year 9	Year 10	Year 11	Year 12	Year 13	Year 14	Year 15
Countries	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	21	21	21	21	21
Entities per country	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Total entities	15	25	35	45	55	65	75	85	95	105	105	105	105	105	105
Setup cost	300.000	100.000	0	0	0	0	0								
Participants per entity	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total participants	1.500	2.500	3.500	4.500	5.500	6.500	7.500	8.500	9.500	10.500	10.500	10.500	10.500	10.500	10.500
Ongoing cost	284.000	320.000	356.000	392.000	428.000	464.000	500.000	536.000	572.000	608.000	608.000	608.000	608.000	608.000	608.000
Total cost	584.000	420.000	456.000	492.000	528.000	564.000	600.000	636.000	672.000	708.000	608.000	608.000	608.000	608.000	608.000
Annual income	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000
Contribution level	4,00%	4,00%	4,00%	4,00%	4,00%	4,00%	4,00%	4,00%	4,00%	4,00%	4,00%	4,00%	4,00%	4,00%	4,00%
Total contribution	1.800.000	3.000.000	4.200.000	5.400.000	6.600.000	7.800.000	9.000.000	10.200.000	11.400.000	12.600.000	12.600.000	12.600.000	12.600.000	12.600.000	12.600.000
Fee on contribution	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%
Return on assets	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%
Assets	1.800.000	4.881.000	9.300.645	15.119.174	22.399.537	31.207.516	41.611.854	53.684.388	67.500.185	83.137.693	99.478.890	116.555.440	134.400.434	153.048.454	172.535.634
Fee on assets	0,20%	0,20%	0,20%	0,20%	0,20%	0,20%	0,20%	0,20%	0,20%	0,20%	0,20%	0,20%	0,20%	0,20%	0,20%
Total fee	48.600	84.762	123.601	165.238	209.799	257.415	308.224	362.369	420.000	481.275	513.958	548.111	583.801	621.097	660.071
Excess fee (ongoing)	-235.400	-235.238	-232.399	-226.762	-218.201	-206.585	-191.776	-173.631	-152.000	-126.725	-94.042	-59.889	-24.199	13.097	52.071
Excess fee (total)	-535.400	-335.238	-332.399	-326.762	-318.201	-306.585	-291.776	-273.631	-252.000	-226.725	-94.042	-59.889	-24.199	13.097	52.071

Raccomandazioni e conclusioni

- Garantire il funzionamento del modello fin dall'inizio
 - Iniziare da un semplice piano di risparmio di base
 - Aumentare la complessità nella seconda fase (incluse le indennità di rischio, le scelte di investimento, ...)
- Individuare un sistema amministrativo efficiente
 - Multi-paese, multi-azienda, multi-piano pensione, multi-valuta, multilingue
 - Sistema di elaborazione dati automatizzato
- La comunicazione ha un ruolo chiave
 - Usare la comunicazione via web
 - Privilegiare solo informazioni chiare e comprensibili
- Considerare la massa critica
 - Numero di partecipanti
 - Valore totale degli asset
 - Livello di contribuzione annuale
- Massimizzare la partecipazione
 - Illustrare i punti di forza dell'idea a tutti i ricercatori in Europa

Follow up : REALIZZARE IL PROGETTO

Informazioni necessarie di base

- Natura e scopo dei piani pensione esistenti
- Natura e tipologia delle clausole dei contratti di lavoro
- Flussi di mobilità
- Condizioni per la partecipazione e la maturazione dei diritti
- Condizioni per il trasferimento del fondo (in entrata e in uscita)
- Sviluppi programmati/attesi; e

Quali problemi volete risolvere ?

Decisioni chiave che VOI dovrete prendere

Sul progetto di piano

- CHI dovrà essere assicurato
- COME dovrà essere assicurato

Sul Trasferimento dei fondi

- Programma di trasferimento
- Trasferimenti individuali

Sui membri dell'organizzazione

- Per i soci fondatori
- Per gli aderenti in tempi successivi

Ipotesi di road map della governance

Who	How		What	
Sponsor A	CONSORTIUM		Option 1 IORP	Option 2 Group Insurance Contract
Sponsor B	AISBL Intern.not-for-profit Ass. Chart of Association Notary Registration + Royal Decree Recognition Annual Reporting on Accounting	Policy Direction & Oversight		
Sponsor C				
Sponsor D				