

Sommario

- 1. Banche e previdenza complementare: un rapporto di lunga data*
- 2. Uno strumento per misurare l'adeguatezza delle prestazioni*
- 3. Come trasformare la gestione della previdenza complementare da onere ad onore*

1. Il connubio Banca / fondo pensione

Perché parlare di pensioni in ambito “benessere persone nell’impresa”?

- La prestazione pensionistica deve essere costruita durante il periodo di lavoro attivo
- Spesso ci si preoccupa della propria pensione solo in prossimità della cessazione dal servizio, **troppo tardi!**



La previdenza complementare: un tema sentito nel mondo bancario?

- Il settore bancario è quello più ricco di piani pensionistici complementari, spesso “preesistenti”
- Questi fondi, nati in un contesto economico completamente diverso dall’attuale, sono ancora attuali o è opportuno rivedere **regolamenti**, previsioni di **contribuzione** e **prestazione**, convenzioni e modelli di servizio, **governance**?
- M&A: pletora di fondi pensione. Conseguenze: **disomogeneità** tra colleghi, **complessità** gestionale, **rischi** diretti e reputazionali.

Come affrontare la situazione?

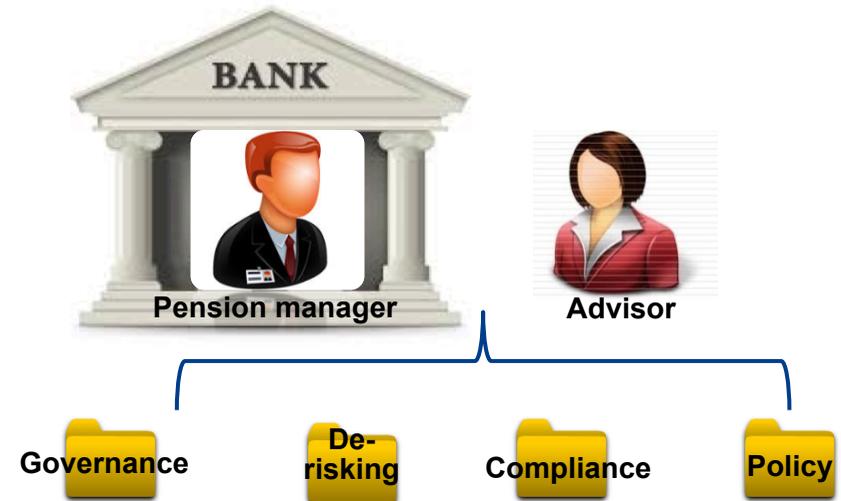
La *Best Practice* per la gestione di fondi pensione aziendali



Paesi Scandinavi, Benelux, USA, UK

Nell'ambito dell'azienda è istituito il Pension Manager, con il supporto di un Advisor esterno, gestisce:

- Governance e Compliance
- Policy aziendale e relativa comunicazione ai dipendenti
- Attività de-risking / armonizzazione / consolidamento / trasformazione / razionalizzazione dei vari fondi

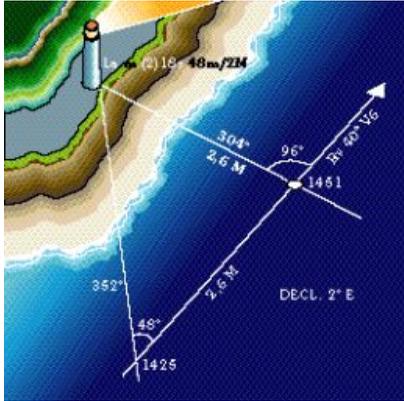


Italia:

opportunità per andare in questa direzione, approfittando di riorganizzazioni interne

2. Il check up previdenziale

Come valutare l'adeguatezza della prestazione?

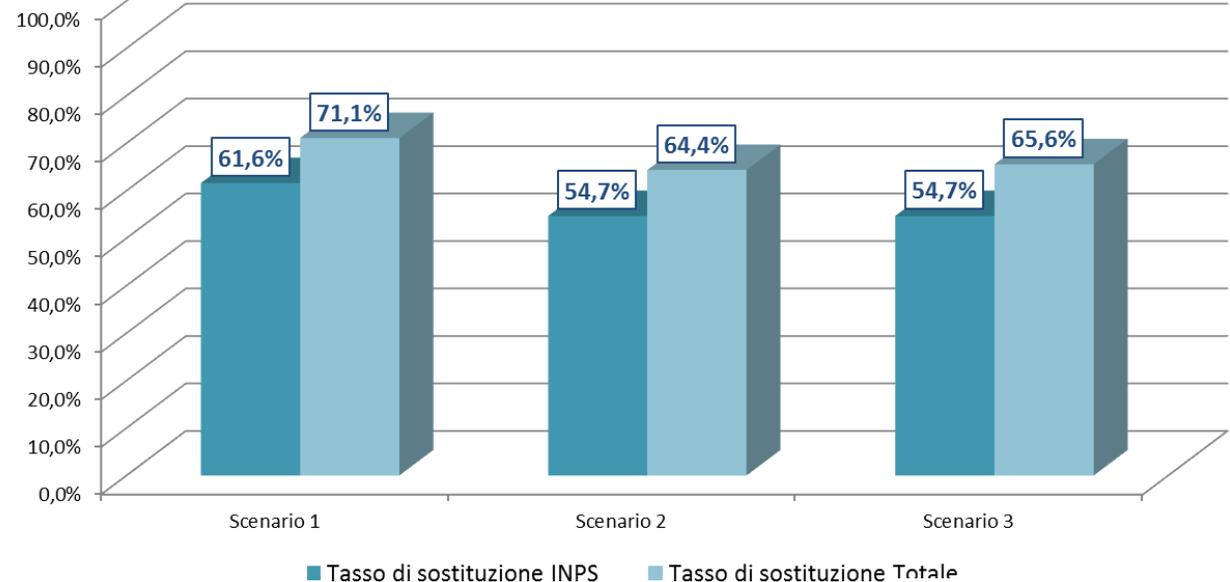


Occorre fare il “punto nave” ad intervalli regolari: 3/5 anni o in occasione di eventi speciali ad es. riforme normative, carriera, scelte di investimento...

“Tasso di sostituzione”: rapporto tra pensione e ultima retribuzione, considerando primo pilastro (INPS) ed eventuale secondo, un fondo pensione complementare cui il dipendente ha accesso attraverso l'azienda di provenienza, tenendo conto di possibili scenari futuri ai fini della proiezione

DIAGNOSI PREVIDENZIALE INDIVIDUALE

Riepilogo degli scenari



Dalla diagnosi previdenziale si può fare **total reward integrato**: può essere utilizzata per rivedere l'offerta di compensation complessiva e la destinazione ad esempio dei bonus

Es. età al 2013: 45 anni

Data di maturazione della pensione



~~208.736,00€~~

~~Auto aziendale~~

Polizza sanitaria

Previdenza complementare

...



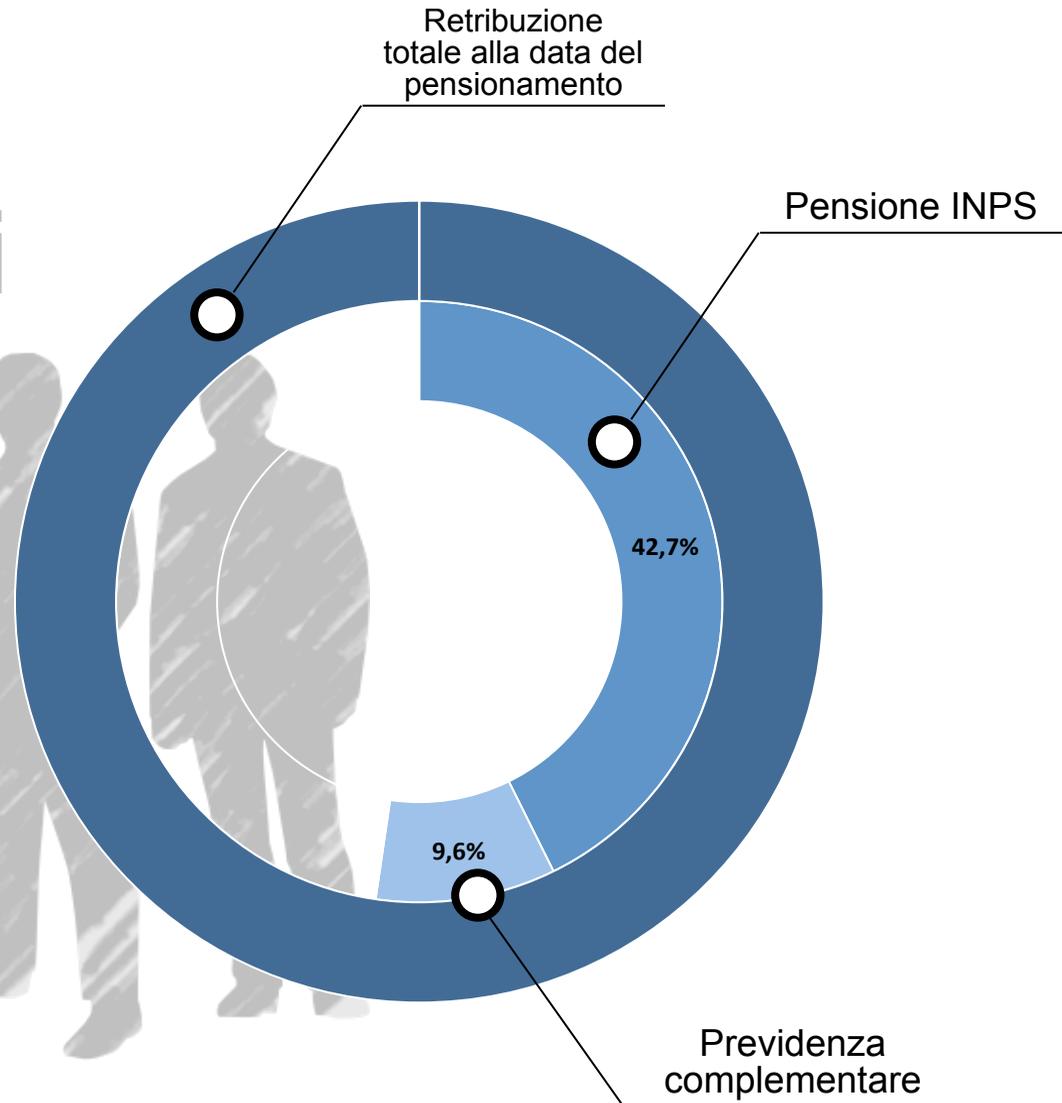
Quale sarà la situazione previdenziale di questo manager una volta in pensione?

Total Reward e tema previdenziale: qualche dato per comprendere la portata del fenomeno

2035

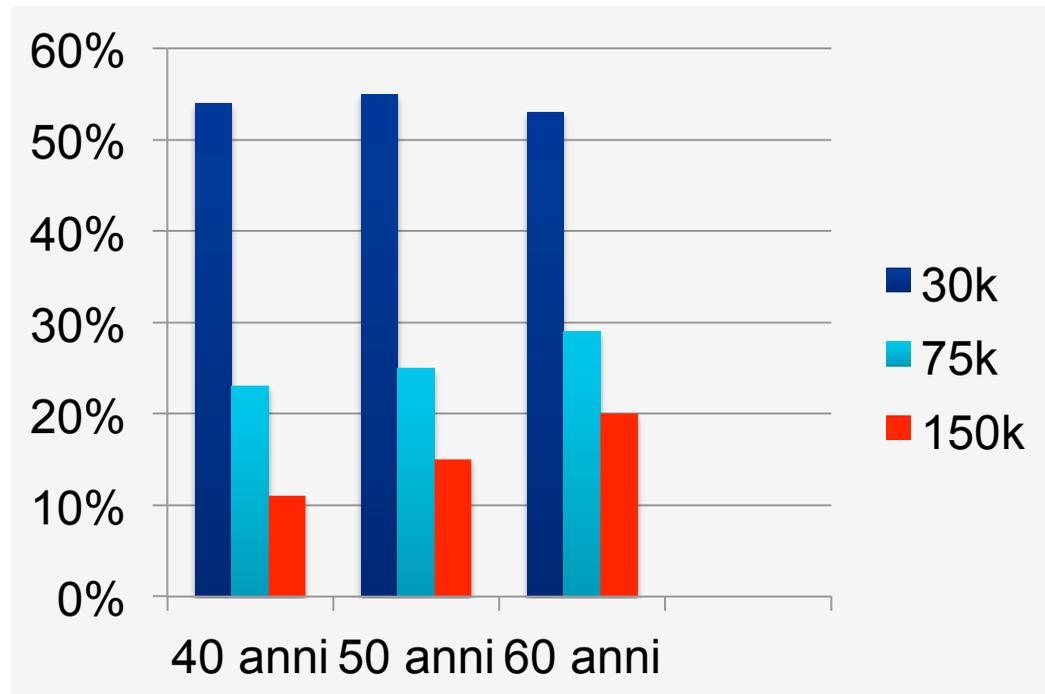
67 anni

In un ipotesi standard che vede questo manager proseguire la propria carriera con un buon successo, con dati macroeconomici che non influenzano l'attuale assetto, questo manager percepirà poco più del 50% del suo ultimo stipendio e la previdenza complementare gli offrirà meno del 10% del suo reddito.



3. Cultura previdenziale e consapevolezza attraverso una comunicazione efficace

I dipendenti hanno consapevolezza della propria situazione previdenziale?



*Effetto riforma
Fornero su tasso di
sostituzione primo
pilastro*

L'azienda sta comunicando in maniera efficace ai propri dipendenti?

Il caso: top management di nuova generazione

«Lavoratori di prima occupazione post '95»

- Esempio di **disomogeneità** di trattamento
- **Tetto** applicato sulla retribuzione pensionabile
- In caso di carriere importanti, l'azienda risparmia contributi previdenziali ma gli interessati avranno un **tasso di sostituzione molto basso**

Top management	>800k	15-20%
Primi riporti	300-800k	40-20%
QD - Dirigenti	80-300k	60-40%

Ne sono al corrente?

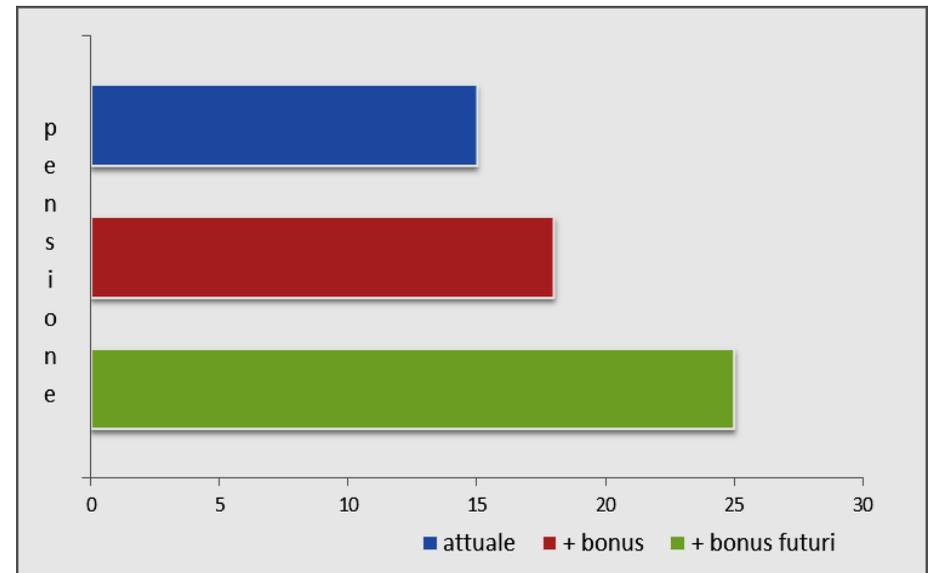
Cosa si può fare?

Esempi di comunicazione emozionale



Tool Mercer sviluppato con Università di Stanford: vedersi invecchiati motiva a preoccuparsi della propria posizione previdenziale

Destinare bonus a previdenza: quali effetti?
Uno strumento per una scelta mirata e **consapevole**



Perché l'azienda ha interesse nel comunicare?

- La previdenza complementare è il benefit **più importante**
- Paradossalmente è anche il tema **meno percepito** dai dipendenti
- Per creare consapevolezza è indispensabile ricorrere a forme **corrette** ed **efficaci** di **comunicazione**



Grazie per l'attenzione!



Roberto Veronico

✉ roberto.veronico@mercer.com

☎ +39 335 1337990