



Multinational Network Pooling

Employee Benefits

Multinational Network Pooling

GEB: Generali Employee Benefits
Uma das maiores redes mundiais
One of the largest global networks

Entrevista com Paolo Marini
Interview with Paolo Marini

Eficiência ou adversidade fiscal?
Fiscal efficiency, or just a tax burden?

Fringe Benefits em contexto de multinacional
Fringe Benefits for multinational companies

Multinational Network Pooling

Multinational pooling (Pools) é o processo pelo qual uma empresa, com dois ou mais locais de risco, coloca os seus seguros numa rede de seguradoras com representação em vários países. Os objectivos? Obtenção de resultados financeiros e um maior controlo dos riscos.

Multinational pooling (the establishment of Pools) is the process whereby a company, controlling two or more risk sites, places insurance with a network of insurers represented across several countries. The goal? Obtaining financial results and better risk management.



Texto / Text:
Ana Mota

DIRECTORA
EMPLOYEE BENEFITS
MDS

EMPLOYEE BENEFITS
MANAGING DIRECTOR
MDS

e-mail:
ana.mota@mds.pt

Na área de Employee Benefits as Pools permitem, de uma forma coordenada, a colocação dos seguros ligados aos benefícios dos colaboradores em cada país. Este processo traduz-se na dispersão de risco a nível internacional e consequente partilha de parte das margens geradas a nível global com a Casa Mãe de uma Empresa Multinacional.

Os dois principais objectivos da gestão de benefícios através do mecanismo das Pools são a obtenção de resultados financeiros e um maior controlo dos riscos.

As Pools assumem assim, antes de mais, um importante papel como veículo financeiro ao serviço das Multinacionais, pelas poupanças de custos passíveis de serem obtidas através de economias de escala.

A ideia-base é utilizar as margens dos países com boa sinistralidade para reduzir ou eliminar as perdas dos países onde possam ter ocorrido mais ou maiores sinistros. Em vez de ser um cliente relativamente pequeno em muitos países, a multinacional pode tornar-se um grande cliente a nível global.

When it comes to Employee Benefits, Pools permit the coordinated placement of insurance related to employee benefits in each country. This process leads to the even distribution of risk at the international level and thus the sharing of globally-generated margins with the Head Office of a Multinational Corporation.

The two main goals in managing benefits through pools are the financial results and greater control over risk.

Pools become, first and foremost, a significant financial vehicle at the service of multinational companies, as they save on costs in a manner possible only within the context of scale economies.

The basic idea is to use margins available in countries with good loss expectancy in order to reduce or eliminate losses in countries where more significant disasters may have occurred. So instead of becoming a small client throughout a number of countries, the multinational company becomes a major client on a global scale.

Como funciona | How it works



A Casa-Mãe poderá optar por distribuir o dividendo pelos países participantes, aumentando assim a motivação para as suas subsidiárias participarem na Pool e contribuir para a redução dos seus custos locais com benefícios.

Apesar do processo “Multinational Pooling” ser oferecido há mais de 40 anos, trata-se de um mercado em franco crescimento e ainda longe de um estado de real maturação. Embora com diferentes vantagens potenciais consoante o perfil da multinacional, o mecanismo das Pools é uma solução adequada para qualquer empresa multinacional.

O número de empresas multinacionais que desfruta actualmente das vantagens de “Multinational Pooling” rondará as 2500, o que é um número francamente baixo. Sobretudo se tivermos em conta que é uma solução adequada a qualquer empresa que se tenha internacionalizado. As multinacionais que o fizeram são apenas as mais conhecidas, logo, uma pequena fatia deste mercado.

Na realidade a falta de maturidade deste mercado começa nas próprias multinacionais, que estão muito longe de aproveitar todas as vantagens e soluções a que a sua internacionalização dá acesso.

A constituição de uma Pool e os serviços associados a uma network são, nos nossos dias, importantes instrumentos de gestão para todas as empresas que internacionalizem a sua operação e atribuam “employee benefits” fora do seu país de origem.

Claro que as multinacionais de maior dimensão, com subsidiárias por todo o Mundo, terão a expectativa de obter dividendos mais elevados.

Uma das características relevantes para o sucesso das “Multinational Pooling”, e que as tornam irrecusáveis, é serem uma solução completamente isenta de quaisquer custos para a empresa porque apresenta vantagens intrínsecas para a Seguradora/Network: ao aumentar o número de países participantes, e consequentemente o número de pessoas seguras, permite a dispersão do risco, o que leva à redução da volatilidade da sinistralidade global e à libertação de parte da margem do prémio de risco.

The Head Office may choose to distribute dividends among participating countries, thus providing incentive to affiliates, who will be more willing to take part in the Pool and contribute to local cost reduction with benefits.

Although Multinational Pooling has been available for over 40 years, the market is currently growing, and is still a long way from real maturation. The pool mechanism is a suitable solution to any multinational company. However, different companies will draw on distinct potential advantages depending on their profiles.

The number of multinationals currently enjoying the advantages in Multinational Pooling is now around 2500, which is a rather small figure. Especially if you consider that this product would be of benefit to any company that has gone international. The multinationals that have adopted the Pool system, are the key players; therefore, they represent a comparatively small slice of the pie.

The lack of maturity in the market is attributable to the multinationals themselves, as they do not make the most of the advantages and solutions available to them through their internationalization.

The constitution of a Pool and network-associated services are, nowadays, important management tools for any company going international and awarding employee benefits outside their home country.

Naturally, larger multinational companies, with affiliates worldwide, may expect more significant dividends.

One of the key facts in the success of multinational pooling, which makes it impossible to refuse, is that the solution is completely free of cost to the company.

By this we mean that it comes with intrinsic advantages to the Insurer/Network: By increasing the number of participating countries, and consequently the number of people insured, it allows risk dispersion, leading to a reduction in the volatility associated with global loss expectancy and the partial clearance of insurance premium margins.

“O número de empresas multinacionais que desfruta actualmente das vantagens de «Multinational Pooling» rondará as 2500.”

Em vez de ser um cliente relativamente pequeno em muitos países, a Multinacional torna-se um grande cliente a nível global:

- A dispersão de risco além-fronteiras permite à Seguradora/devolver à Casa-Mãe parte das margens geradas a nível global
- A Casa-Mãe poderá distribuir esse dividendo pelos países participantes – aumentando assim a sua motivação para participar na “Multinational Pool” e reduzir os seus custos locais com benefícios
- Ideia – base: utilizar as margens dos países com boa sinistralidade para reduzir ou eliminar as perdas dos países com mais sinistros

Instead of becoming a small client throughout a number of countries, the multinational company becomes a major client at the global level:

- Cross-border risk dispersion, allowing the Insurer to return a part of global profit margins to the Head Office.
- The Head Office may then distribute such dividends among participating countries, thereby improving their incentive to take part in the Pool and contribute to local cost reduction with benefits.
- The fundamental concept: Use profit margins from countries with good loss expectancy to reduce or eliminate losses in countries more adversely affected

“The number of multinationals currently enjoying the advantages in Multinational Pooling is now around 2500.”

Pressupostos:

- O País 1 não tem participação local porque se trata de um grupo pequeno.
- O País 2 distribui localmente 90% do saldo.
- O País 3 distribui localmente 50% do saldo.
- De uma forma geral a multinacional pode retornar em média de 8% a 12% dos prémios através do dividendo internacional. Evidentemente, a experiência dos contratos de seguro pode variar de ano para ano, e consequentemente os resultados da cada Pool e respectivos dividendos.

Premises:

- Country one does not participate locally because the group is small-scale.
- Country 2 distributes 90% of its balance locally.
- Country 3 distributes 50% of its balance locally.
- Generally, a multinational may return 8% to 12% of premiums through international dividend. Evidently, the experience with insurance contract may change year to year, and as a consequence, so will the results from each Pool and its respective dividends.

“(…) Ao aumentar o número de países participantes, e consequentemente o número de pessoas seguras, permite a dispersão do risco.”

“(…) By increasing the number of participating countries, and consequently the number of people insured, it allows risk dispersion.”

Exemplo financeiro dos Ganhos Potenciais | Financial Example of Potential Gains

PAÍS COUNTRY	1	2	3	TOTAL
Prémio Premium	100,000	200,000	300,000	600,000
Sinistros Claims	50,000	120,000	145,000	315,000
Despesas Contratuais Contract Expense	25,000	40,000	45,000	110,000
Saldo Balance	25,000	40,000	110,000	175,000
Dividendo Local Local Dividend	0	36,000	55,000	91,000
Dividendo Internacional International Dividend	25,000	4,000	55,000	84,000

Além da expectativa de mais-valias financeiras – a distribuição de dividendos – outro dos factores mais valorizados por multinacionais, provavelmente mais relevante para as de menor capacidade, é o acesso à informação global obtida pela Casa-Mãe através da Seguradora/Network.

A Network disponibiliza ainda à Casa-Mãe da Multinacional sumários dos planos de benefícios em vigor nas suas várias subsidiárias.

Esta informação pode ser particularmente útil para a Casa-Mãe averiguar se os benefícios e os inerentes custos estão em linha com as suas “guidelines” nesta área, podendo actuar para conferir uma maior harmonização global.

As Network disponibilizam também anualmente relatórios de perdas e ganhos – Pooling Report – onde se informa não só o resultado global, mas também de forma detalhada a performance de cada país.

Esta informação constitui uma importante ferramenta de gestão, permitindo à Casa-Mãe averiguar o porquê de uma sinistralidade elevada em determinado país/subsidiária: Risco inerente à própria actividade? Inadequação das condições de trabalho? Necessidade de reforçar os níveis de segurança? Em praticamente qualquer país do mundo, e em complemento aos Pooling Reports, a Network disponibiliza igualmente informação sobre quais os benefícios habitualmente atribuídos, o nível de protecção da Segurança Social, legislação aplicável, etc.

Este acesso que, além de mais é gratuito, não está facilmente disponível às multinacionais que não adiram a uma Pool.

Algumas das Networks apresentam, ainda, soluções adaptadas aos colaboradores deslocados e expatriados. Este tipo de colaboradores, com elevado grau de mobilidade dentro da organização, necessita de soluções flexíveis e adequadas, de difícil enquadramento nos planos disponibilizados pelas Seguradoras locais.

In addition to expected financial gains – the distribution of dividends – another factor multinationals really prize, and which may be more significant to smaller-scale companies, is the access to global information obtained by the Head Office through the Insurer/Network.

The Network also provides the multinational’s Head Office with summaries of the benefits programs in place at their affiliates.

This information may prove especially useful if the Head Office wishes to find out whether benefits and their inherent costs are aligned with their directives on the matter, and may wish to implement greater global harmonization of rules and regulations worldwide.

The Networks also provide annual profit/loss statements – pooling reports – reporting not only global results but also breaking down performance per country.

This information constitutes an important management tool, allowing the Head Office to determine why a certain country or affiliate presents high loss expectancy: Risk inherent in the business itself? Inadequate working conditions? Is there a need to reinforce security measures? Practically in every country on Earth, to complement Pooling Reports, the Network also provides information on what benefits are usually awarded, the level of protection afforded by Social Security, applicable laws, etc. Such access is not only free but not easily available to multinationals who do not participate in a pool.

Some Networks also provide solutions which have been tailored to expatriate/off-country employees.

This kind of employee, who enjoys a great deal of mobility within the organization, needs flexible, adequate solutions that are difficult to obtain from local insurers.

A Network pode representar a parceria ideal para suprir estas carências existentes a nível local, inclusive ao nível dos requisitos técnicos e clínicos inerentes ao processo de passagem de um seguro para outro, dado que todo esse movimento fica extremamente facilitado ao ocorrer dentro de Seguradores da própria Network.

The Network may represent an ideal partnership through which one can fill local gaps, inheriting all the technical and clinical demands associated with the transfer from one insurance program to another, as of that movement is immensely facilitated when it occurs within insurance companies belonging to the same Network.

Resumo das vantagens | Overview of the advantages

- Coordenação Central, melhorando o Controlo e Monitorização dos Planos Employee Benefits implementados
- Informação sobre o tipo de planos de benefícios e o nível de protecção da Segurança Social em todas as regiões do Mundo
- Informação sobre a performance e prática das *guidelines* de cada subsidiária
- Dividendo Financeiro
- Conta de perdas e ganhos centralizada, combinando e maximizando a performance financeira das apólices Employee Benefits
- Possibilidade de criar harmonização de benefícios – facilitando a mobilidade de colaboradores
- Sem custos adicionais
- Contratos locais e Serviço local – ex: manutenção de participação nos resultados
- Aumento da capacidade de negociação local – efeito economias de escala
- Central coordination improving control and monitoring of employee benefit plans that are in place
- Information on all types of benefit plan and the level of protection afforded by Social Security throughout the world
- Information on affiliate adherence to guidelines
- Financial dividends
- Loss and gain accounting is centralized, combining and maximizing financial performance of employee-benefit policies
- Possibility of harmonized benefits – facilitates employee mobility
- No additional cost
- Local contract, local service: Maintaining share of income
- Increase in local negotiation capacity – scale economy effect

Riscos Cobertos | Covered Risk

Aplica-se sobretudo ao Seguro de Vida (riscos de Morte e Invalidez), mas também a Acidentes Pessoais e, de uma forma geral, a todos os seguros de pessoas com uma cobertura de risco.

This pertains mostly to Life Insurance (death and disability risk), but also to personal accidents and, in general, all insurance provided to persons with risk coverage.

Os seguros de Saúde podem ser incluídos na “Pool” mas, na maior parte dos casos, trata-se de uma operação pouco lucrativa pelas margens geralmente negativas geradas por estes seguros.

Health insurance may be included in the Pool, although for the most part this is not a lucrative move, as more often than not, this kind of insurance generates negative margins.

Os planos de Reforma apenas apresentam margens quando exista um risco (morte, longevidade) que esteja seguro. Assim, não são *poolable* planos de poupança puros.

Pension Plans only generate margins when there is an insured risk (death, longevity). Even so, standard savings plans aren’t poolable.

“Os seguros de Saúde podem ser incluídos na <<Pool>> mas, na maior parte dos casos, trata-se de uma operação pouco lucrativa.”

“Health insurance may be included in the Pool, although for the most part this is not a lucrative move.”

Requisitos habituais para constituir uma Pool *Common requisites to form a Pool*

- Normalmente, um mínimo de 100 pessoas seguras no total, mas sem mínimos por país
- Mínimo de dois países com contratos em vigor com seguradoras pertencentes à Network
- Mínimo de US\$ 20,000 de prémio anual agregado

Há cerca de nove Multinational Network Pools actualmente a operar no Mundo, sendo normal que as multinacionais seleccionem mais do que uma Pool para permitir, em cada país, a escolha local da seguradora mais adequada à cobertura dos riscos. A selecção deve ter por base as que apresentam as características mais adequadas para a expansão geográfica da empresa, bem como aquelas que fornecem o melhor serviço local.

Num estágio mais avançado, a experiência de *Pooling* pode levar à gestão dos riscos através de Cativas. Estas podem chegar a poupanças adicionais de mais 3% a 7%, mas é necessário ter consciência que se passa a assumir os riscos tal como uma Seguradora.

Para se dar este passo é indispensável avaliar bem os riscos, os limites de resseguro disponíveis e assegurar que existe capacidade técnica e administrativa de gestão.

- *Normally, a minimum of 100 insured persons, without per country minimums.*
- *A minimum of two countries holding valid contracts belonging to the Network Insurers.*
- *A minimum of US\$ 20,000 annual aggregate premium.*

There are about nine Multinational Network Pools currently operating in the world. Multinational companies typically select more than one Pool to work with, allowing them to choose the best insurer to cover a given risk in each country.

The selection must be based on the insurers that demonstrate the highest geographic expansion potential to the company, as well as those providing the best local service.

At a more advanced stage, the pooling experience may lead to risk management through captives. Captives may yield additional savings of 3%-7%, but we must always remember risk will then be handled as any Insurance company would do.

To take such a step, one must carefully assess the risk involved, the reinsurance limits available, and determine that there is technical and administrative management capacity.

Alguns conselhos antes de avançar no estabelecimento de acordos de multinational pooling

- Estabelecer localmente um Plano de Benefícios, mas de acordo com guidelines da Multinacional
- Ter consciência que, pela sua envolvimento internacional, pode ser um processo demorado
- Procurar suporte de consultoria
- As práticas em cada país são muito diferenciadas, pelo que importa ser flexível e paciente
- Ter em atenção as relações das subsidiárias com o mercado local. As soluções de Pooling têm de ser entendidas com uma melhoria e não como uma imposição da Casa Mãe

A few tips before entering into multinational pooling agreements

- *Establish a local benefit plan according to multinational guidelines*
- *Be aware that the international factors involved may make this a lengthy process*
- *Seek consultants*
- *Practices vary from country to country, so it is important to be flexible and patient*
- *Look into the relationships that affiliates maintain with their local markets. Pooling solutions must be understood as an improvement to the business, not as an imposition from the Head Office*

Fases para a implementação de uma Pool | Steps to implement a Pool

FASE I - DEFINIR OBJECTIVOS	STEP I - DEFINE GOALS
<p>Definir os objectivos e hierarquizar as prioridades com a implementação de uma Pool:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Redução de custos • Melhoria das condições de subscrição dos riscos (underwriting) • Melhoria do controle dos seguradores locais • Mais e melhor informação de gestão • Informação financeira anual detalhada por apólice • Facilidade na mobilidade de colaboradores entre países 	<p>Defining goals and getting your priorities straight when you implement a Pool:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cost reduction • Improving risk underwriting • Improving control over and for local insurers • More and improved management information • Detailed, annual financial statement per policy • Facility of the mobility of workers between countries
FASE 2 - RECOLHA DE INFORMAÇÃO SOBRE AS SEGURADORAS DA(S) POOL(S)	STEP 2 - GATHER INFORMATION ON THE INSURERS THAT MAKE UP THE POOL
<p>A forma mais simples é solicitar o preenchimento de um questionário para avaliar da imagem e solidez financeira das seguradoras. Este processo deve ter o suporte de um Broker ou consultor local.</p>	<p><i>The easiest way is to conduct a survey on the public image and affluence of insurers. This process must be supported by a local broker or consultant.</i></p>

FASE 3 – ANÁLISE	STEP 3 - ANALYSIS
A análise dos resultados deve ter em conta os aspectos qualitativos e quantitativos. É importante, além do factor custo considerar as coberturas oferecidas e os níveis de serviço.	<i>When you analyse results, quality as well as quantity must be considered. Other than the cost factor, you must consider the coverage and service levels on offer.</i>
FASE 4 – IMPLEMENTAÇÃO	STEP 4 - IMPLEMENTATION
Após selecção das Networks com maior potencial, deverá ser dada indicação local às subsidiárias de quais as seguradoras com que devem trabalhar (representantes desses mesmos Pools). Terá de ser garantido, no mínimo, a manutenção das melhores condições locais. Nesta fase é essencial o suporte de broker ou consultor.	<i>Once you have selected the highest-potential Networks, local affiliates should be advised on the insurers they should work with (representatives of those Pools). At the very least, one must secure the maintenance of the best local conditions available. At this stage, the support of a broker or consultant is essential.</i>

Tipos de Pools | Pool Types

Existem dois tipos de Multinational Networks:

There are two kinds of Multinational Networks:

A:

As que pertencem a um só grupo segurador, exemplos: GEB (grupo Generali), Zurich e Pool AIG

A:

Those that belong to a single insurance group, e.g.: GEB (Generali Group), Zurich and the AIG Pool

As pools tipo **A** apresentam como principal vantagem a maior facilidade de coordenação operacional entre os diferentes países, pois o centro de coordenação é o próprio grupo segurador. A centralização dos processos dá maior flexibilidade e agiliza bastante as decisões.

Type A pools demonstrate one major advantage: easier operational coordination among different countries, as the coordination center is the insurance group itself. Centralized processes provide greater flexibility and speedier decision-making.

Como desvantagem, a escolha da Companhia em cada país está limitada à seguradora do grupo nesse país.

A drawback is that the Company's choice in each country is limited to the group insurer in that specific country.

GENERALI

Generali Employee Benefits (GEB) é parte integrante do grupo Assicurazioni Generali. Com sede em Trieste, a Assicurazioni Generali SpA (Generali) foi criada em 1831. O Grupo Generali é uma das maiores seguradoras da Europa como investidor no mercado de capitais e está entre as cinco principais seguradoras do Mundo em termos de facturação de prémios de seguros.

Criada em 1966, a GEB tem sede em Bruxelas e escritórios regionais em Frankfurt, Londres, Viena, Hong Kong e Parsippany (E.U.A.). Beneficia do suporte financeiro do grupo do Grupo Generali e opera em mais de 70 países através de equipas especialistas em Employee Benefits e exclusivamente dedicadas a este área.

Esta rede é reconhecida pelas multinacionais como flexível e muito próxima na resolução dos problemas. É líder e a mais experiente rede na gestão de cativas na área de EB.

Generali Employee Benefits (GEB) is incorporated into the Assicurazioni Generali Group. With a head office in Trieste, Assicurazioni Generali SpA (Generali) was established in 1831. The Generali Group is one of the largest insurance companies in Europe and, an investor in the capital market, and one of the top five insurers in the world regarding insurance premium turnover.

GEB was created in 1966, with a head office in Brussels and regional branches in Frankfurt, London, Vienna, Hong Kong and Parsippany (USA). GEB benefits from the financial support of the Generali Group. It operates across 70 countries through dedicated teams specializing in Employee Benefits.

The network is acknowledged by multinationals to be flexible and highly proficient when it comes to problem-solving. It is the leading company concerning management of EB captives.

ZURICH EMPLOYEE BENEFITS NETWORK - ZEBN

Com sede em Zurich, na Suíça, a rede ZEB nasceu há cerca de 30 anos da necessidade de oferecer soluções adaptadas às necessidades dos clientes multinacionais do grupo segurador Zurich. Está presente em cerca de 50 países e a representação é feita maioritariamente por seguradoras do grupo.

With a head office in Zurich, Switzerland, the ZEB Network was born some 30 years ago out of a need to offer solutions tailored to the necessities of the multinational clients of the Zurich insurance group. It operates in 50 countries and is represented mostly by group-driven insurers.

AIG

A AIG Global Benefits Network é composta por seguradoras AIG (84) e por outras empresas associadas do Grupo. Esta estrutura permite dar-lhe assistência em mais de 100 países.

A primeira multinacional Pool data de 1953 e actualmente é umas das pools que se encontra mais preparada para dar suporte às empresas multinacionais na gestão de cativas na área de EB.

Entre os seus clientes contam-se algumas das mais prestigiadas empresas mundiais, incluindo 50 das 100 referenciadas pela revista Fortune.

Está presente nos mercados emergentes, como China, Europa Oriental, Índia e Vietname e de uma forma geral, a rede AIG distingue-se pelo desenvolvimento de soluções inovadoras.

AIG Global Benefits Network is comprised of AIG insurers (84) and other group associates. This structure allows it to provide support in over a hundred countries.

The first multinational pool emerged in 1953, and nowadays it is one of the pools best positioned to support multinational corporations in captive EB management.

Among its clients you will find a number of prestigious world-class companies, including 50 of the Fortune 100 highest-ranking businesses.

You will find it operating in emerging markets, such as China, Eastern Europe, India and Vietnam. In general, the AIG network is well known for its development of innovative solutions.

B:

As que agregam diferentes seguradoras, exemplos: IGP, Insurope e Swiss life.

As pools tipo **B**, de uma forma geral, escolhem em cada país os seguradores melhor referenciados na gestão de *employee benefits*, o que pode ser uma garantia de qualidade de serviço. Sendo seguradores de referência à partida são os preferidos localmente.

No entanto, a coordenação central não apresenta o mesmo grau de agilidade e rapidez nas decisões, pois as Companhias pertencem normalmente a grupos seguradores distintos, sendo por isso também mais difícil obter condições bonificadas para subsidiárias com um menor número de colaboradores.

B:

Those that are aggregates of several insurance companies, such as IGP, Insurope and Swiss life.

Type B pools will, in general, choose the best-ranked insurers in each country to deal with employee benefits, which may guarantee quality of service. With a solid reputation, these will be preferred local partners.

However, central coordination is not as flexible or fast, as companies will belong to distinct insurance groups; for the same reason, it is that much harder to obtain the best deals for affiliates with a smaller number of employees.

IGP

Fundado em 1967, o IGP foi um dos pioneiros nos processos de Multinational Pooling e é líder em termos do número de multinacionais e pessoas seguras em gestão nas suas Pools. IGP é uma divisão da John Hancock E.U.A., que é uma subsidiária da Manulife Financial Corporation. Destaca-se por ser um grupo segurador líder em serviços financeiros com sede em Toronto, no Canadá. É a maior empresa de seguro de vida na América do Norte e a quarta maior do Mundo em produtos de capitalização. Com sede em Boston, opera em 65 países e é uma das redes com maior prestígio e das mais reconhecidas pelas Multinacionais. A escolha das seguradoras representantes em cada país baseia-se nos critérios de estabilidade, forte *know-how* e liderança na área de EB. O IGP actua em cada mercado através de executivos de conta apoiados por vários departamentos que prestam suporte quer a nível técnico, quer a nível de Marketing. Tem escritórios em Bruxelas, Singapura e Tóquio que assistem directamente o atendimento da rede na Europa e na Ásia.

Hoje, o IGP trabalha com cerca de 820 empresas multinacionais e mais de 5.220 filiais em todo o Mundo. A rede IGP organiza regularmente para os seus clientes multinacionais seminários sobre vários temas de recursos humanos e mais especificamente na área de benefícios.

Established in 1967, IGP pioneered Multinational Pooling and leads the field in terms of the number of multinationals and persons insured through its Pools. IGP is a division of John Hancock USA, which is a subsidiary of Manulife Financial Corporation. It stands out as a leader in financial services and its current head office is in Toronto, Canada. IGP is the largest life insurance company in North America and fourth largest in the world concerning capitalization products. With offices in Boston, it operates in 65 countries and is one of the most prestigious networks and a preferential partner to multinational corporations. Choice of insurer per country is based on criteria of stability, established know-how, and leadership in EB. IGP is present in international markets through account executives, supported by several departments rendering technical and marketing support. It has branch offices in Brussels, Singapore and Tokyo that drive network service throughout Europe and Asia.

Currently, IGP is working with 820 multinational corporations and more than 5,220 affiliates worldwide. The IGP organizes regular seminars for its multinational clients on several human resources topics, and especially dealing with benefits.

INSUROPE

A INSUROPE é uma associação de seguradoras Vida independentes entre si, cuja cooperação é supervisionada e controlada por um Comité Executivo. Foi criada no final dos anos 60 com o objectivo de dar suporte às empresas multinacionais suas clientes na área de EB. Está representada em mais de 80 países no Mundo inteiro. Tem sede na Bélgica (em Bruxelas) e cinco escritórios de coordenação nos E.U.A. - Nova Iorque Michigan, Califórnia e em dois locais, em Connecticut, que gerem também as operações da América Latina e Canadá. Tem ainda uma operação montada no Reino Unido e escritório em Singapura e Xangai para apoio ao negócio na zona da Ásia Pacífico. Além da estrutura especializada que trabalha nos escritórios centrais, a rede dispõe de equipas especializadas em cada um das seguradoras representantes da rede. Tem actualmente sob gestão cerca de 550 contas multinacionais, que correspondem a cerca de 5.500 planos locais.

Curiosamente, apesar de ser uma rede com origem e sede na Europa, o negócio proveniente de empresas multinacionais americanas representa cerca de 55% do total.

INSUROPE is an association of mutually independent life insurers. Their cooperation is supervised and controlled by an Executive Committee. It was established in the late 1960s to provide support on EB to its multinational clients. It is represented throughout 80 countries worldwide. With head offices in Belgium (Brussels) and five coordinating branch offices in the USA - New York, Michigan, California, and two Connecticut sites, which also manage operations in Latin America and Canada. It also runs an operation in the United Kingdom and offices in Singapore and Shanghai to support business in the Asia/Pacific region. Not only does the network boast a dedicated structure in place at the head office, but also specialist teams in each of the insurers participating in the network. It currently manages some 550 multinational accounts, which correspond with 5,500 local plans.

Curiously enough, being a European network, business from American multinationals represents around 55% of their turnover.

SWISS LIFE

A Swiss Life Network é uma associação de algumas das principais empresas de seguro de vida e das redes mais antigas - acerca de 50 anos - a operar nesta área, com representação em mais de 70 países. A Swiss Life Network tem sua sede em Zurique, na Suíça, onde trabalham equipas de profissionais especializadas e é reconhecida pela sua experiência e pelo grau de confiança que proporciona aos seus clientes.

Swiss Life Network in association of some of them leading life insurers and some of the oldest networks - approximately 50 years old - operating in the field, and is represented throughout 70 countries. Swiss Life Network has a head office in Zurich, Switzerland, where specialist professionals drive its business. Swiss Life is known for its experience and the degree of trust it places in its clients.

Principais networks a operar nos mercados Europeu e da América Latina Main networks operating throughout the European and Latin American markets

PAÍSES COUNTRIES	AIG *92	GENERALI *86	IGP *60	INSUROPE *79	SWISS LIFE *64	ZURICH *51
ARGENTINA	ALICO Seguros	Generali	SMG Life	HSBC - New York Life	Galicia Vida Compañía de Seguros	Zurich Argentina Cla. De Seguros
AUSTRALIA	AIG Australia	Commisure	AMP Life Limited	AXA	Hannover Life	Tower Life/ Zurich Australian Life
AUSTRIA	Gothaer/AIG Europe	Generali	Victoria-Volksbanken	Uniqa	Wiener Städtische	Zuerich Versicherungs- Aktiengesellschaft
BAHRAIN	ALICO	Bahrain National Life	-	-	-	-
BELGIUM	Ethias/AIG Europe	Generali	Fortis Insurance	Fortis Insurance	Delta Lloyd	Vivium
BRAZIL	Unibanco UNISEG	Generali	MAPFRE Brazil	HSBC Seguros	Icatu Hartford Seguros	Companhia de Seguros Minas Brasil Vida e Previdência
BULGARIA	AIG Life Bulgaria	Generali	-	Uniqa Insurance plc	-	Bulstrad DSK Life
CANADA	AIG Life	Sun Life Financial	Manulife Financial	Standard Life	Great West Life	Industrial Alliance Insurance
CHILE	La Interamericana	ING Chile	MAPFRE Compañía de Seguros de Vida de Chile	-	Cruz Del Sur	Chilena Consolidada Seguros de Vida
CHINA	AIA	Generali	Taiping	Ping An	Ping An Life	New China Life
COLOMBIA	AIG Colombia	Generali	Pan American de Colombia	-	Seguros Bolivar	Compañía de Seguros Bolivar S.A.
CYPRUS	ALICO	-	-	Universal Life	Aspris Pronia	-
CZECH REPUBLIC	AMCICO AIG Life	Generali	AXA zivotní pojist'ovna	Uniqa pojistovna a.s.	Kooperativa	ING Nationale-Nederlanen
DENMARK	Topdanmark/AIG Europe	A/P Pension	PFA Pension	Danica Pension	Danica Pension/PFA Pension/IHI	Nordea Liv & Pension
FINLAND	Tapiola	Tapiola	Mandatum Life	Madatum Life	Ilmarinen	Fennia Life
FRANCE	Quatrem	Generali	AXA France Vie	GAN	Swiss Life	Groupe Médéric
GERMANY	Gothaer/AIG Europe	Generali/Central Krankenversicherung	Victoria	Alte Leipziger	Swiss Life	Zurich Deutscher Herold Lebensversicherungs AG
GREECE	ALICO AIG Life/ Interamerican	Generali	Ethniki Hellenic General	Universal Life (Hellas)	Aspis Pronia	-
HONG KONG	AIA	Generali	AXA China Region	Manulife	Sun Life Hong Kong	Zurich Life
HUNGARY	AHICO AIG Life	Generali	AEGON Hungary	Groupama	UNION Biztosito	ING Nationale-Nederlanden
INDIA	TATA - AIG	Generali	Max New York Life	HDFC Standard Life	Kotak Mahindra Life Insurance	ICICI Prudential Life Insurance Company
IRELAND	Friends First/AIG Life	Irish Life	Irish Life Assurance	Hibernian Life & Pensions	Irish Life	Eagle Star Life Assurance
ITALY	AIG Life/Unionvita	Generali	Fondiarria-SAI S.p.A	Fondiarria-SAI S.p.A	Apulia Previdenza	Zurich Investment Life Spa/ Zurich Insurance Ireland
JAPAN	ALICO/AIG Star/AIG Edison	Mitsui	Dai-ichi	Asahi Mutual/AXA	Meiji Yasuda Life	Nippon Life
LUXEMBOURG	Baloise Life	Foyer Vie	Fortis Luxembourg	Fortis Insurance Luxembourg	Swiss Life	Dexia Life & Pensions
MALTA	-	Middle Sea	-	-	-	-
MEXICO	AIG-Mexico	Generali	Seguros Monterrey New York Life	Grupo Nacional Provincial	Seguros Inbursa	Zurich Vida Compania de Seguros S.A.
MORROCCO	-	-	-	RMA Watanaya	-	Zurich Vida Compania de Seguros S.A.
NETHERLANDS	Achmea/AIG Europe	Generali	ASR Insurance	Delta Lloyd	Zwitserleven	-
NEW ZEALAND	AIA	Sovereign	Tower New Zealand	AXA New Zealand	Hannover Life	-
NIGERIA	-	-	-	-	-	-
NORWAY	Vital Forsikring/Gjensidje	Vital Forsikring	Storebrand	Storebrand	Danica Pension/Vital Forsikring	Nordea Liv/Vital Forsikring
PANAMA	ALICO	Generali	PALIC	Sagicor Life	Assa Compania de Seguros	-
PERU	Pacifico Vida	Mapfre	-	Pacifico Vida	-	Rimac International Seguros
POLAND	AMPLICO AIF Life	Generali	Warta Life Assurance	Commercial Union	Compensa Zycie	ERGO Hestia S.A.
PORTUGAL	ALICO/AIG Life Ireland	Generali	Victoria Seguros	T-Vida/Tranquilidade	Groupama Seguros	Zurich Companhia de Seguros
QATAR	ALICO	Qatar Insurance Company	ACE	-	-	-
ROMANIA	AIG Life Asigurari	Generali	-	Aviva Asigurari de Viata	-	Omniasig Life
RUSSIA	AIG Life	Ingosstrakh	Aviva Insurance Company, ZAO	ERGO Life Ltd.	Rosgosstrakh	Insurance Company ERGO Life Ltd.
SAUDI ARABIA	ALICO	-	-	-	-	Zurich Life Insurance Company Ltd.
SENEGAL	-	-	-	-	-	-
SINGAPORE	AIA	Great Eastern	Aviva	HSBC Insurance	NTUC Income Insurance	TM Asia Life Singapore Ltd.
SLOVAK REPUBLIC	AMSLICO	Generali	AXA zivotní pojist'ovna a.s.	Uniq Poistovna	Kooperativa poist'ovna	ING Nationale- Nterlanden poist'ovna a.s.
SLOVENIA	-	Generali	Victoria-Wolksbanken	-	-	Zavarovalnica Tilia d.d.
SOUTH AFRICA	-	Hollard	Old Mutual Life	Sanlam	Momentum Life	Alexander Forbes life
SPAIN	ALICO/AIG Life	La Estrella (Generali)	Caja de Seguros Reunidos, CASER	España S.A.	Vida Caixa	Zurich Vida España
SWEDEN	LF Group/AIG Europe	Generali Pan Europe/Euro Accident	SPP	SPP Liv	Danica Pension	Zurich Life
SWITZERLAND	Swiss Mobilar/AIG Europe	Generali/Helvetica/Sanitas	AXA Winterthur life	Baloise	Swiss Life/Helsana	Zurich Lebensversicherungs - Gerellschaft/Zurich
TUNISIA	-	Maghrebria	-	-	-	-
TURKEY	Ameriacan Life Hayat Sigorta	Generali/Anadolu Hayat/ Anadolu Sigorta	Yapi Kredi Emeklilik A.S./ Yapi Kredi Sigorta A.S.	Basak Groupama Emeklilik/ Basak Groupama Sigorta	New Life Yasam Sigorta A.S.	Anadolu Hayat Emeklilik
U.A.E.	ALICO	Oman Insurance Company	-	-	-	Zurich Life
UKRAINE	ALICO AIG Life	Generali Garant Life	-	Uniqa Life	Rosgosstrakh	-
UNITED KINGDOM	AIG Life/Remedi	Generali/Europ Assitance/ BUPA	AXA PPP/Canada Life	Canada Life/BUPA	UnumProvident	Zurich Eagle Star Life
UNITED STATES	AIG American General	Sun Life Financial/ UnitedHealth Group	Prudential	Prudential Financial	Fort Dearborn Life	UNUM Group /Zurich US, A&H
URUGUAY	ALICO	Mapfre	Mapfre Uruguay	-	-	-
VENEZUELA	Seguros Venezuela	Seguros Venezuela	Mapfre La Seguridad	-	Seguros Comerciales Bolivar	Surich Seguros S.A.

*Total de países | Total of countries

Fonte: BI, 9 Março 2009 | Source: BI, 9 March 2009

GEB: Generali Employee Benefits

Uma das maiores redes mundiais

One of the largest global networks



Paolo Marini

DIRECTOR – VENDAS, MARKETING & COMUNICAÇÃO DOS ESCRITÓRIOS DO GEB A NÍVEL MUNDIAL
DIRECTOR – SALES, MARKETING & COMMUNICATION OF GEB'S INTERNATIONAL OFFICES.

Bio:

Paolo Marini tem a responsabilidade global das vendas, marketing e comunicação dos escritórios do GEB a nível mundial. É uma função característica de uma sede, que implica muitas viagens, assim como um conhecimento seguro dos mercados de 'employee benefits' em todo o Mundo, a direcção de cerca de 50 pessoas espalhadas por todos os continentes e a relação com vários clientes, corretores e consultores

Bio:

Paolo Marini has the global responsibility for sales, marketing and communication activities carried out throughout the world by GEB's international offices. It is a head office function implying a lot of travel as well as a certain knowledge of the employee benefits markets around the world, management of about 50 people scattered across all continents and relationship with several major clients, brokers and consultants.

Em que consiste o GEB?

PAOLO MARINI (PM): O 'Generali Employee Benefits' (GEB) é uma unidade estratégica do grupo Generali, com sede em Bruxelas e escritórios em localizações-chave em todo o mundo: Londres, Frankfurt, Viena, Hong Kong, Xangai, Singapura, Dubai, New Jersey, Atlanta, São Francisco. Em 2010 planeamos abrir mais dois escritórios, na Índia e em Miami, Florida, com cerca de 100 especialistas dedicados unicamente aos 'employee benefits' internacionais. São todos profissionais de seguros experientes, com uma média de mais de 15 anos em cargos superiores, que falam várias línguas e estão à vontade para tratar, a nível de administração, com empresas multinacionais e os seus assessores. Cerca de 1400 companhias multinacionais confirmam diariamente a sua confiança na nossa organização, contando com o GEB para as necessidades de seguros dos seus colaboradores.

Quando teve início este programa e porque razão se formou como unidade integrada de 'Employee benefits' com gestão internacional?

PM: Numa atitude inovadora, a Generali fundou a sua rede de 'employee benefits' há quase 45 anos, em 1966. Se os clientes que, nas décadas de 60 e 70, nos escolheram ainda hoje estiverem vivos, são todos nossos clientes. Já festejámos com vários desses clientes os 40 anos de parceria, confirmando assim a longevidade do nosso modelo de negócio. A razão principal desta atitude, tão perspicaz naquela altura, foi a firme convicção, que temos ainda hoje, de que as empresas grandes não podem ser dirigidas por uma abordagem desconexa, isoladas por país ou mesmo por subsidiária. Estes clientes merecem ser tratados a nível de grupo, sem uma visão limitada, concentrada numa única árvore, enquanto se perde de vista a floresta no seu todo.

Em quantos países está representado?

PM: Actualmente, o GEB reúne mais de 120 companhias de seguros a operar em 95 países e continua a crescer a bom ritmo. A Índia e o Kasaquistão são apenas as operações mais recentes. Planeamos entrar no Vietname em 2010. Seguimos os nossos clientes multinacionais onde quer que os negócios os levem e, simultaneamente, contribuimos para a expansão do grupo Generali. A nossa rede inclui companhias que são propriedade da Generali, joint ventures e parceiros sem relações dependentes de acções com o grupo Generali, todos eles ligados pelos mesmos tratados de resseguro. Em cada um destes 85 mercados, 'network links' bem informadas, seleccionadas entre os nossos parceiros locais, representam o GEB no terreno e servem os nossos clientes segundo o mais alto nível de competência e integridade.

What does GEB consist of?

PAOLO MARINI (PM): Generali Employee Benefits (GEB) is a strategic unit of the Generali group, with headquarters in Brussels, with offices in key locations around the world: London, Frankfurt, Vienna, Hong Kong, Shanghai, Singapore, Dubai, New Jersey, Atlanta, San Francisco. We plan to open two additional offices in 2010 in India and Miami, FL. Some 100 specialists uniquely devoted to international employee benefits staff these locations. They are all experienced insurance professionals, with average seniority of over 15 years, speaking several languages and at ease in dealing at management level with multinational corporations and their advisors. Some 1.400 multinational companies confirm their trust in our organization daily by relying on GEB for their personnel's insurance needs.

When did this program begin and why was it formed as an integrated and internationally managed unit of Employee benefits?

PM: With a pioneering move Generali founded its employee benefits network almost 45 years ago, in 1966. All the clients that chose us in the sixties and seventies are still with GEB today, if they still exist. With several of them we already celebrated 40 years of partnership, thus confirming the longevity of our business model. The main reason for such a far-sighted move at that time was the firm belief, which we still hold today, that large corporations cannot be handled with a fragmented approach, in isolation by country or even by factory. These clients deserve to be treated at group level, free from narrow views concentrating on a single tree while losing sight of the forest.

How many countries is it represented in?

PM: Today GEB gathers over 120 admitted insurance companies in 95 countries and it is steadily growing. India and Kazakhstan are just the most recent additions and we plan to enter Vietnam in 2010. We follow our multinational clients wherever their business takes them and at the same time we contribute to the expansion of the Generali group. Our network includes Generali-owned companies, joint ventures and partners with no shareholding relationship to the Generali group, all linked with the same reinsurance treaties. In each of these 95 markets, knowledgeable "network links" selected within our local partners represent GEB on the ground and serve our clients according to the highest standard of competence and integrity.



Que espécie de ‘Pools’ comercializa o GEB e quais são as diferenças entre eles?

PM: O GEB oferece vários tipos de ‘pools’, diferentes nos níveis de protecção dos resultados e nos métodos de partilha de riscos com os Clientes. O leque de oferta compreende, entre outros, instrumentos de compensação de resultados como mecanismos de ‘stop loss’ total a parcial das perdas que transitam de um exercício para os seguintes, com ou sem franquia. Não se trata de produtos fechados: cada um é o resultado de uma negociação específica, reflecte a experiência de determinado cliente e denota um certo grau de personalização que é a norma quando os nossos Clientes se encontram entre as maiores empresas do Mundo. Na realidade, a partir do estudo de satisfação do cliente que realizámos em 2008 entre corretores, consultores e clientes, verificou-se que a flexibilidade era um dos mais fortes trunfos do GEB.

A acrescentar a isto, o GEB é o líder mundial do resseguro de riscos de ‘employee benefits’ para Cativas: um nicho de mercado que está em rápida expansão e que introduz níveis novos de complexidade e lealdade mais elevados na relação com um grupo multinacional.

Quais são as principais diferenças entre a oferta do GEB e a de outras redes?

PM: Precisamente desde a sua fundação, o GEB funcionou numa base de resseguro a partir de cada segurador local para a sede, diferindo do modo de operar da concorrência, permitindo sempre que se encare a relação com o cliente a partir de um ponto de vista verdadeiramente global.

A nossa representação geográfica, o investimento em infra-estruturas tecnológicas e administrativas para gerir resseguros a partir de 120 companhias cedentes, às quais os nossos clientes podem aceder, e, finalmente, o grande entusiasmo e profissionalismo dos nossos colaboradores contam certamente muito no sucesso do GEB hoje e nas suas perspectivas de futuro. Por fim, certamente que nos dá paz de espírito sabermos que a protecção dos colaboradores está entregue a um grupo segurador caracterizado por quase dois séculos de actividade ininterrupta e algumas das melhores informações financeiras do ramo.

What kind of Pools does GEB commercialise and what differences are to be found between them?

PM: GEB provides several types of pools, differing in the levels of protection of the revenue and the method of sharing risk with the clients. They range from full to partial stop-loss, to loss carry forward, with or individual excess of loss protection... These are not off-the-shelf products: each of them is the result of a specific negotiation, reflects the experience of one single client and features a certain degree of customization which is the norm when your counterparts are the world’s biggest corporations. In fact, from the customer satisfaction survey we carried out in 2008 among brokers, consultants and clients, it turned out that flexibility was one GEB’s strongest assets. In addition, GEB is the world leader in reinsurance of employee benefits risks to captive insurance companies: a special niche which is fast expanding and which brings the relationship with a multinational group to whole new levels of complexity and loyalty.

What main differences are there between GEB’s offer and that of other networks?

PM: Since its foundation, GEB has always operated on the basis of reinsurance from each local insurance carrier to the head office, differing from the operating mode of the competition and always allowing us to view the relationship with a client from a truly global standpoint. Our sheer geographic representation, the investments in technological and administrative infrastructures to manage reinsurance from 120 ceding companies which our clients can access and finally the passion and professionalism of our people do count very much in GEB’s success today and its prospects for the future. Finally, it certainly gives peace of mind to know that employees’ security is entrusted to an insurer featuring nearly two centuries of interrupted activity and some of the industry’s best financial ratings.

Fringe Benefits em contexto de multinacionais

Fringe Benefits for multinational companies

Eficiência ou adversidade fiscal? *Fiscal efficiency, or just a tax burden?*



Texto / Text:

Ana Teixeira de Sousa

CONSULTORA FISCAL
SÓCIA DA FSO CONSULTORES
FISCAL CONSULTANT
PARTNER AT FSO CONSULTORES

Bio:
Licenciada em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa de Lisboa. Pós-graduação em 'Estudos Europeus / Direito Comunitário' na mesma Universidade 15 anos de experiência na área fiscal, a maioria dos quais passados no Departamento Fiscal de duas das "Big Four" como responsável pela área Human Capital e Employee Benefits e pela área dos Planos e Fundos de Pensões, tendo saído para integrar a FSO Consultores.

Professora convidada do Mestrado em Gestão Fiscal do ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa.

Bio:
Degree in Law from the Law School of the Universidade Católica Portuguesa in Lisbon. Post-graduate certificate in "European Studies/EC Law" at the same University. 15 years' experience on tax matters. Most of the period was spent at the Tax Department within two of the "Big Four," leading the sections for Human Capital and Employee Benefits; and for Pension Plans and Funds, respectively. She left to join FSO Consultants.

One of the guest lecturers at the MBA in Fiscal Management at the ISCTE.

O objectivo de garantir um nível de rendimento equivalente aos colaboradores de multinacionais, localizados em diferentes Estados, muitos deles deslocalizando-se geograficamente ao longo da sua vida activa ao serviço da mesma organização, constitui, sem dúvida, um dos maiores desafios que actualmente se colocam a estas entidades.

Indo além da remuneração base ou fixa, estas organizações oferecem hoje aos seus colaboradores um conjunto, mais ou menos amplo, de incentivos e benefícios, podendo apresentar a seguinte tipologia de agregação:

- **Compensação por resultados**
Modalidades de participação nos resultados ou de incentivo a melhores desempenhos com base em lucros da entidade patronal;
- **Transporte individual**
Pagamento de despesas, fornecimento de transporte ou de viatura individual;
- **Segurança e Protecção**
Esquemas complementares de segurança social e protecção na vida/invalidez;
- **Saúde**
Protecção do próprio e do seu agregado familiar na doença;
- **Serviços Pessoais**
Fornecimento de bens e serviços relacionados com necessidades individuais, no exercício profissional e nos tempos livres;
- **Educação e Formação**
Compensação de despesas com formação e educação do próprio e dos seus familiares.

Por outro lado, a centralização na atribuição de alguns destes benefícios é uma medida de melhoria de gestão

Nowadays, multinational corporations face a significant hurdle. They must ensure that employees are paid according to a principle of equivalence, especially those who move from one country to another throughout their active lives at the service of the same organization.

More than a base, fixed salary, these organizations now offer their employees a number of incentives and benefit plans, which may be grouped in the following way:

- **Compensation for company revenue**
Participation in company revenue or incentives for good performance based on the employer's profits;
- **Individual transportation**
Paid expenses, arranged transportation or company car;
- **Security and protection/coverage**
Complements to social security, life/disability coverage;
- **Health**
The employee and their family receive health coverage;
- **Personal Services**
Supply of goods and services connected with individual needs both professional and personal;
- **Education and Training**
Payment of education and training expenses, for the individual and their family.

Centralizing the attribution of some benefits goes a long way toward improving management and more rational human resource policies.

However, to determine a fair and balanced compensation scale and remove obstacles to the free circulation of workers can be helped or hindered by a number of factors, namely local rules and regulations concerning

e racionalização das políticas de recursos humanos. Contudo, o objectivo de nivelamento de benefícios e eliminação de obstáculos à livre circulação de trabalhadores pode ser facilitado ou dificultado por um conjunto de factores, nomeadamente pela regulamentação local aplicável em termos de legislação laboral, de segurança social ou fiscal. Efectivamente, são áreas em que não existe harmonização, mantendo-se os Estados plenamente soberanos para fixar as suas próprias regras.

A título exemplificativo, mas bem ilustrativo daquilo que tem sido o esforço das empresas, Estados e da própria União Europeia para ultrapassar os obstáculos de ordem fiscal à mobilidade dos trabalhadores, atente-se ao caso dos Planos de Pensões subscritos por empresas a favor dos trabalhadores.

Um primeiro grande passo dirigido à eliminação das fronteiras fiscais decorre da jurisprudência do Tribunal de Justiça Europeu nos já célebres casos Danner (C-136/00) e Skandia (C-422/01) em que o Tribunal determinou que as contribuições para fundos de pensões estrangeiros devem beneficiar das mesmas deduções fiscais daquelas contribuições que são entregues a fundos de pensões nacionais. Nesta sequência a Comissão Europeia notificou, em 2003, Portugal, Espanha, Bélgica e França para adaptarem as suas legislações, o que Portugal concretizou em 2005, quer a nível do IRS quer em sede de IRC.

Não obstante, mantêm-se um conjunto de obstáculos ou factores de distorção fiscal que, não só poderão dificultar a atribuição transfronteiriça de benefícios decorrentes de Planos de Pensões internacionais, como exigem uma rigorosa quantificação de custos e um adequado conhecimento das legislações fiscais nacionais e planeamento tributário, de entre os quais destacamos:

labour laws, social security or tax laws. In fact, there is no international harmonization here. States and governments are entirely free to determine local rules.

A significant example, not untypical of the efforts that companies, governments and the EU itself do to overcome tax hurdles that impede worker movement, are the Pension Plans subscribed by companies on behalf of their employees.

One of the first steps geared towards the elimination of fiscal borders comes from the rulings of the European Court of Justice on the now-famous trials of the Danner (C-136/00) and Skandia (C-422/01) cases, where the Court determined that contributions toward foreign pension plans must benefit from the same tax deductions as contributions handed over to national pension funds. As a result, in 2004 the European Commission notified Portugal, Spain, Belgium and France that they should adapt their legislation. Portugal complied in 2005, adapting both the IRS (personal income tax) and the IRC (company income tax).

Yet a set of obstacles or fiscal distortions remain. These may not only impede the cross-border award of benefits tied with international pension plans but they also demand strict cost management and adequate knowledge of national fiscal regulations and tax structures, among which the following stand out: paid out. Other states, however, where certain kinds of plans may be concerned, follow a “TEE” scheme, which entails the taxation of contributions and not benefits. This lack of country-to-country coherence, associated with worker mobility, may lead to double taxation or non-taxation, which must be resolved or attenuated via Double Taxation Agreements.

i. Regimes de dedução fiscal das contribuições para planos de pensões

Existem diferenças substanciais nos regimes e limites da dedução fiscal, em cada Estado, a nível das contribuições entregues pelas empresas e pelos indivíduos. Atente-se, a título ilustrativo, no seguinte quadro resumo:

i. Tax-deduction schemes on contributions towards pension plans

There are substantial differences among schemes and limits to tax deductions in each country, which is why companies and individuals provide varying contributions. The following table summarizes a number of differences:

Dedução Fiscal de Contribuições para Planos de Pensões (simplificação) | Tax-Deduction on Contributions toward Pension Plans (simplified)

PAÍS COUNTRY	CONTRIBUIÇÃO CONTRIBUTION	
	ENTIDADE EMPREGADORA EMPLOYER	TRABALHADOR WORKER
BELGIUM	12% ou 32% da Massa Salarial* 12% or 32% of payroll basis*	12% ou 32% 12 or 32%*
UNITED KINGDOM	Até £215.000** Up to £215,000**	Até 100% do salário anual** Up to 100% of annual salary**
UNITED STATES	Até 25% do salário** Up to 25% of salary**	Até \$15.500** Up to \$15,500**
JAPAN	Até JPY 23.000 ou JPY 46.000 por mês* Up to JPY 23,000 or JPY 46,000 a month*	N/A* N/A*
NETHERLANDS	Limitada pelos limites dos benefícios e contribuições Limited by restrictions on benefits and contributions	Limitada pelos limites dos benefícios e contribuições Limited by restrictions on benefits and contributions
SPAIN	Até €10.000 ou €12.500** Up to €10,000 or €12,500**	Até €10.000 ou €12.500 Up to €10,000 or €12,500
PORTUGAL	Até 15% ou 25% da massa salarial Up to 15% or 25% of payroll basis	Até €2.000/ano Up to €2,000 a year

* Plano de Contribuição Definida ** Planos fiscalmente elegíveis / * Plan with predefined contribution ** Fiscally eligible plans

ii. Tributação das contribuições na fase da entrega | capitalização | pagamento de benefícios

A maior parte dos Estados segue um regime de “EET” que significa que as contribuições não são tributadas na fase da entrega nem da capitalização mas apenas na fase do pagamento de benefícios. No entanto, em alguns Estados, ou relativamente a determinado tipo de Planos, segue-se o regime “TEE” que nos reconduz à tributação das contribuições e não dos benefícios. Esta falta de harmonização, associada à mobilidade dos trabalhadores, pode conduzir a situações de dupla tributação ou não tributação, que terão que ser resolvidas ou atenuadas por recurso a Acordos de Dupla Tributação.

Concluindo, parece ser absolutamente essencial uma constante monitorização, por parte das empresas, multinacionais ou não, da acção dos Estados e instituições europeias, nomeadamente decisões do Tribunal de Justiça Europeu, que tentam encontrar uma solução adequada para os obstáculos fiscais à transferência de direitos de pensão acumulados para fundos de pensões dentro e fora dos Estados-Membros, combinando a manutenção dos direitos de pensão com uma maior mobilidade laboral.

ii. Tax on contributions upon delivery | capitalization | payment of benefits

Most governments adhere to an “EET” scheme, meaning that contributions toward payment plans are not taxed when they are remitted to the pension fund, nor when they are capitalized, but only when benefits are paid out. Other states, however, where certain kinds of plans may be concerned, follow a “TEE” scheme, which entails the taxation of contributions and not benefits. This lack of country-to-country coherence, associated with worker mobility, may lead to double taxation or non-taxation, which must be resolved or attenuated via Double Taxation Agreements.

In essence, there appears to be the need for constant vigilance from companies, whether multinational or not. Governments and European institutions are constantly working to find an adequate solution to the fiscal obstacles to the transfer of accrued pension rights across pension funds both in and outside EU Member-states, combining the maintenance of pension rights with greater mobility for workers.