

## NOTA DE PRENSA

### Redefinir la retribución a largo plazo: un modelo híbrido

- El informe “Tendencias de compensación y beneficios en el mundo híbrido” es una iniciativa de ORH, Cuatrecasas y Peoplematters que ha contado con el apoyo de Cobee, Uber para Empresas y Workday.
- Las organizaciones buscan redefinir la retribución a largo plazo y, además, establecer sistemas de compensación social complementaria a la pensión pública de jubilación.

**Madrid, 23 de febrero de 2022 - Los incentivos a largo plazo han de redefinir su atractivo en un entorno de resultados menos predecibles, mientras que reafirman su valor las pensiones y los seguros. Se buscan estructuras híbridas para devengos parciales y se reclama al legislador un entorno normativo que incentive el ahorro a largo plazo.**

Esta nueva forma de estructurar la retribución a largo plazo es la quinta de las líneas identificadas por el informe “**Tendencias de Compensación y Beneficios en el mundo híbrido**”, elaborado por ORH, Cuatrecasas, y Peoplematters, contando con el apoyo de Cobee, Uber para Empresas y Workday, y con la colaboración de un grupo de directivos con responsabilidades directas en el diseño de los planes de compensación de compañías como **Nueva Pescanova, AXA, Canon, Cepsa, CEU, Balearia, Leroy Merlin, OHLA, Tabacalera y Sacyr**.

Según explica Jaime Pavía, asociado principal de Cuatrecasas, «los sistemas de compensación ejecutiva a largo plazo también tendrán que ser “repensados” en los próximos años. En concreto, la inquietud de las organizaciones se centra, por una parte, en la validez de los esquemas clásicos de retribución de tres o más años (los denominados LTIP – «long term incentive plan») y, por otra, la necesidad de seguir estableciendo sistemas de compensación social complementaria a la pensión pública de jubilación».

«Habrà que diseñar estructuras híbridas, en las que se conjugue el devengo de la retribución en periodos superiores a dos o tres años con hitos parciales de abono o anticipo de dicha retribución», afirma Jaime Pavía, asociado principal de Cuatrecasas.

La pandemia ha evidenciado que el establecimiento de planes de incentivos para un plazo de tres años o más puede no resultar válido en un entorno cambiante e incierto. Los empleados toman cada vez más conciencia sobre la necesidad de mejorar su salud financiera de cara a ese futuro impredecible y en el que las empresas pueden aportar un valor diferencial en términos de propuesta de valor al empleado. En este contexto, «los trabajadores -afirma Pavía- valoran muy positivamente que los empleadores se preocupen por establecer sistemas de previsión social complementaria». Los preferidos, según arrojan los estudios internos de las empresas, son los planes de pensiones y los seguros colectivos de vida.

Ambos conceptos están sujetos a una normativa restrictiva que el experto insta a revisar por varios motivos:

- la propia sostenibilidad del sistema público de pensiones.
- la configuración de planes de compensación totales que verdaderamente atiendan a las necesidades de cada ciclo vital del empleado.

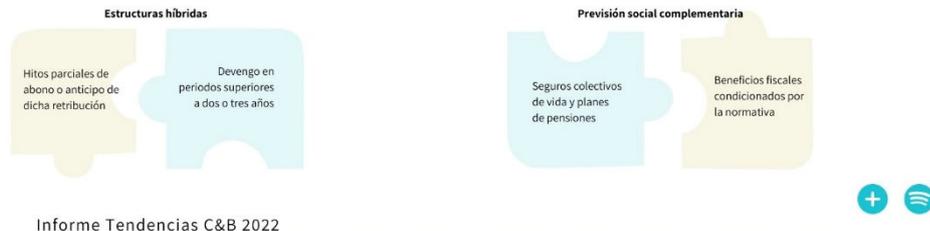
## COMPENSACIÓN EJECUTIVA

Devengos híbridos y previsión social



Los incentivos a largo plazo han de redefinir su atractivo en un entorno de resultados menos predecibles, mientras que reafirman su valor las pensiones y los seguros.

Redefiniendo el equilibrio entre el corto, el medio y el largo plazo



Fuente: “Informe de Tendencias C&B en el mundo híbrido”. ORH, 2022.

El estudio cuenta con su propia [landing page](#) desde la cual se puede acceder a:

- las infografías de cada tendencia,
- los artículos explicativos,
- los podcast grabados con los expertos y directivos participantes
- un video resumen del informe con las 10 tendencias locutadas, y
- la sesión del webinar emitida por streaming:

<https://www.youtube.com/watch?v=39hPytof8Tg&t=1342s>

[Descubre AQUÍ el nuevo mundo de la compensación y los beneficios](#)

### Sobre el informe

El informe “Tendencias de compensación y beneficios en el mundo híbrido” es una iniciativa de ORH, Cuatrecasas y Peoplematters que ha contado con el apoyo de Cobee, Uber para Empresas y Workday. Su objetivo: explorar las implicaciones que el nuevo mundo de la economía global y del talento distribuido tiene para las empresas y, en concreto, para el diseño de sus políticas retributivas.

Como punto de partida y carta de presentación de la iniciativa, ORH recogió en su versión impresa el artículo “El impacto de la pandemia en el área de compensación y beneficios. Hacia nuevas estructuras”, firmado por Jaime Pavía, asociado principal de Cuatrecasas. Posteriormente, se organizaron 2 sesiones de trabajo integradas por responsables del área C&B, abogados y consultores de Cuatrecasas y Peoplematters, así como 3 partners que cubrían las áreas críticas a analizar: Workday (data analytics), Uber (sostenibilidad) y Cobee (individualización). Dichas sesiones han sido lideradas por Guillermo Tena, director del Instituto de Estrategia Legal de RRHH de Cuatrecasas; Jaime Pavía, asociado principal del mismo despacho, y Victoria Gismera, socia de Peoplematters, y en ellas han participado

directivos de empresas como Nueva Pescanova, Canon, Sacyr, OHLA Grupo, AXA, Balearia, CEU, Cepsa, Leroy Merlin y Tabacalera.

Con los inputs obtenidos se procedió a sumar las reflexiones en primera persona de los participantes con la grabación de podcast y la redacción de papers. Todo ello ha dado forma a las 3 versiones del informe de tendencias C&B 2022: un video resumen con la presentación global de las tendencias, un resumen infográfico y un desarrollo en profundidad para cada tendencia y una serie de podcast con los distintos expertos participantes.

**Materiales adjuntos:** infografía de la tendencia y artículo explicativo.

*Para más información:*

**ORH**

Maite Sáenz

[msaenz@observatoriorh.com](mailto:msaenz@observatoriorh.com)

91 758 64 82