
DOSSIER

EXPATRIADOS

PROTECÇÃO EM QUALQUER LATITUDE

EXPATRIATES

PROTECTION AT ANY LATITUDE

FILE



Texto / Text:
Milena Cambey
MDS

ESPECIALISTA EM SEGUROS
PARA EXPATRIADOS

EXPERT ON EXPATRIATE
INSURANCE SOLUTIONS

A globalização e as necessidades de procura de novas áreas de negócio têm levado à crescente internacionalização das empresas, com a conseqüente deslocação de colaboradores para o estrangeiro, para assegurar principalmente funções de gestão, supervisão e apoio técnico. Assim, as empresas sentem a necessidade de planear e definir uma política de benefícios para esses colaboradores.

O primeiro passo no planeamento de cada processo de expatriação é definir o âmbito do destacamento internacional, uma vez que, existindo vários tipos, é necessário fazer a distinção entre eles.

Globalization, and the growing demand for new areas of business to emerge, have led to growing internationalization of organizations. It then becomes inevitable to send employees abroad, mostly to ensure management supervision, oversight and technical support. Thus, companies feel the need to plan for, and define a benefit policy for those employees.

The first step in planning a expatriation process is defining the length and scope of an international assignment. As there are several types, they must be handled differently.

Tipos de Destacamento Internacional *Types of International Assignment*

Período de permanência no estrangeiro <i>Length of stay abroad</i>	Viagem de Negócios <i>Business trip</i>	Não superior a 2 meses <i>Less than 2 months</i>
	Deslocamento Temporal <i>Temporary Assignment</i>	De 2 a 12 meses <i>2-12 months</i>
	Expatriado <i>Expatriate</i>	De 1 a 5 anos <i>1 to 5 years</i>
	Deslocamento Permanente <i>Permanent Assignment</i>	Após 5 anos e com duração indeterminada <i>More than 5 years, indefinite length</i>

Tipos de Expatriados *Type of Expatriate*

Definições <i>Definitions</i>	Headquarters Expatriate	Colaborador que trabalha no país em que a empresa tem a casa mãe e é transferido para outro país <i>Employee works in the country where headquarter is located; is then assigned to a different country</i>
	Headquarters Inpatriate	Colaborador que é transferido do seu país de origem para o país em que a empresa está sediada <i>Employee is sent from home country to work in the country where headquarter is based</i>
	Third Country National	Colaborador que trabalha num país em que a casa mãe não está sediada e é transferido para um outro país <i>Employee works in a country where headquarter is not located; is assigned to another country</i>

Nota: esta análise teve por base a legislação portuguesa.
Note: This analysis is based on Portuguese legislation.

Focando directamente as razões que levam as empresas a deslocar os seus colaboradores por períodos superiores a um ano, as mesmas estão associadas a questões de transferir ou adquirir conhecimentos, nomeadamente técnicos, e assegurar o controlo das decisões/operações.

The reasons why companies send their employees abroad for assignments lasting over a year are connected with the transfer or acquisition of expertise, namely technical expertise, and ensuring control of decision-making and operational processes.

Principais destinos dos expatriados

Main expatriates destinations

Numa visão universalista, são cada vez mais os países de destino para os expatriados.

No entanto, de acordo com o inquérito anual do Banco HSBC (*The Expat Explorer Survey 2010 – Report One: Expat Economics e Report Two: Expat Experience*), pode-se estabelecer um *ranking* dos países que concentram mais expatriados de acordo com duas grandes vertentes:

- (1) a “Riqueza/Rendimento Disponível”, que resulta da ponderação (com peso igual) entre o rendimento, o rendimento disponível e os bens de luxo que se possui no país de destino;
- (2) a “Experiência” (Expat Experience), cujas variáveis ponderadas são: a instalação no país de destino (16,7%), a integração (16,7%) e a qualidade de vida (66,7%).

Com base nestas duas vertentes podemos criar um mapa com os designados *hotspots* de destinos de expatriação.

As empresas são levadas a aumentar a mobilidade dos seus trabalhadores para responder ao desafio da internacionalização

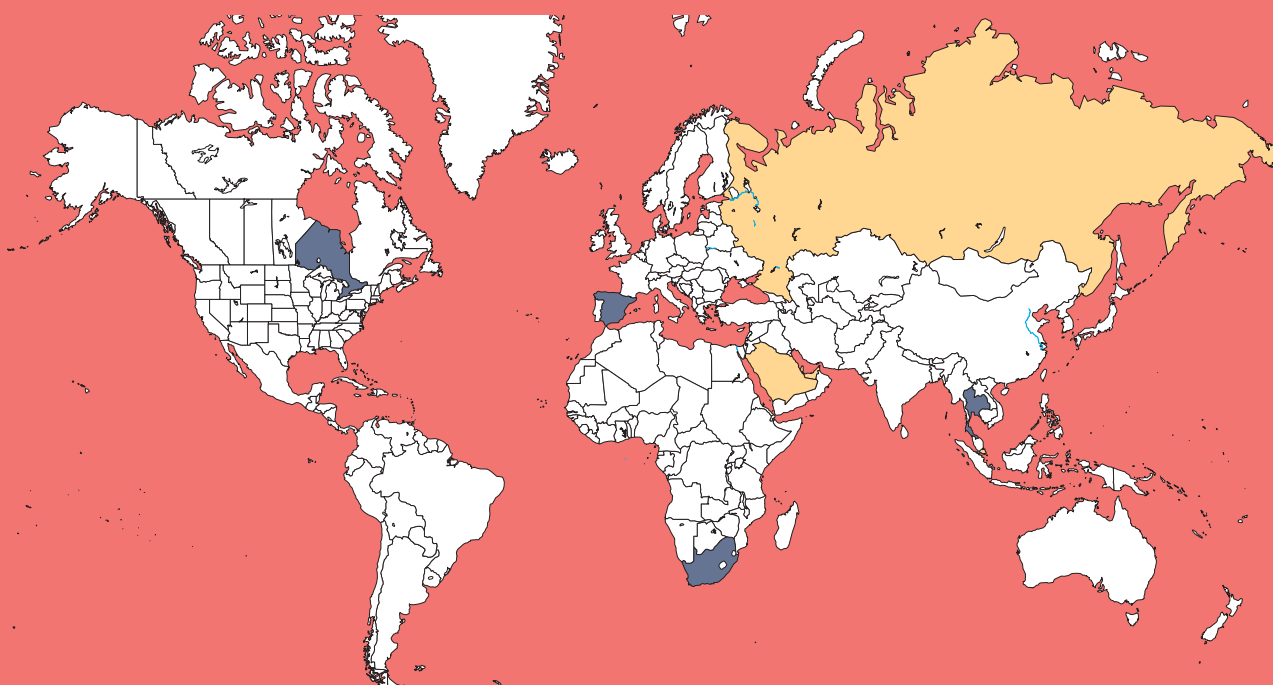
Companies need increasingly mobile employees to face the challenges of international expansion

Expatriate workers move to an increasing number of countries.

However, according to HSBC's *The Expat Explorer Survey 2010 – Report One: Expat Economics*, and *Report Two: Expat Experience*, we might rank the countries welcoming a higher number of expatriates according to two overarching parameters:

- (1) “Wealth/Disposable Income” which is derived from a weighting of income, disposable income and luxury commodities one owns in the destination country (all items being given the same relative weight);
- (2) Expat Experience, whose weighted variables are: Settlement in destination country (16,7%), integration (16,7%) and standard of living (66,7%).

Based on these two parameters, we can design a map to illustrate the wealth hotspots that expats are more frequently assigned to.



■ Hotspots do ponto de vista financeiro (“Riqueza/Rendimento Disponível”)
“Expat Wealth” Hotspots

■ Hotspots do ponto de vista da experiência
“Expat Experience” Hotspots

Ranking de destino de expatriados: vertente "Riqueza/Rendimento Disponível"

Expatriates destinations ranked according to "Wealth/Disposable Income"

PAÍSES COUNTRIES	RESULTADO GLOBAL OVERALL	
	Pontuação Score	Classificação Rank
FEDERAÇÃO RUSSA / RUSSIAN FEDERATION	0,53	1
ARÁBIA SAUDITA / SAUDI ARABIA	0,50	2
BAHREIN / BAHRAIN	0,49	3
EMIRADOS ÁRABES UNIDOS / UNITED ARABES EMIRATES	0,48	4
SINGAPURA / SINGAPORE	0,48	4
ILHAS BERMUDAS / BERMUDA	0,48	4
QATAR	0,47	7

Numa visão mais global do ranking, onde são considerados 25 países, o relatório revela algumas conclusões interessantes, designadamente no que diz respeito à Europa. Uma delas reside na diferença de índices de riqueza/rendimento disponível cada vez maior entre o Leste e a Europa Ocidental (a título de curiosidade esta última detém as 5 últimas posições da tabela, com a Bélgica, Espanha, França, Alemanha e Holanda). Já em 2009 era clara a mudança de riqueza para o Leste.

Outra das grandes conclusões do "Report One: Expat Economics" é a emergência dos países BRIC – Brasil, Rússia, Índia e China – enquanto destino de expatriados (ver caixa neste dossier).

Na base destes resultados está ainda a grande motivação referida por 57% dos respondentes expatriados: perspectivas de carreira e salários mais elevados (ver caixa neste dossier).

Considering a total of 25 countries, the report discloses a number of interesting findings, especially where Europe is concerned. One of them concerns the difference in wealth/disposable income, where the East tends to outstrip Western Europe (Belgium, Spain, France, Germany and the Netherlands are ranked at the bottom out of all 25 countries.) In 2009, wealth had clearly begun to move East.

Another major finding in "Report One: Expat Economics" is the rise of BRIC countries – Brazil, Russia, India and China – as a destination for expatriates (see highlight box).

What factors account for these results? 57% of expat respondents indicate brighter career prospects and higher pay. (see highlight box).

Ranking de destino de expatriados: vertente "Experiência"

Expatriate destinations ranked according to "Experience"

PAÍSES COUNTRIES	RESULTADO GLOBAL OVERALL	
	Pontuação Score	Classificação Rank
TAILÂNDIA / THAILAND	0,62	1
CANADÁ / CANADA	0,59	2
BAHREIN / BAHRAIN	0,59	3
ESPAÑA / SPAIN	0,59	4
ÁFRICA DO SUL / SOUTH AFRICA	0,58	5

Torna-se interessante analisar a aparente contradição entre os dois rankings. A grande conclusão que se tira é a de que as perspectivas de carreira e a qualidade de vida não estão directamente relacionados.

Apesar de uma mudança para outro país ser, teoricamente, uma oportunidade que muitos profissionais aceitam com a perspectiva de não só melhorar a sua vida mas também de impulsionar o potencial de ganhos financeiros, os resultados mostram que estes dois benefícios raramente são cumulativos. Os resultados referentes aos países BRIC demonstram -no muito bem (ver caixa).

Looking into the apparent contradiction between the two rankings, an interesting datum is presented to us. To all intents and purposes, career prospects and standards of living are not directly related.

Though you might think a move to a different country would give an employee a chance both to improve their standard of living but also boost their income, actual results demonstrate that the two benefits rarely go hand in hand. Results gleaned in BRIC countries demonstrate the disconnect all too well. (see highlight box)

Com as devidas exceções, daí se explica o facto de encontrarmos países como a Arábia Saudita, o Qatar e a Rússia (posicionados no top 5 da “Riqueza”) a caírem na tabela quando o assunto é qualidade de vida.

No caso de Portugal, actualmente, mais de 60% dos expatriados das empresas nacionais têm como países de destino países europeus e países africanos (mais de 80% para Angola). Contudo, prevê-se que surjam nos próximos dois anos novos destinos de expatriação.

Apesar de não existir um guião base para analisar e planear uma política de expatriação nas suas diversas e complexas variáveis, podem-se elencar algumas questões-chave e basilares a ter em conta num projecto desta natureza.

There are exceptions, of course. But as one can see, countries like Saudi Arabia, Qatar and Russia, ranked top 5 for “wealth” represent the bottom when you measure standards of living.

Where Portugal is concerned, more than 60% of expatriates working for Portuguese companies move to European and African countries (upwards of 80% of expats are assigned to Angola). However, new expat destinations are expected to emerge over the coming two years.

Although there is no base script to analyze and plan an expatriation policy with all its intricate factors. It can be pointed out a few instrumental, key issues we have to take into consideration.

O QUE É QUE O EXPATRIADO PENSA?

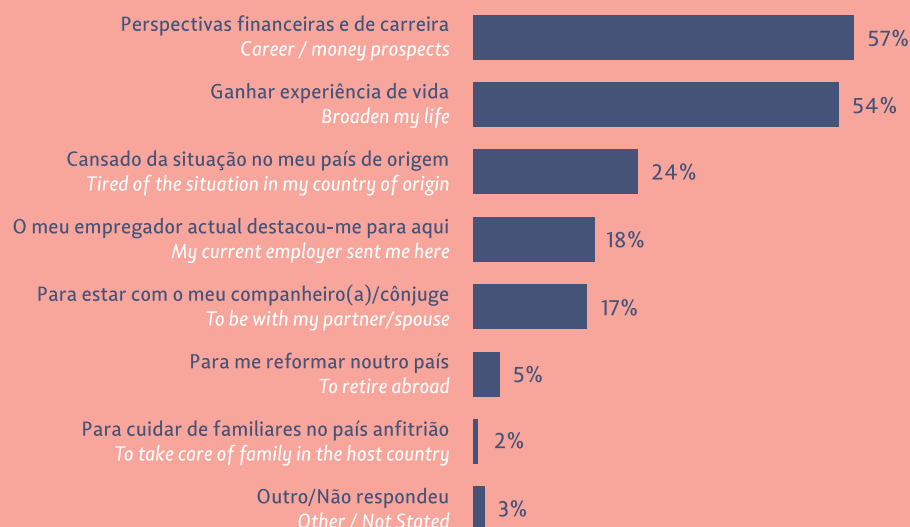
Abordando o lado do expatriado, existem dados que mostram as principais motivações pessoais que levam os trabalhadores a abraçarem um projecto fora do seu país de origem.

Voltando a referir o mesmo estudo do HSBC Bank International (Expatriation Economics 2010), verifica-se que as perspectivas de carreira e salários mais elevados são a principal razão para se trabalhar num país estrangeiro (ver gráfico).

WHAT DO EXPATRIATES THINK?

On querying expatriates, data have emerged that show why expats embrace projects outside their countries of origin.

Again, per the HSBC study, Expatriation Economics 2010, we can see that better pay and career development are the main reasons to work abroad (see graph).



E DE UM PONTO DE VISTA MAIS PESSOAL: O QUE MOTIVA A SAIR DO PAÍS?

Apesar das mais-valias financeiras esperadas quando se abraça uma vida de expatriado, é interessante notar que o desenvolvimento pessoal é relatado como uma das maiores vantagens para agarrar uma oportunidade profissional fora do país de origem. Dos respondentes ao inquérito "Expatriation Experience" 81% refere alargar horizontes e ganhar experiência de vida como sendo os benefícios mais importantes quando se tornam expatriados.

FROM A MORE PERSONAL STANDPOINT: WHAT MOTIVATES A PERSON TO LEAVE THEIR HOME COUNTRY?

Despite the financial perks of expat work, it's interesting to note that personal development is reported as one of the greatest advantages in seizing a professional opportunity outside one's country of origin. Among survey respondents, 81% have cited broadening perspectives and life experience as some of the most significant benefits of expatriate assignments.

Diferentes soluções para diferentes realidades

Different solutions for different realities

Enquadramento legal e fiscal

Os princípios de tributação e enquadramento legal devem ser analisados ao abrigo do regime fiscal de cada país e considerando sempre eventuais convenções definidas para o respectivo regime de tributação dos expatriados.

Mobilidade dos Colaboradores

Neste parâmetro de análise podemos encontrar vários factores merecedores de reflexão e que se podem dividir em dois grupos:

- a) Factores exógenos, tais como diversidade geográfica, cultural, legal, entre outras;
- b) Factores endógenos, como por exemplo o perfil etário e profissional do expatriado, a necessidade de deslocalização familiar; o tempo de permanência no estrangeiro (desenvolvimento dos designados nómadas; situações resultantes de aquisições ou fusões; a gestão dos programas de benefícios a atribuir a expatriados (estes também cada vez mais complexos).

É devido à crescente complexidade destes factores que as empresas tendem cada vez mais a recorrer a serviços especializados na assessoria à implementação das respectivas políticas para expatriados.

Estas empresas desenvolvem toda a política global de expatriação, segmentando o processo em diversas etapas, de forma a obter o máximo valor da mesma.

Tax and Legal Framework

Taxation and legality frameworks must be analyzed according to the frameworks put in place by the host countries. We must also take into account any conventions that rule on taxation of expatriate labour.

Employee Mobility

This parameter for analysis includes several factors that must be taken into account. By and large, they can be classed under the two following groups:

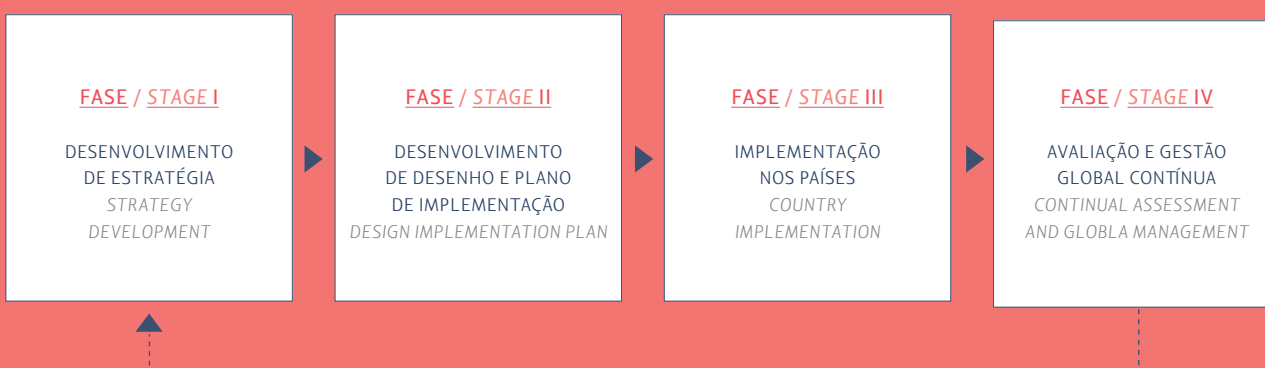
- a) Exogenous factors, such as geographical, cultural, legal diversity & other kinds of diversity;
- b) Endogenous factors, such as the expat worker's age group, professional profile, the need to relocate families, duration of foreign assignment ("nomad worker" development), situations arising from mergers and acquisitions, management of employee benefit programmes (which are increasingly complex).

Because these factors tend to incorporate more and more variables, companies are turning to specialty consulting services to help them implement expatriate policies.

These companies develop entire expatriation policies, breaking the process down to segments so as to derive maximum benefit from each segment.

Fases /Ciclo de Planeamento e Implementação de uma Política de Expatriação

Planning Stages/Cycle and Implementation of an Expatriation Policy



Numa abordagem generalizada às soluções disponíveis no mercado, as componentes relevantes no âmbito da protecção de expatriados são:

Considering the current solutions offered by the market, the components relevant to expat protection, available at this writing, are as follows:

Salário Base Base Salary	De acordo com as funções exercidas no país de origem, mas também é prática ajustar o salário às condições praticadas na empresa de destino According to the job carried out in the home country, although it is current practice to adjust earnings to the pay scale of the host company
Bónus Bonuses	De diversos tipos, sendo os mais comuns: bónus de instalação, de expatriação, de desempenho Come in all shapes and sizes, the most common being: Settling-in bonus, expatriation bonus, performance bonus
Subsídios Allowances	Alojamento, Educação, Riscos Cambiais (precaver as diferenças de câmbio), Custo de Vida (ter em conta a diferença do custo de vida no país de destino), Penosidade ou Perigosidade Housing, Education, Foreign Exchange Risk (protection against fluctuation in currency values/exchange rates), Living Expenses (taking into account variable costs of living), Danger or Difficulty Allowance
Benefícios Benefits	Seguros, Viagens, Férias, Cursos de línguas Insurance, Travel, Holiday, Language Classes

No entanto, uma análise mais cuidada permite identificar as características diferenciadoras de cada solução, e a importância de seleccionar o produto adequado às necessidades específicas de cada empresa, com particular enfoque para as componentes da protecção na saúde.

However, a more careful analysis allows us to identify the features that set each solution apart, and highlights just how important it is to select a product to accommodate the specific needs of each company, with a special emphasis on health coverage component.

BRIC – as promessas da expatriação?

Os países BRIC parecem estar a emergir como *hotspot* de expatriados.

A demonstração, nos últimos anos, de bons desempenhos económicos por parte deste grupo de nações teve reflexos também ao nível dos resultados do estudo conduzido pelo HSBC “Expat Economics”.

A comparação entre os BRIC e os demais países revela que os expatriados daquele grupo obtiveram não só ganhos superiores à média global, mas também maiores oportunidades de desenvolvimento da carreira (excepção feita ao Brasil neste ponto).

No entanto, uma análise ao relatório “Expat Experience” demonstra mais uma vez aquilo que é uma assumpção generalizada do estudo. Se por um lado os residentes no grupo BRIC estão bem e recomendam-se na vertente económica, já ao nível da experiência, o Brasil, a Rússia, a Índia e a China (em paralelo com o Médio Oriente) são os locais mais difíceis para um expatriado estabelecer a sua vida pessoal e social. Para estes resultados são tidos em conta factores como a facilidade de acomodação, serviços de saúde, regularização administrativa da situação fiscal e financeira (contas bancárias) e outro tipo de serviços utilitários essenciais à vida do dia-a-dia.

O Brasil não entra no top 25 do ranking “Expat Experience” (ver metodologia no final deste dossier), a Índia está no último lugar deste ranking, com as dificuldades ao nível da adaptação cultural e de estilo de vida. Quanto à Rússia (em 23º) e à China (20º), as grandes questões levantadas referem-se às dificuldades na organização do sistema de protecção da saúde e nas deslocações/viagens internas.

BRIC – Promising fields for expatriate work?

BRIC countries seem to be on the way to becoming hotspots for expat employees.

Over the last few years, their economies have performed admirably, and this impacted the results demonstrated in the HSBC study, *Expat Economics*.

A comparison among BRIC and other countries reveals that expats assigned to BRIC countries have not only earned more than their peers in other countries but have also enjoyed a larger number of opportunities for career development (although Brazil provides the exception on this latter point).

However, on analyzing the “Expat Experience” report, we come upon a general assumption aired by the study. If, on the one hand, residents in BRIC countries are doing well in the Money department, experience-wise, Brazil, Russia, India and China (along with the Middle East) are the hardest places for an expat to maintain a social schedule and develop a social life. These results take into account such factors as ease of finding accommodation, healthcare, induction into local tax schemes and the banking system, and other utilities indispensable to daily life.

Concerning these parameters, Brazil does not even make the top 25 (see methodology at the end of this article); India ranks last, what with the difficulties in adapting to local culture and lifestyles. As for Russia (23rd) and China (20th), the most pressing issues are the difficulty in putting together a health coverage plan and in-country travel.

Os drivers para uma política de expatriação e as soluções

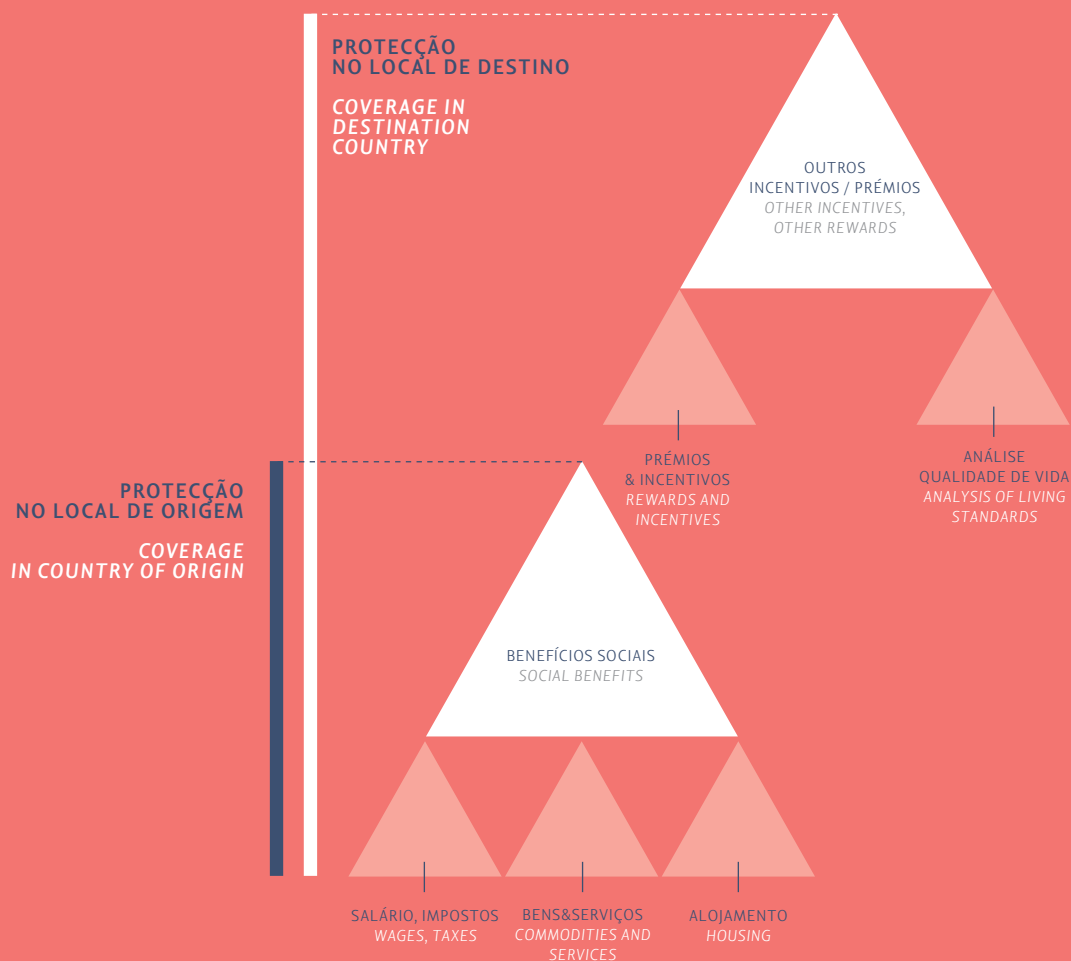
Drivers and solutions for an effective expatriation policy

Em qualquer das formas de implementação de políticas para expatriados, a organização e o expatriado têm obrigações e deveres quanto a questões de protecção no local de origem e respectivas condições de trabalho/equidade no local de destino.

Os principais *drivers* no desenho de uma política de expatriação estão relacionados com questões legais, *benchmarking* de custos e qualidade de vida, custos com alojamento e *matching* entre função na origem e no destino.

Whatever shape or form an expat policy takes on, both the company and the expat employee must follow rules and comply with their duties regarding coverage in their home country and respective working conditions/fairness in the destination workplace.

The main *drivers* for an expatriation policy are connected with legal matters, benchmarking costs & standards of living, housing costs and function matching between home and destination workplaces.



No caso de Portugal e no que toca a soluções de protecção no local de destino, há que salientar:

- Existem soluções que apostam na modularidade e na flexibilidade de opções – permitem adequar a solução às necessidades do cliente, as quais variam significativamente em função do país de expatriação e do próprio perfil do expatriado.

Where Portugal and coverage products in the destination country are concerned, we must highlight:

- Solutions that strive for modularity and flexibility in their options – adapting to fit the client's needs, which vary significantly from country to country and according to the expat employee's own profile.

- Outras propostas apresentam-se numa espécie de plano único, consideravelmente abrangente em termos de coberturas, complementado ainda com algumas coberturas opcionais. Estas soluções, bastante completas em termos de protecção, serão especialmente vocacionadas para expatriados em países com deficiências no que respeita aos serviços de saúde pública e assistência.

Não podemos deixar de referir o reconhecimento mundial da BUPA no que respeita à qualidade do seu serviço. No entanto, trata-se de uma solução especializada na vertente saúde, pelo que não será a mais indicada para quem necessita, adicionalmente, de uma protecção alargada ao nível da assistência.

É fundamental que as situações sejam sempre analisadas numa perspectiva de adequar as soluções existentes à estratégia e política da empresa, assim como ao perfil do próprio expatriado e respectivo país de deslocamento. Se nenhuma das soluções existentes for adequada, a mesma pode ser estruturada causticamente.

Qualquer política de expatriação deve ter em conta a estratégia da empresa, o perfil do expatriado e do país de deslocamento.

Any expat policy must consider the company's strategy, the expat worker's profile and that of the host country.

- *Other solutions are designed as a one-size-fits-all programme, which is reasonably comprehensive in terms of coverage and may be complemented by optional coverage. These rather comprehensive coverage solutions are especially geared toward expatriate workers in countries where public healthcare and other assistance services are found lacking.*

We must, of course, mention BUPA for the worldwide recognition their service has garnered. However, what they offer is dedicated healthcare cover, for which reason it may not be the best possible solution for those who need additional assistance services.

It is of the utmost importance to analyze solutions in order to adapt them to company policy and strategy, as well as the expat's own profile and the destination country. Should none of the solutions on offer prove adequate, it may be structured on a case-by-case basis.

O QUE PROTEGER

Qualquer empresa que quiser iniciar/desenvolver uma política de expatriação deve planear as soluções de protecção mais adequadas, tendo em conta quer o objectivo/tipo de expatriação quer o país de destino.

Benefícios-chave a ponderar na procura de um parceiro/empresa:

- Capacidade de cobertura global;
- Capacidade de adequar o plano global ao melhor enquadramento fiscal;
- Compromisso com níveis de serviço a definir conjuntamente com o cliente.

Numa abordagem generalizada realizada às soluções disponíveis no mercado, as mesmas podem revelar-se idênticas. No entanto, uma análise mais cuidada poderá permitir identificar as características diferenciadoras de cada solução. Daí decorre a importância de seleccionar o produto adequado às necessidades específicas de cada empresa.

WHAT SHOULD BE COVERED

Any company wishing to initiate or develop an expatriation policy must plan the most fitting coverage solutions, taking into account both the nature of their expat assignments and their destination countries.

Key benefits to consider when looking for a partner/company:

- *Capacity for global coverage;*
- *Ability to adjust the global coverage plan to the best tax schemes available;*
- *Commitment toward levels of service, to be defined in conjunction with the client.*

A superficial glance at the solutions on offer will make it seem as if they're all alike. However, a more careful approach reveals the significant differences among them. That's why one must select coverage products according to the specific needs expressed by each company.

SABIA QUE... DID YOU KNOW...



61%

DOS EXPATRIADOS ALOCA O SEU RENDIMENTO
DISPONÍVEL A SOLUÇÕES DE POUPANÇA
MOST EXPATS ARE ROUTING MORE AND MORE
OF THEIR MONEY INTO SAVINGS PRODUCTS

43%

ADMITE QUE GASTA MAIS
ADMIT THEY'RE SPENDING MORE MONEY

PREOCUPAÇÕES DOS EXPATRIADOS EXPATRIATES CONCERNS

AS QUESTÕES DE FORO EMOCIONAL
COMO POR EXEMPLO O ESTABELECIMENTO
DA VIDA SOCIAL, A SOLIDÃO E SAUDADES
DA FAMÍLIA E AMIGOS ESTÃO NO TOPO
DA LISTA DE PREOCUPAÇÕES DOS
EXPATRIADOS (MAIS DO QUE ASPECTOS
DE CARÁCTER MAIS PRÁTICO)
EMOTIONAL ISSUES, SUCH AS THE
DEVELOPMENT OF A SOCIAL LIFE, LONELINESS
AND MISSING FAMILY AND FRIENDS ARE
FOREMOST AMONG EXPAT CONCERNS (MORE
THAN OTHER PRACTICAL CONCERNS)



48%

VERIFICANDO-SE UMA MAIOR
INCIDÊNCIA NAS MULHERES
WOMEN ARE HIT HARDER



37%

DO QUE NOS HOMENS
THAN MEN



OS EXPATRIADOS EUROPEUS TÊM MAIS
DIFICULDADE EM ESTABELECER NOVAS
RELAÇÕES DE AMIZADE NO PAÍS DE DESTINO.
EUROPEAN EXPATS FIND IT HARDER
TO MAKE NEW FRIENDS IN THEIR
HOST COUNTRY.

OS EXPATRIADOS ASPIRAM CADA
VEZ MAIS À MUDANÇA DE PAÍS.
EXPATS ARE INCREASINGLY EAGER
TO CHANGE THEIR HOST COUNTRIES.

APENAS / ONLY

35%

VIVEM NO PAÍS DE ACOLHIMENTO
HÁ MAIS DE 5 ANOS
HAVE LIVED IN THEIR HOST
COUNTRIES FOR OVER 5 YEARS

THAILAND + CANADA

SÃO OS DESTINOS MAIS PROPENSOS
AOS DESIGNADOS EXPAT LIFERS
(LONGOS PERÍODOS DE PERMANÊNCIA)
HAVE THE LARGEST NUMBER OF
EXPAT LIFERS (LONG-TERM STAYS)

Fontes / Fonts:

HSBC Bank Interntional, Expat Explorer Survey 2010, Report one: Expat Economics
HSBC Bank Interntional, Expat Explorer Survey 2010, Report one: Expat Experience

Metodologia do Estudo / Research Methodology

Inquérito realizado on-line a 4.127 expatriados de mais de 100 países entre 26 de Abril e 7 de Junho de 2010. Uma amostra de 30 ou mais respondentes era condição necessária para a respectiva inclusão nos resultados, considerando-se desta forma, como relevante e indicativa dos pontos de vista e tendências a que diz respeito o público-alvo em análise.

Online survey answered by 4,127 expat workers from over 100 countries, from April 26 to June 7, 2010. A sample of 30 or more respondents was a necessary precondition for inclusion in reported results; only a sample of 30 or more was deemed relevant and indicative of points of view and/or trends observed among the target group.