

14 de Abril de 2009

# COMUNICADO DE PRENSA

HayGroup

## La Retribución en tiempos de crisis

Conclusiones del Estudio Global realizado por Hay Group en Marzo de 2.009

Para más información contacte con:

**Sergi Pérez**  
Director Servicio Retribución  
Hay Group España  
sergio\_perez@haygroup.com  
Telf. 629 06 23 87

**Jorge Herrero**  
Director Integración de Servicios de Consultoría  
Hay Group España  
jorge\_herrero@haygroup.com  
Telf. 629 06 23 89

## COMUNICADO DE PRENSA

### Sobre el estudio “Retribución en tiempos de crisis”

Hay Group acaba de publicar un estudio a nivel global sobre el cambio en las tendencias retributivas en las empresas como respuesta a la actual situación de crisis económica.

**El estudio realizado por Hay Group en marzo de 2009 incluye a un número de 2.000 empresas de 88 países en cinco continentes.** Se trata de la tercera encuesta de la serie “Retribución en tiempos de crisis”, habiéndose realizado la primera en marzo de 2008 y la segunda en noviembre del mismo año. Los resultados muestran tendencias claras en el impacto de la recesión sobre las prácticas de retribución a nivel mundial.

### Congelación Salarial de las empresas

La encuesta concluye que en el 42 por ciento de las empresas (43 por ciento en Europa), la congelación salarial se aplica o está en proceso de ser aplicada para puestos de dirección. En cambio afecta sólo al 28 por ciento de empleados cualificados/personal operativo (29 por ciento en Europa). En conjunto, el 36 por ciento de las organizaciones a nivel mundial (37 por ciento en Europa) han realizado o se plantean realizar congelaciones salariales entre sus empleados. El tres por ciento de las empresas están haciendo recortes salariales obligatorios, y el cinco por ciento están llevando a cabo recortes voluntarios o negociados. Si la recesión continúa es probable que estas cifras aumenten, ya que otro cinco por ciento se está planteando la posibilidad de recortes obligatorios y un ocho por ciento adicional reducciones voluntarias.

### Los incrementos salariales son mínimos

Para aquellas empresas que pueden ofrecer incrementos salariales, estos se sitúan de media en un 2,8% del salario base, cuando era del 4% en Noviembre del 2008. En Europa las previsiones son aún peores, en el entorno del 2% de incremento en el salario base, mientras que en el Reino Unido es sólo de un 1%.

## Las empresas son más pesimistas sobre los resultados

Cuando Hay Group llevó a cabo un estudio similar hace un año, sólo el 12 por ciento de las organizaciones a nivel mundial y el 10 por ciento de las europeas esperaba que sus resultados de negocio iban a estar significativamente por debajo de los niveles presupuestados. Sin embargo, doce meses después, ese número ha aumentado al 39 por ciento a nivel mundial, y a un espectacular 45 por ciento en el caso de las empresas europeas.

## Los bonos, incentivos y pagos de participación en beneficios han sido inferiores al objetivo en 2008, y seguirán estando por debajo del objetivo en 2009.

En 2008, el 69 por ciento de las organizaciones (71 por ciento en Europa) informaron que los programas de retribución variable a corto plazo (por ejemplo, bonos, incentivos, participación en beneficios), dieron como resultado pagos inferiores a lo previsto. Para el año 2009, el 38 por ciento de las empresas están haciendo cambios, o se están planteando hacerlos, en el diseño de sus sistemas de retribución variable a corto plazo para (40 por ciento en Europa). La razón más común para efectuar dichos cambios, es conseguir una mejor alineación de la retribución variable con los cambios en la estrategia de negocio. Se espera que los principales cambios en Europa estén relacionados con los umbrales de desempeño, dado que los niveles objetivo se incrementarán (33 por ciento de las empresas). Para 2009, el 48 por ciento de las empresas en Europa ya están previendo bonos por debajo del objetivo.

## El valor de la retribución variable a largo plazo cae significativamente.

Muchas organizaciones han informado que el valor de sus programas de incentivos a largo plazo ha disminuido sustancialmente, en torno a un 30 por ciento a nivel global y a un 40 por ciento en Europa. Globalmente, el 28 por ciento de los encuestados indican que ya han hecho cambios, o están considerando hacerlos, en sus sistemas de incentivación a largo plazo (25 por ciento en Europa).

Nick Boulter, director mundial de los servicios de retribución de Hay Group, explica que: *"Las organizaciones se han visto obligadas, debido a la velocidad y crudeza que demuestra la recesión, a tomar rápidas decisiones para reducir sus costes salariales en todos sus niveles organizativos, como forma de salvaguardar la viabilidad de sus empresas. Además de una perspectiva de congelación salarial o de bajos incrementos, los empleados tendrán que hacer frente a posibles pérdidas de puestos de trabajo como consecuencia de las reestructuraciones en las empresas."*

*"La encuesta también muestra que los directivos están siendo los más afectados en cuanto a salario fijo e incentivos, pero es en los puestos técnicos y operativos donde se están centrando los esfuerzos de reestructuración y la pérdida de empleo."*

La proporción de empresas que se están reestructurando o planean hacerlo, con el objetivo de reducir su plantilla es del 45 por ciento en Europa, en comparación con el 46 por ciento a nivel mundial. De las organizaciones encuestadas, a nivel mundial, el 27 por ciento ya ha disminuido su plantilla, siendo el 30 por ciento en Europa. Estas cifras han subido de forma acelerada si consideramos que hace cuatro meses eran sólo el 15 por ciento. Esta cifra es aún mayor en algunos países: por ejemplo, en Grecia, es el 50 por ciento, el 44 por ciento en Portugal y el 40 por ciento en Irlanda y Francia. En Italia, tan sólo el ocho por ciento de las empresas están tratando reducir los niveles de personal.

## **Se resienten los Programas de Gestión de Recursos Humanos.**

Los programas de formación y desarrollo están siendo reducidos o eliminados por un 26 por ciento de las empresas encuestadas a nivel mundial (31 por ciento en Europa). Las empresas están introduciendo otras medidas, como recortar las remuneraciones por horas extraordinarias (el 19 por ciento a nivel mundial y el 17 por ciento en Europa), o bien la subcontratación de trabajadores (el 29 por ciento a nivel mundial y el 34 por ciento en Europa). Sin embargo, la mayoría han mantenido sus programas de retribución en especie y diferida relativamente intactos por el momento. Pocas son las organizaciones que están eliminando o reduciendo sus programas de asistencia sanitaria (5 por ciento a nivel mundial, el 2 por ciento en Europa) o de planes de pensiones (3 por ciento a nivel mundial, un 3 por ciento en Europa). En Europa, los viajes de incentivos también están siendo fuertemente recortados, dado que el 20 por ciento de las empresas han reducido o eliminado este tipo de retribución.

## **La mayor preocupación de los empleados es la seguridad en el empleo**

Los encuestados indican, que la principal preocupación de los empleados gira alrededor de la seguridad en el empleo (el 88 por ciento y el 87 por ciento en Europa). Asimismo el 87 por ciento de las organizaciones informan que los empleados están preocupados por sus niveles salariales (83 por ciento en Europa), mientras que el 70 por ciento están preocupados por sus niveles de retribución variable (72 por ciento en Europa).

## **Preocupaciones de los directivos.**

Las dos principales preocupaciones de los directivos durante estos tiempos difíciles son: cómo retener a los mejores talentos y a empleados clave (88 por ciento a nivel mundial frente al 84 por ciento en Europa) y la dificultad de mantener el compromiso y la motivación de la plantilla (91 por ciento a nivel mundial y el 88 por ciento en Europa).

## Los planes de pensiones también se ven afectados.

En Europa, un 24 por ciento de las empresas que tienen planes de pensiones de prestación definida están planteándose introducir cambios en ellos; por ejemplo, un 37 por ciento de estas empresas se plantean ir hacia un modelo de aportación definida, otro 28 por ciento se plantea no dar entrada a nuevos partícipes, y otro 26 por ciento reducir las prestaciones del plan. El 15 por ciento de las empresas europeas con planes de aportación definida se están planteando también realizar cambios – siendo prioritario reducir las prestaciones del plan.

Pensando en el futuro Nick Boulter confiesa: *"Esta encuesta es una foto de los retos a los que se están enfrentado las empresas en todo el mundo. Si la recesión mundial se agudiza, entonces las perspectivas en materia retributiva serán más sombrías, ya que las empresas tendrán que adoptar difíciles decisiones. Para mantenerse a flote, un número cada vez mayor de empresas se enfrentará a la difícil elección de recortar aún más los costes salariales -a través de la congelación o reducción de las remuneraciones y de los programas retribución en especie- o ir hacia una mayor reducción de puestos de trabajo. Asimismo, también se tendrán que aplicar delicadas decisiones en relación a los planes de pensiones, especialmente aquéllos que sean de prestación definidas. A todas las organizaciones la recesión les obligará a adoptar un enfoque más estratégico de su política retributiva, de forma que realmente se base en sus objetivos de negocio, su capacidad financiera y su necesidad de retener el personal de talento."*