

Compensaciones: Impacto de la tecnología digital

Agosto 2021



COMISIÓN DE
COMPENSACIONES Y BENEFICIOS



Compensaciones: Impacto de la tecnología digital - AGENDA

1. Contexto
2. Salario Base
 - › Tendencias Generales
 - › Estrategias Innovadoras Administración Salarios / Posicionamientos Mercados
 - › Incrementos
3. Incentivos
 - › Incentivos Corto Plazo
 - › Otros Incentivos
 - › Incentivos Largo Plazo
4. Beneficios
5. Mapa carrera



1. CONTEXTO

Reflexiones de HR en el marco de Compensaciones

- › Compensación es una herramienta clave para **dirigir comportamientos**, y cobra mayor relevancia ante cambios de estrategia, operacionales o de procesos.
- › Es una de las palancas que Hoy juega un rol clave en la EVP de las organizaciones. Facilita la **atracción y retención** Acompaña lo atractivo de desafíos de proyectos.
- › Las tendencias indican **acciones bien particulares en cada organización**, demandando mayor creatividad, con tendencias de mercado no tan claras.
- › Hay una clara preocupación por **simplificar** sin perder el control del costo.

Evaluaciones mas amplias para mayor flexibilidad

Valor del talento vs puesto

Permitir más diferenciación

Ajustes en mix de pago

Incentivos Largo Plazo para competir, comprometer y alinear

Atar las **métricas** a los resultados de proyectos/hitos

Abrazar practicas de **C&B creativas y personalizadas**

C&B participando en el **mapeo de talentos** para ser asertivos en sus practicas, mayor entendimiento

Estar listo para evolucionar rápidamente con la **compensación "ágil"**

Atraer, retener y motivar a ejecutivos **vs** a los **mejores talentos**

Pago por Performance **vs** Creación de Valor y Visión de largo plazo (foco en empleado)

At the market level **vs** Cultura de innovación



2. SALARIO BASE – TENDENCIAS GENERALES

Uso de **bandas de pago** y algunas utilizan a su vez puestos.

Seguimos viendo tendencia de gestión con bandas con **amplitud tradicional**. *Hay una minoría de mercado que utiliza bandas anchas.*

La mayoría de empresas poseen **escalas diferentes** en algunas **áreas / puestos core** (predominantemente **IT**).

Encontramos políticas muy **agresivas en salario base**. *(STI menos agresivo, trasladando el pago a SB).*

Incorporación formal de **performance** en la salario base, aunque principalmente en Bono. *Empresas sin STI aplican ajustes de SB por performance.*

La mayoría **no** considera el **potencial** para la gestión salarial. *De las empresas que lo consideran encontramos en asignación de LTI y diferenciación en la gestión del SB.*

INCREMENTOS 2021:

HT: 45%

FINTECH: 49%

MERCADO GENERAL: 44%



2. SALARIO BASE - ESTRATEGIAS INNOVADORAS ADMINISTRACIÓN SALARIOS

Peer Group selectivos

Estructuras Salariales para Puestos "Core"

Posicionamiento en cuartil superior

Aumento en la frecuencia de Incrementos Salariales

Remuneración en moneda dura

Incrementos Salariales garantizando IPC real

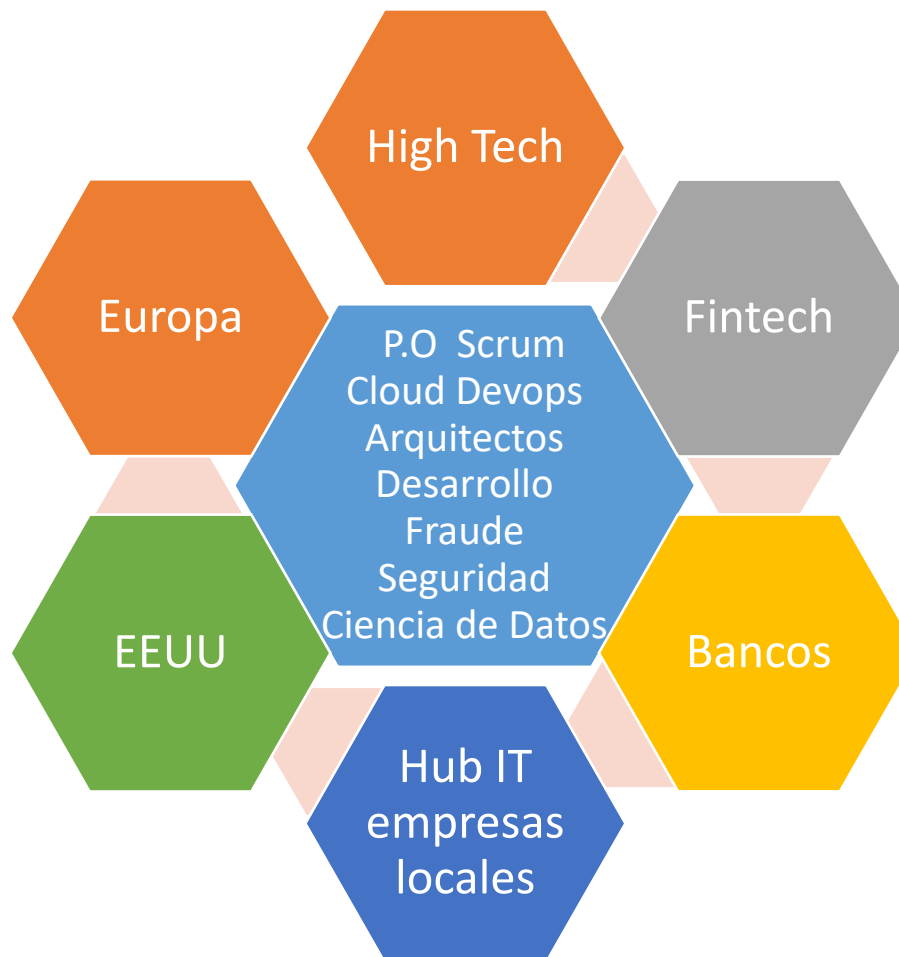
Relocalización de la persona en otra ciudad

Análisis del nivel de pago en países de la región

Bonos de Mediano o Largo Plazo



ESTRATEGIAS INNOVADORAS MERCADO





3. INCENTIVOS DE CORTO PLAZO (STI) – TENDENCIAS GENERALES

El STI perdiendo relevancia, ganando peso el LTI, en el mix de pago.	TIPO DE ESQUEMA	Bono anual basado en desempeño.
	ALCANCE	100% de la dotación. Generalmente no operativos.
	NIVEL DE PAGO	Definidos Targets en # de sueldos por Nivel Organizacional. Algunas empresas trasladan el pago de STI a SB para ser mas atractivo , con LTI más agresivo.
	FRECUENCIA	Anual. Empezando a implementar algunas compañías frecuencias mas cortas, mayoritariamente semestralmente .
	INDICADORES	Organizacionales e individuales, y en muchos casos indicadores grupales. Predominando cada vez más el organizacional vs individual / área.
	RELACION CUMPLIMIENTO PAGO	En general se paga 50% por un cumplimiento del 80%, y un 150% por un cumplimiento del 120%.



3. OTROS INCENTIVOS





3. INCENTIVOS DE LARGO PLAZO (LTI) – TENDENCIAS GENERALES

LTI esta dejando de tener estructura tradicional del pasado, tendiendo a modelo orientado principalmente a **retención**.

TIPO DE ESQUEMA	Acciones restringidas o performance shares, con tendencia a acciones restringidas o phantom . <i>Bonos de Largo Plazo tienen menor representatividad dado que las compañías que poseen LTI suelen cotizar en bolsa y utilizan acciones.</i>
ALCANCE	100% C-level . En empresas digitales la tendencia es aplicarlo a segundo y tercer nivel.
VEHICULO DE PAGO	Cuando son RS, el vehículo es la acción . Esquemas de planthom que se liquidan en cash , al igual que los bonos de largo plazo. La tendencia es definirlo en montos en USD .
FRECUENCIA	3 a 5 años a niveles global, en la región la tendencia es 3 años. Períodos solapados mayor tendencia, que periodos discretos.
INDICADORES	Los más utilizados para planes en cash son: Caja, Utilidades netas, ROI. Indicadores colectivos. En algunos esquemas hay incidencia de la performance individual, al momento del otorgamiento, no quitando previsibilidad.
CURVA DE PAGO	En general es lineal una vez implementado. Es incremental en el momento de la aplicación, por ser de largo plazo.



4. BENEFICIOS

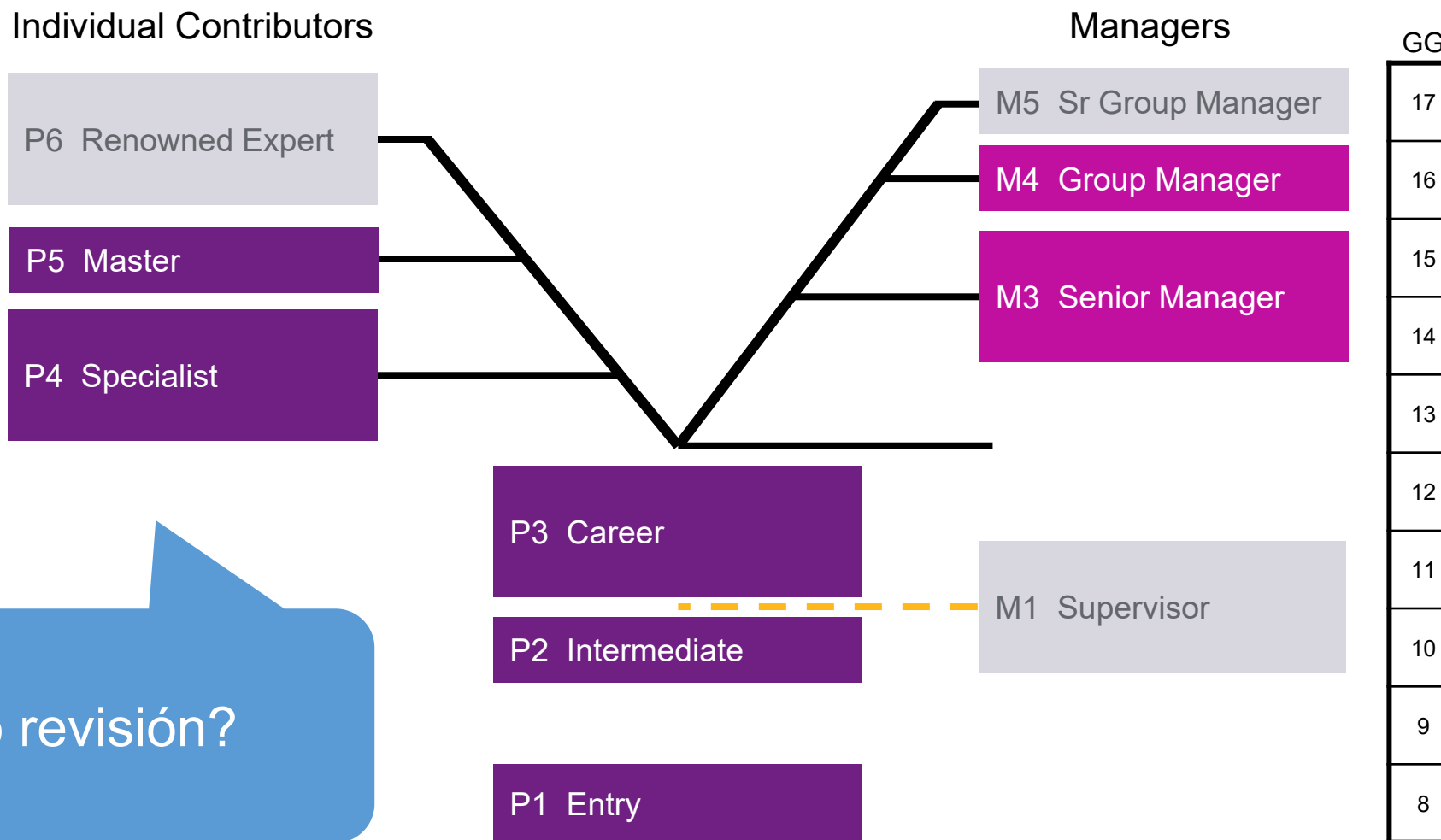
Metegol	Ping Pong	PlayStation	Escalada
Sala de Música	Yoga	Running Team	Sala Relax
Coro	Sala para Cumpleaños	After Office	Premios especiales

¿Qué sucede con el COVID?

Horario Flexible	Plan Medico	Home Office
Gimnasio	Vacaciones adicionales legales	Licencias por paternidad
Licencias por Maternidad/ adopción	Campañas de Vacunación	Días adicionales por estudios



5. MAPA DE CARRERA



¿Bajo revisión?



GRACIAS!

COMISIÓN DE COMPENSACIONES Y BENEFICIOS

La Comisión es patrocinada por



GRUPO SUESA
ORGANIZACION EMPRESARIA

