

NOTA DE PRENSA

Sostenibilidad y transparencia retributiva para atraer y retener el talento

- El informe “Tendencias de compensación y beneficios en el mundo híbrido” es una iniciativa de ORH, Cuatrecasas y Peplematters que ha contado con el apoyo de Cobee, Uber para Empresas y Workday.
- La transparencia salarial es una de las tendencias hacia las que se avanza en el área de compensación y beneficios, con el objetivo de atraer y retener el talento.

Madrid, 9 de marzo de 2022 - El compromiso de las organizaciones con la sostenibilidad lo ha de ser también con la transparencia, en especial sobre el cómo, porqué y para quién de su política retributiva. La normativa nacional e internacional será cada vez más exigente, como también las expectativas de los empleados, los inversores y la sociedad en su conjunto. La transparencia en la retribución es la séptima de las líneas identificadas por el informe “Tendencias de Compensación y Beneficios en el mundo híbrido”, elaborado por ORH, Cuatrecasas, y Peplematters, 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.

“La transparencia salarial va a ser una de las métricas que determinen lo cerca o lejos que una empresa está de los criterios ESG”, explica Guillermo Tena, director del Instituto de Estrategia Legal de RRHH de Cuatrecasas.

La percepción sobre lo justo del salario que se percibe no es algo nuevo pero sí que cuenta ahora con herramientas para que los interesados -candidatos y empleados- contrasten el suyo con el del mercado. Plataformas como Glassdor o Payscale permiten intercambiar opiniones sobre las propuestas de valor de las empresas y la experiencia que se vive en cada de ellas y eso, junto con una clara transformación de las prioridades como consecuencia de la pandemia y la también creciente presión regulatoria está provocando un cambio de estrategia en las empresas. «Muchas de ellas están planificando o considerando aumentar el nivel de transparencia en torno a sus decisiones de compensación. Seguramente la siguiente fase en este proceso, no solo desde un punto de vista de gestión sino también desde un punto de vista regulatorio, sea dar pasos determinantes en la dirección de añadir más transparencia de cara a los empleados sobre cómo se determina su compensación», apunta Guillermo Tena.

“El impacto de la transparencia va más allá del cumplimiento de la normativa. Puede ser una palanca estratégica para mantener e incrementar el compromiso de las personas”, recalca Rodolfo Álvarez, HR Director Europe, Africa, USA de Nueva Pescanova. “Es muy adecuado que las personas puedan saber el posicionamiento retributivo que tienen dentro de la empresa”, añade el directivo.

Por su parte, Victoria Gismera, socia en Peplematters, afirma que nos encontramos “en el punto intermedio en el que empezamos a contar el por qué y el como de la retribución. Y a trabajar con los managers para que sean autónomos y puedan ayudarnos en la explicación y aplicación de la transparencia salarial”.

SALARIOS JUSTOS

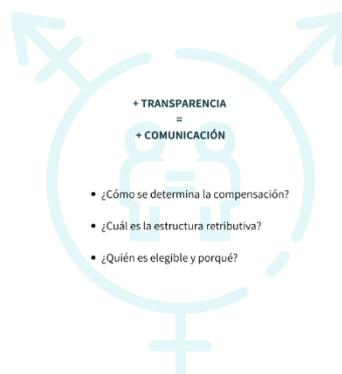
Sostenibilidad y transparencia retributiva



El compromiso de las organizaciones con la sostenibilidad lo ha de ser también con la transparencia, en especial sobre el cómo, porqué y para quién de su política retributiva.

Mayor presión social y regulatoria

-  Estándares Internacionales de Gobernanza: ESG, ESRI...
-  Estados de Información No Financiera (EINF): Ley 11/2018.
-  Registro salarial: Estatuto de los Trabajadores desde 2019.



Informe Tendencias C&B 2022



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

91 758 64 82