

MERCER



MARSH MERCER KROLL
GUY CARPENTER OLIVER WYMAN

Consulting. Outsourcing. Investments.



28 de mayo, 2010

6° Congreso Regional de Recursos Humanos

“Proyectando futuros flexibles”

Daniel Nadborny, Buenos Aires





Contexto Macroeconómico Argentino

Evolución y proyección de las principales variables



Contexto Macroeconómico Argentino

Principales Variables

PBI e Inflación

	2006	2007	2008	2009	2010p
PBI de Argentina	8,5%	8,7%	6,7%	0,5%	3,5%
PBI Global	5.1%	4,9%	4,9%	-1,1%	3,1%
Índice de Precios al Cons. (IPC) (INDEC*)	9,8%	8,5%	7,5%	7,7%	8,5%
Índice de Precios al Cons. Consultoras Privadas **	-	15/17%	20/23%	15/16%	20/25%

Desempleo

	2006	2007	2008	2009	2010p
Tasa de Desempleo (%)	10,9%	7,5%	7,7%	8,9%	8,4%

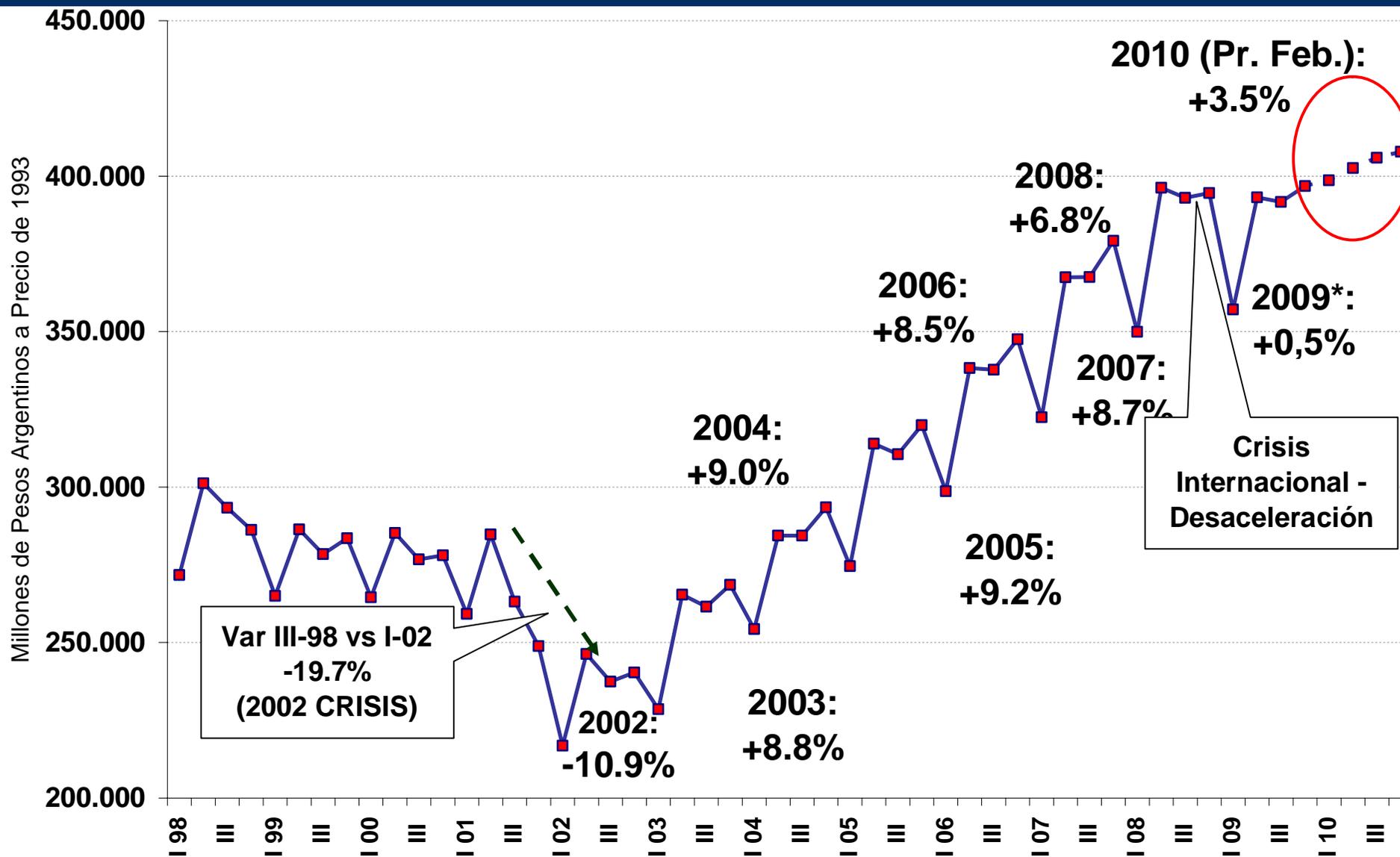
* INDEC and BCRA

** Ecolatina, Broda



Contexto Macroeconómico Argentino

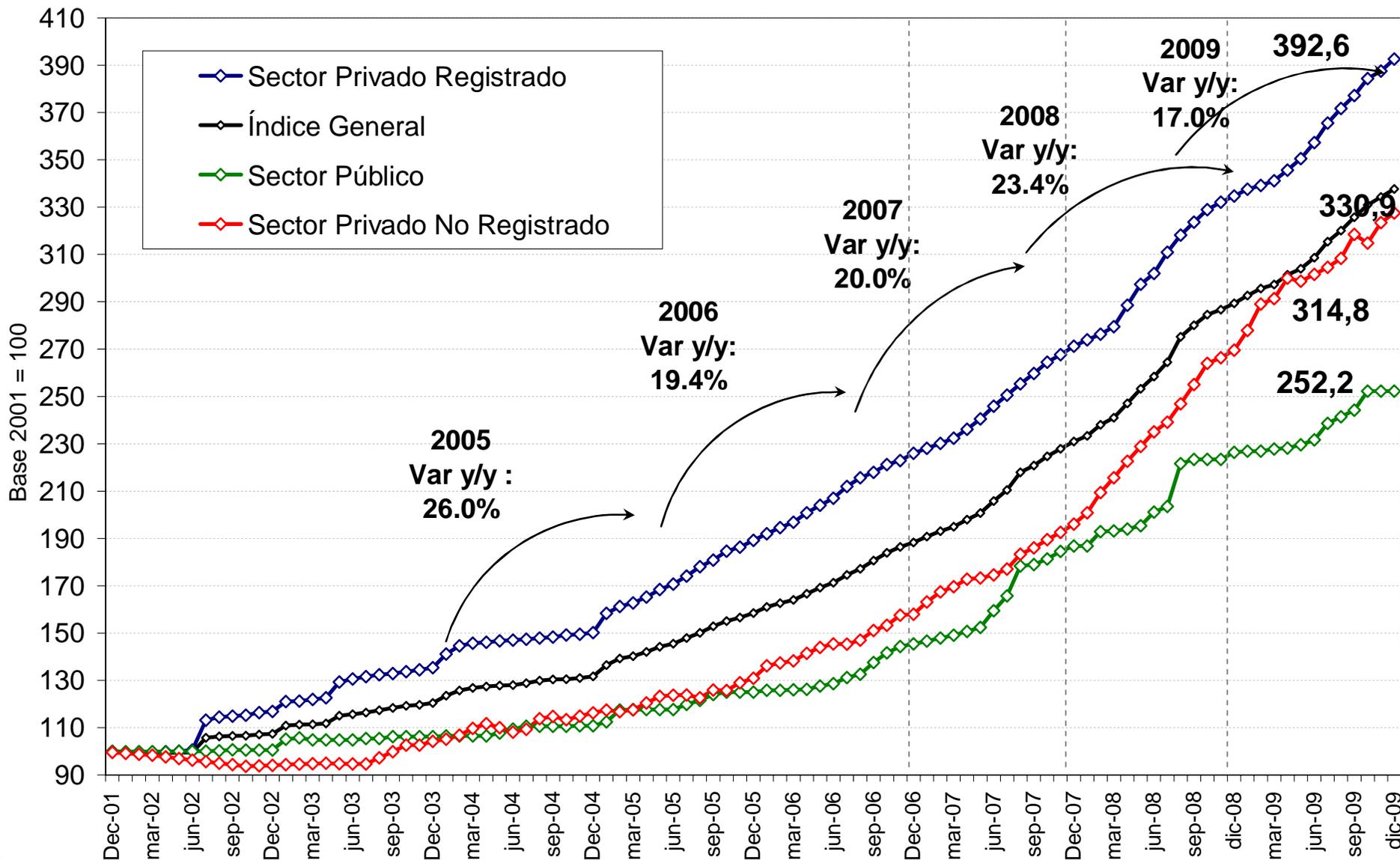
PBI de Argentina





Contexto Macroeconómico Argentino

Evolución general de los salarios

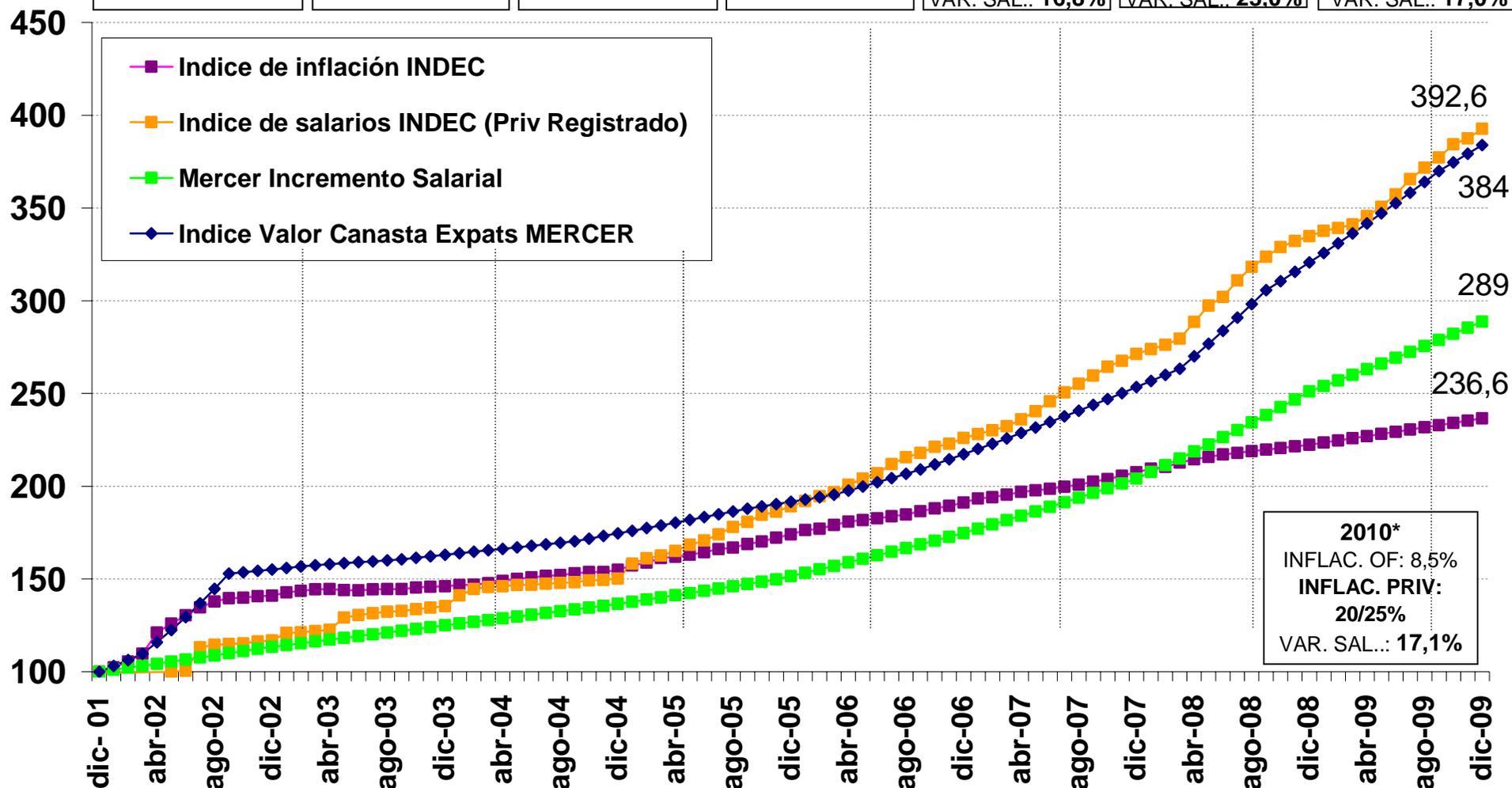




Contexto Macroeconómico Argentino

Evolución comparada de Salarios y Costo de Vida

2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
INFLACIÓN: 3,7%	INFLACIÓN: 6,1%	INFLACIÓN: 12,3%	INFLACIÓN: 9,8%	INFLAC. OF: 8,5%	INFLAC. OF: 7,5%	INFLAC. OF: 7,7%
VAR. SALARIAL: 10,2%	VAR. SALARIAL: 9,2%	VAR. SALARIAL: 10,6%	VAR. SALARIAL: 15,3%	INFLAC. PRIV: 15/17%	INFLAC. PRIV: 20/23%	INFLAC. PRIV: 15/16%
				VAR. SAL.: 16,8%	VAR. SAL.: 23,0%	VAR. SAL.: 17,0%



2010*
 INFLAC. OF: 8,5%
 INFLAC. PRIV: 20/25%
 VAR. SAL.: 17,1%



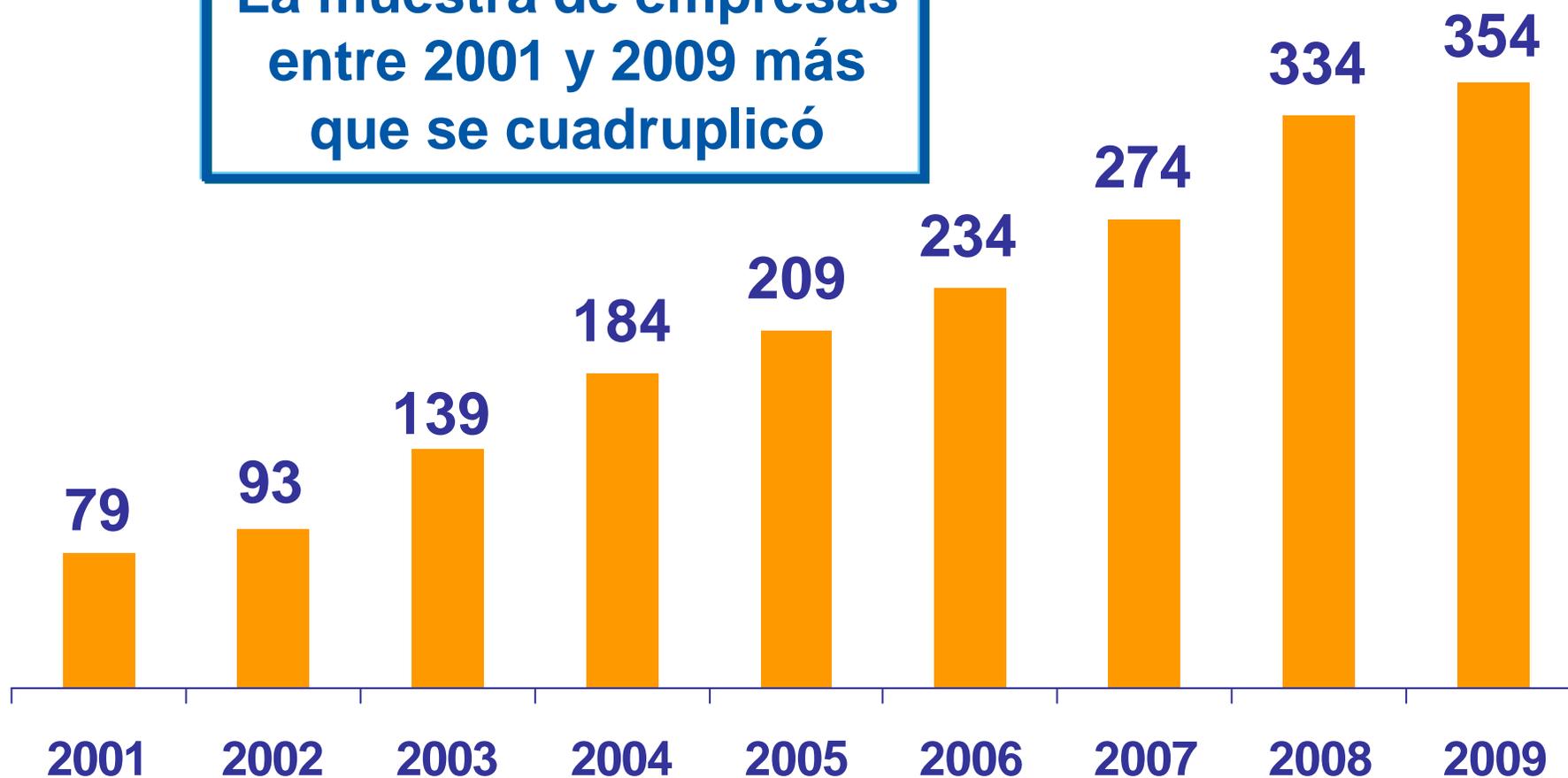
Encuesta de Remuneración Total de Mercer

Características Principales



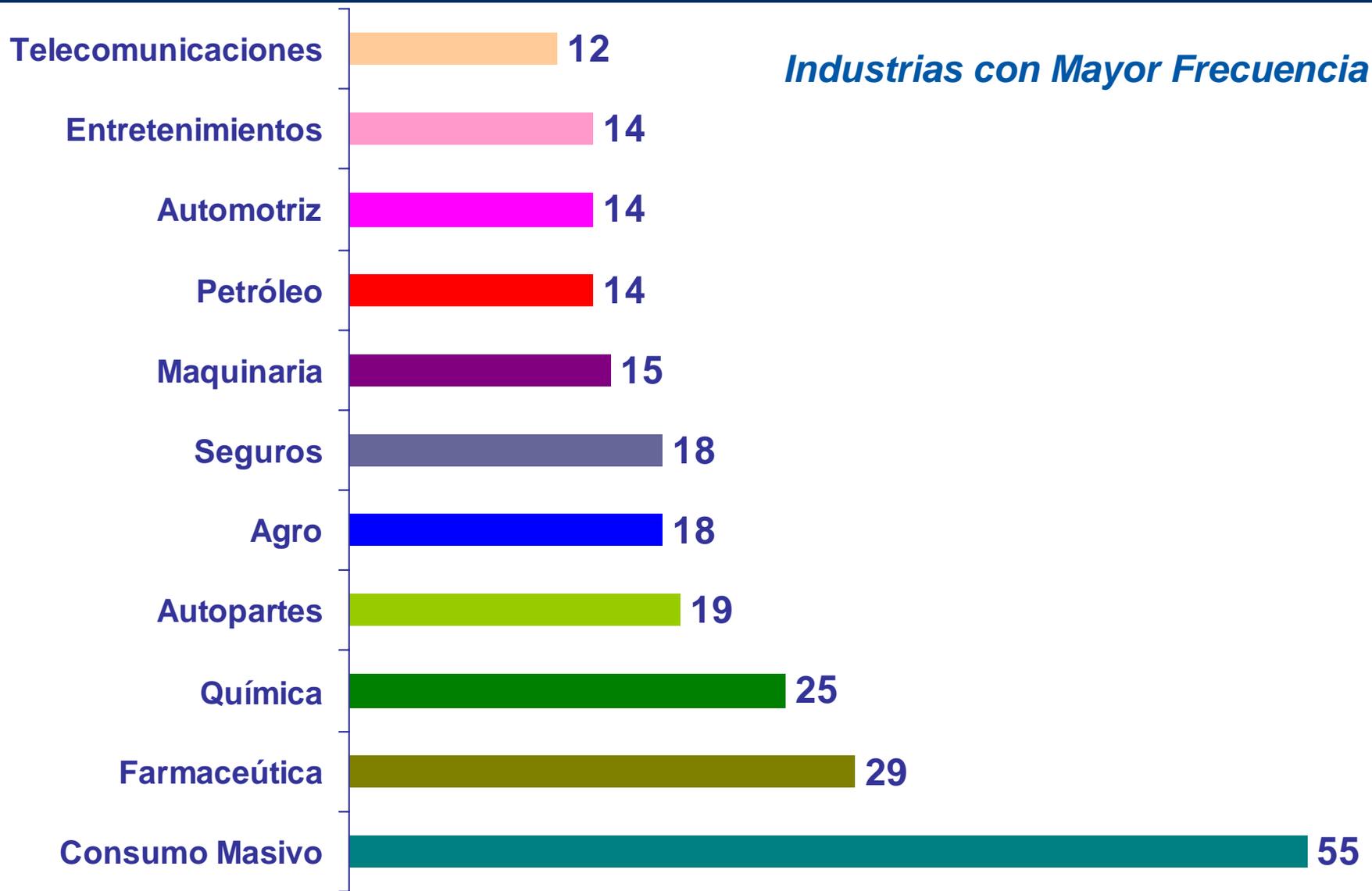
Tamaño de la Muestra Cantidad de Empresas Participantes

La muestra de empresas
entre 2001 y 2009 más
que se cuadruplicó





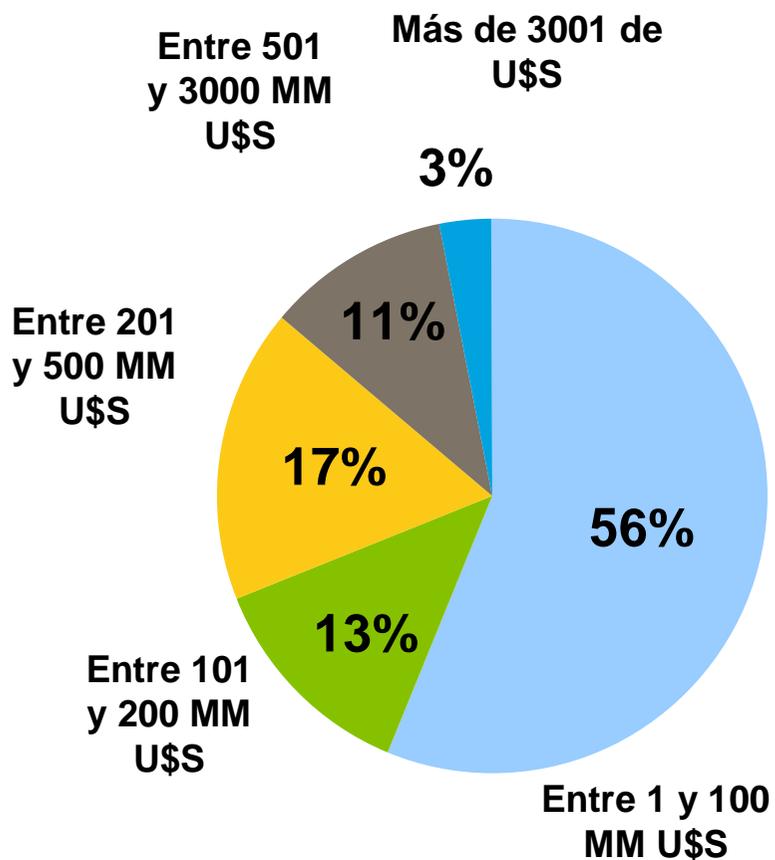
Características del Mercado Distribución por Industria



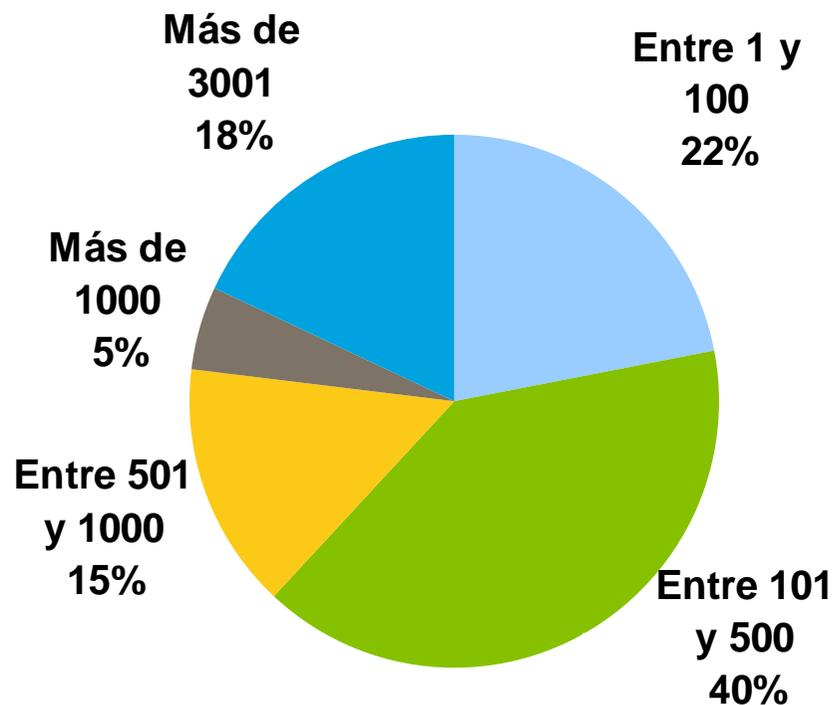


Características del Mercado Facturación (US\$) y Dotación

Suma Total: US\$ 130 Bi

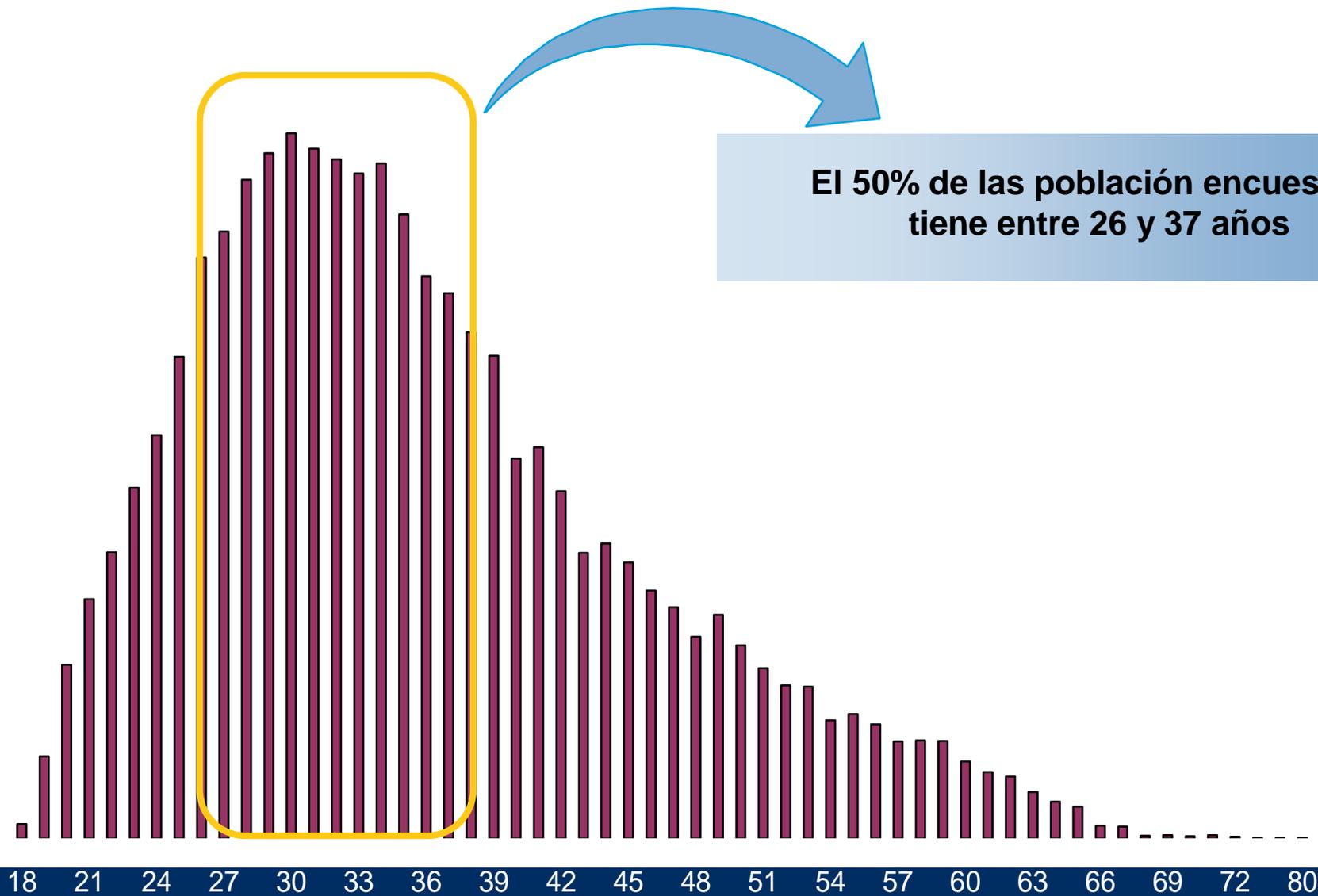


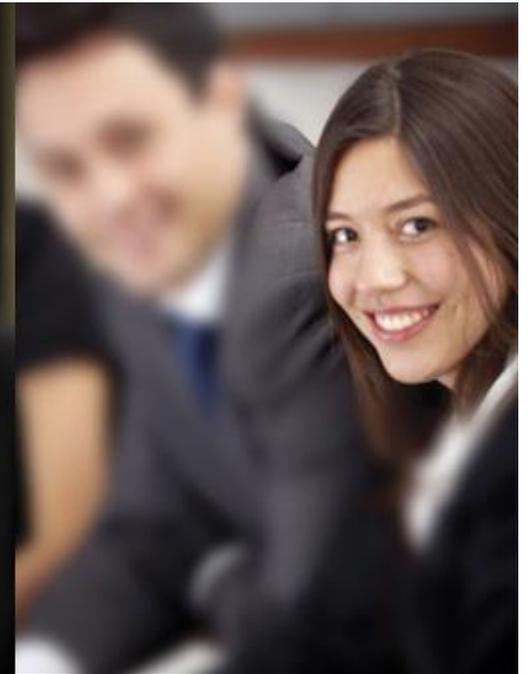
Suma Total: 379.944 Empleados





Perfil de la Población Edades





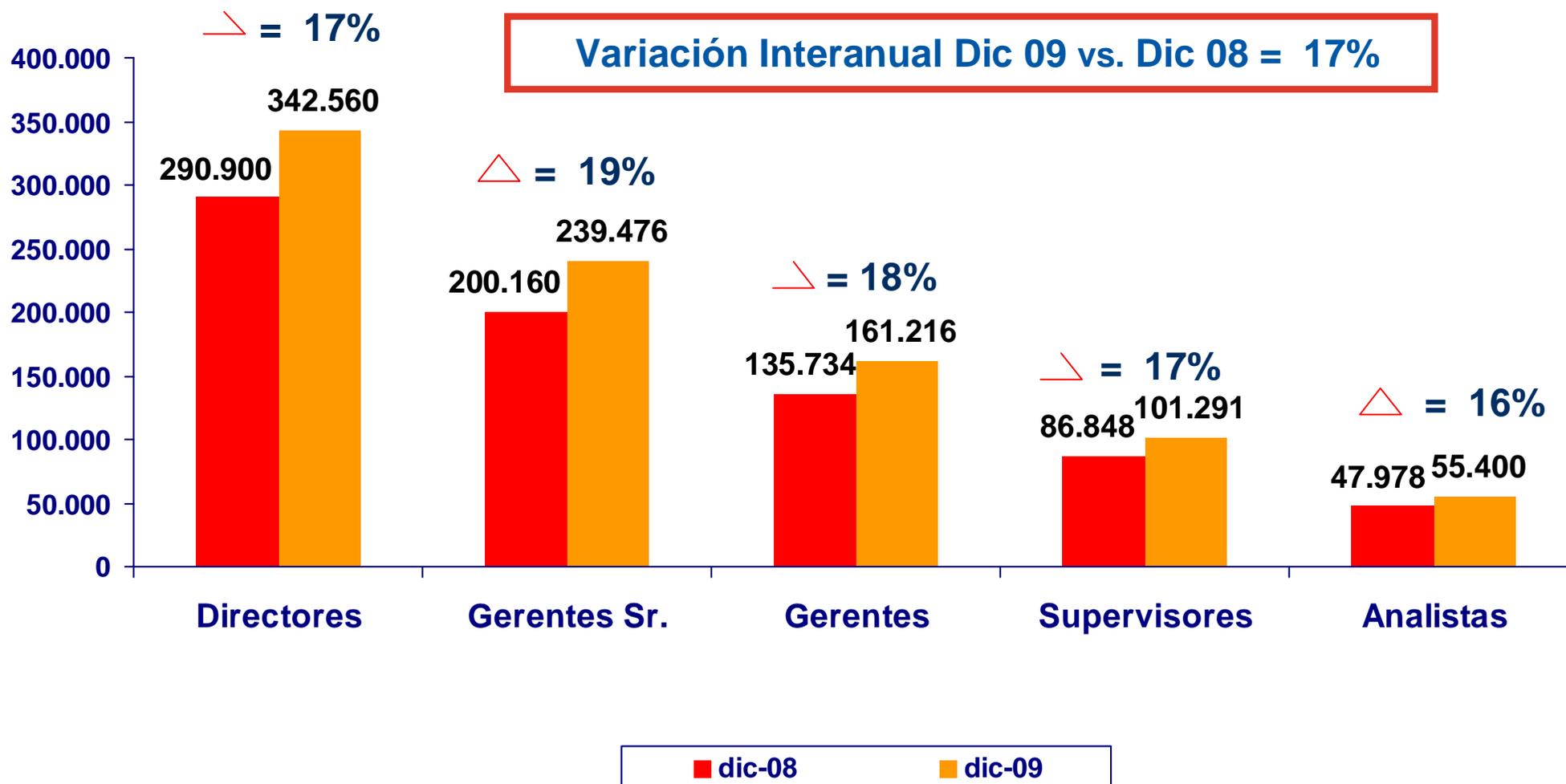
Encuesta de Remuneración Total

Resultados Diciembre 2009 vs. Diciembre 2008



Evolución Salarial por Nivel

COMP1 – Mediana

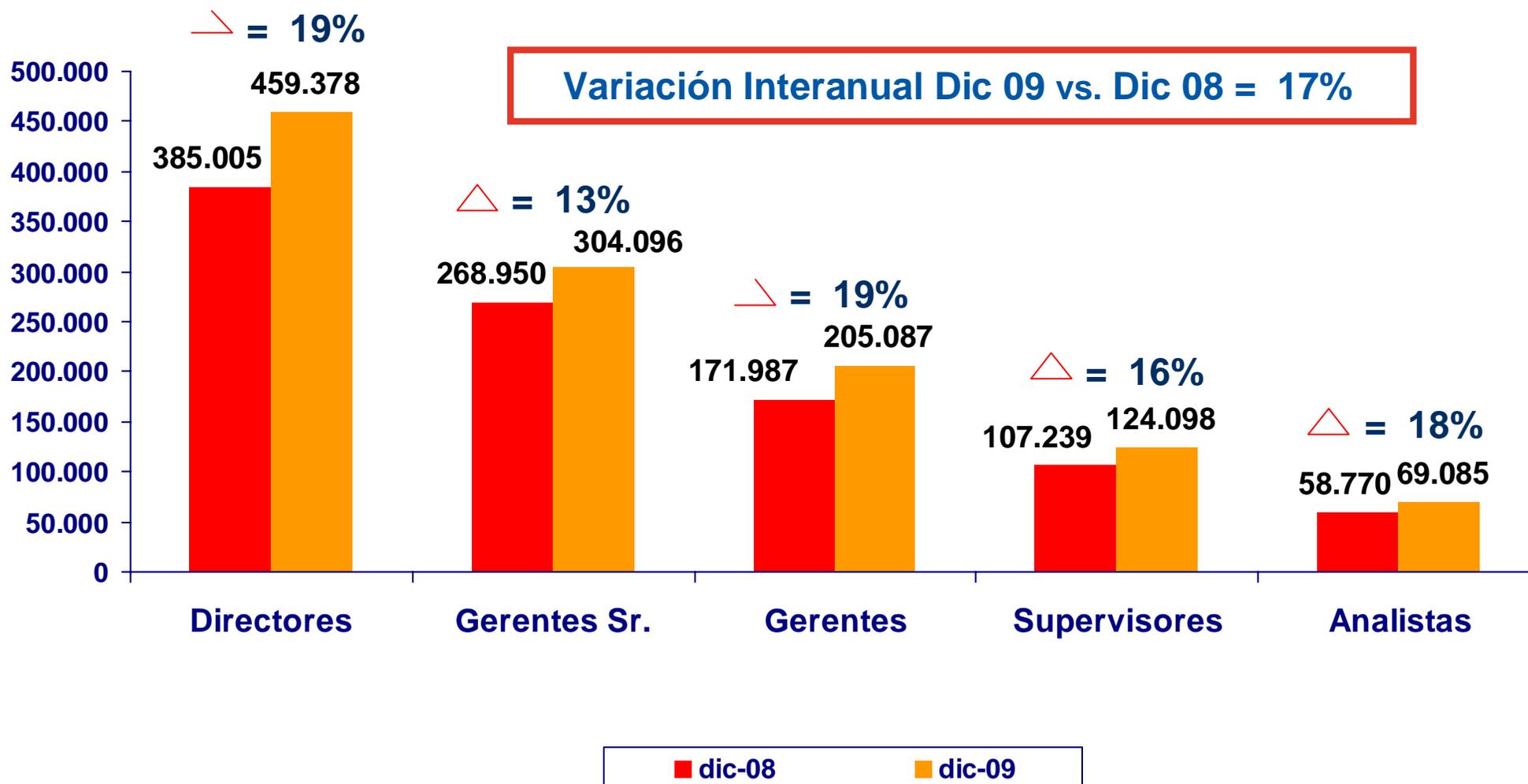


Mercado General – Muestra Homogenea



Evolución Salarial por Nivel

COMP3 Real – Mediana



Mercado General – Muestra Homogenea



Remuneración Variable de Corto Plazo (Bono Real como % Sueldo Base Anual - Mercado General – TRS 2009)

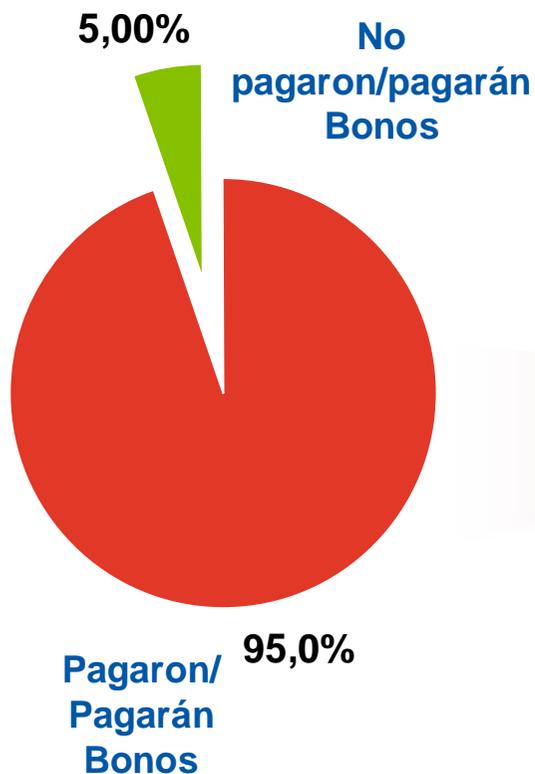
Posición	25 percentil	Mediana	75 percentil
Gerente General	25%	35%	45%
Directores	21%	29%	41%
Gerentes	13%	18%	24%
Supervisores / Especialistas	8%	12%	17%
Profesionales / Administrativos	6%	9%	13%
operativos	4%	7%	10%



Pago de Bonos

¿Qué ocurrió con el pago de bonos por la Performance 2008?

¿Cómo fue el pago por la Performance 2008?

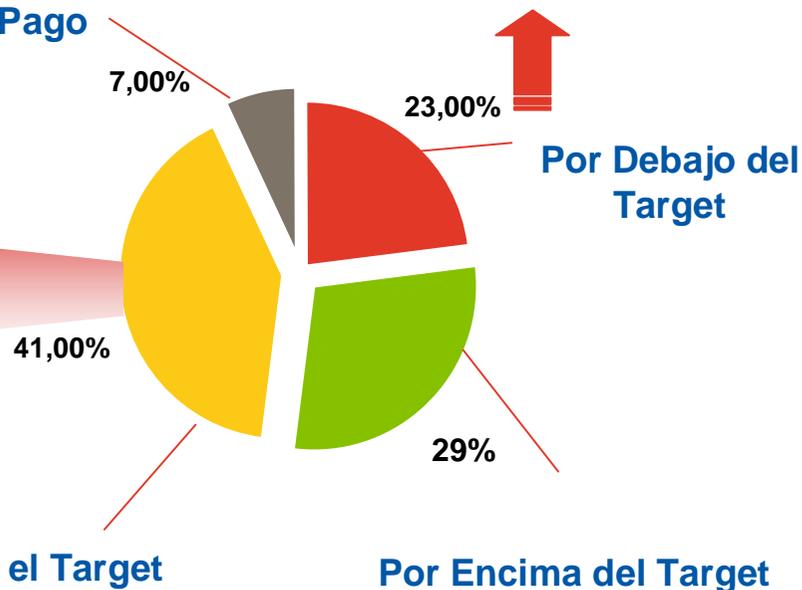


*En base a 96 Respuestas

¿En que porcentaje bajó el Pago?

25 Percentil	Promedio	Mediana	75 Percentil
5%	20%	10%	35%

No Definió el Pago

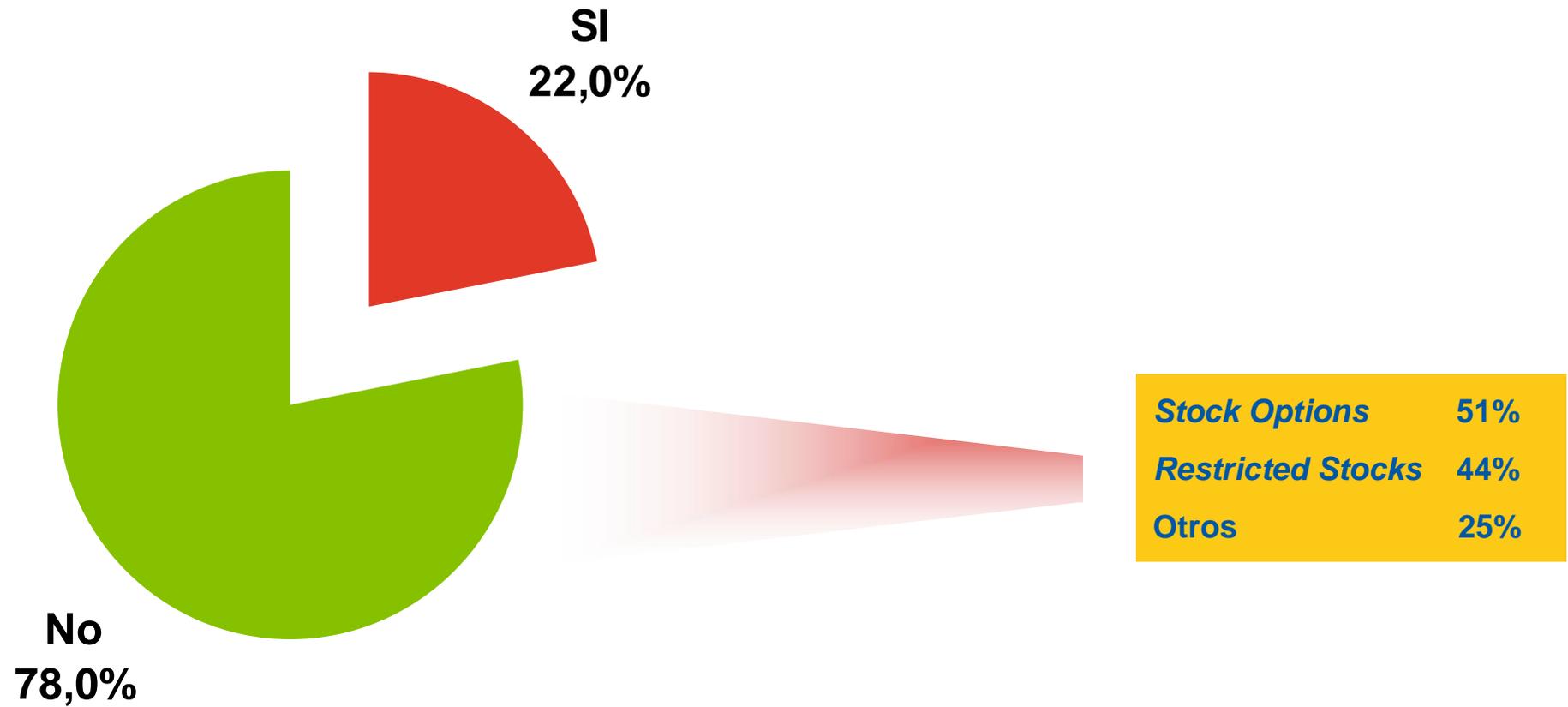


¿En que porcentaje subió el Pago?

25 Percentil	Promedio	Mediana	75 Percentil
10%	21%	20%	20%



Remuneración Variable de Largo Plazo (Práctica de Mercado General – TRS 2009)





Remuneración Variable de Largo Plazo (Valor presente como % Sueldo Base Anual- Mercado General – TRS 2009)

Posición	25 percentil	Mediana	75 percentil
Gerente General	7%	35%	83%
Directores	7%	28%	42%
Gerentes	5%	16%	30%



Beneficios y Emolumentos

- Plan medico
- Seguro de Vida
- Plan de Pensiones
- Subsidio compra de alimentos
- Subsidio de almuerzo
- Subsidio vivienda (para traslados)
- Subsidio transporte
- Subsidio para el inicio de las clases
- Subsidio para nacimientos o ajuar
- Subsidio para guardería o mochila de útiles
- Descuentos para empleados en productos y servicios
- Regalos para eventos especiales
- Prestamos de emergencia
- Prestamos personales
- Provisión de auto compañía
- Reconocimiento de gastos de auto compañía (total o parcial)
- Reconocimiento de gastos de auto del empleado (total o parcial)
- Provisión de Tarjeta Corporativa
- Clase diferencial en viajes aéreos
- Plan de compra de acciones (en condiciones favorables)





Prevalencia de los principales Beneficios



66%

Prevalencia



96%

Prevalencia



30%

Prevalencia



74%

Prevalencia

- 92% extensión al conyuge
- 24 sueldos es la cobertura típica para muerte natural e incapacidad total y permanente
- 48 sueldos es la cobertura típica para muerte accidental

Source: Mercer 2009

- Generalmente extendido a todos los empleados
- Planes abiertos y cerrados
- Planes segmentados por nivel (hasta 3 niveles)
- Diferenciados por nivel de reintegros

- Edad de retiro:
 - 65 H / 60 M
- Elegibilidad
 - Dires y Gtes.
- Tipo de plan
 - contrib. definida
- *Matching* típico
 - 1 a 1

- Renovación cada 4 años
- Reembolso total de gastos
- Modelos y precios diferenciados por nivel (gerentes y superiores)



Balance Trabajo – Vida Personal

Nuevas iniciativas

Horarios Flexibles

Horario reducido

Semanas de trabajo comprimidas/ Target de horas anuales

Trabajo remoto (i.e.: desde el hogar)
(provisión de infraestructura adecuada)

Asistencia en adopción

Guardería / espacio reservado para amantar

Programas de soporte para bebés / niños en edad escolar/ adolescentes / padres / otros

Licencias adicionales a las legales
(por maternidad / paternidad)

Vacaciones adicionales a las legales

Eventos para los empleados y su familia
(Día del niño, fiesta de fin de año)

Programas de ayuda para la educación de los hijos

Programas de entretenimientos para hijos
(provisión de entradas para espectáculos selectos)

Programas de asesoramiento en temas de nutrición ,drogas, otros

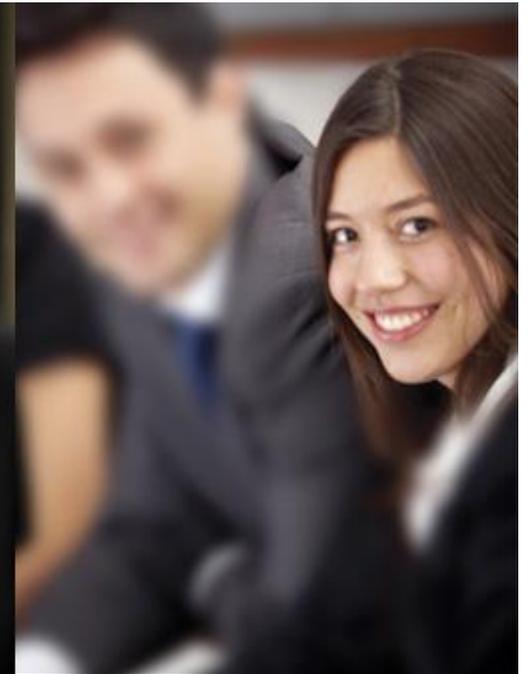
Programas de voluntariado

Programas de recreación, gimnasia, yoga, deportes

Asesoramiento financiero, legal, impositivo y previsional

Vacaciones en compensación por el trabajo realizado





Incrementos Salariales

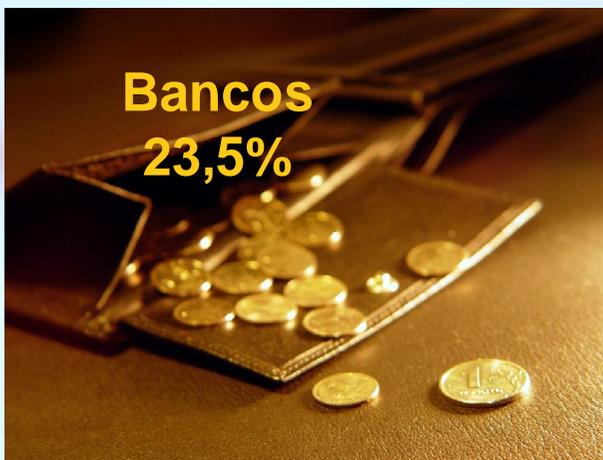
¿Qué proyectan las empresas para 2010?

- Variación año completo
- Frecuencia de Otorgamiento
- Meses de Otorgamiento
- Otras Características



El poder Sindical

¿Qué porcentajes de incrementos están negociando los sindicatos?



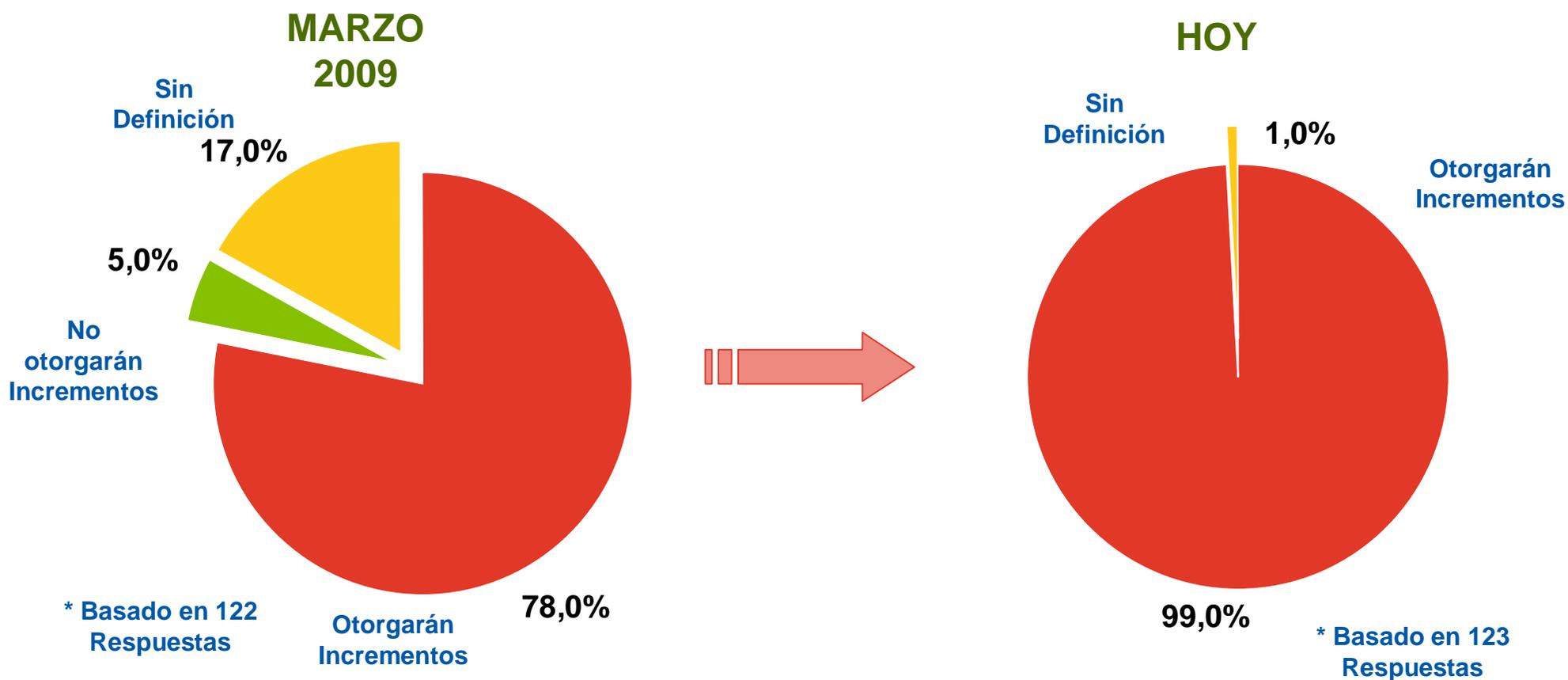


Incrementos Salariales

Mercado General – Medida: Mediana

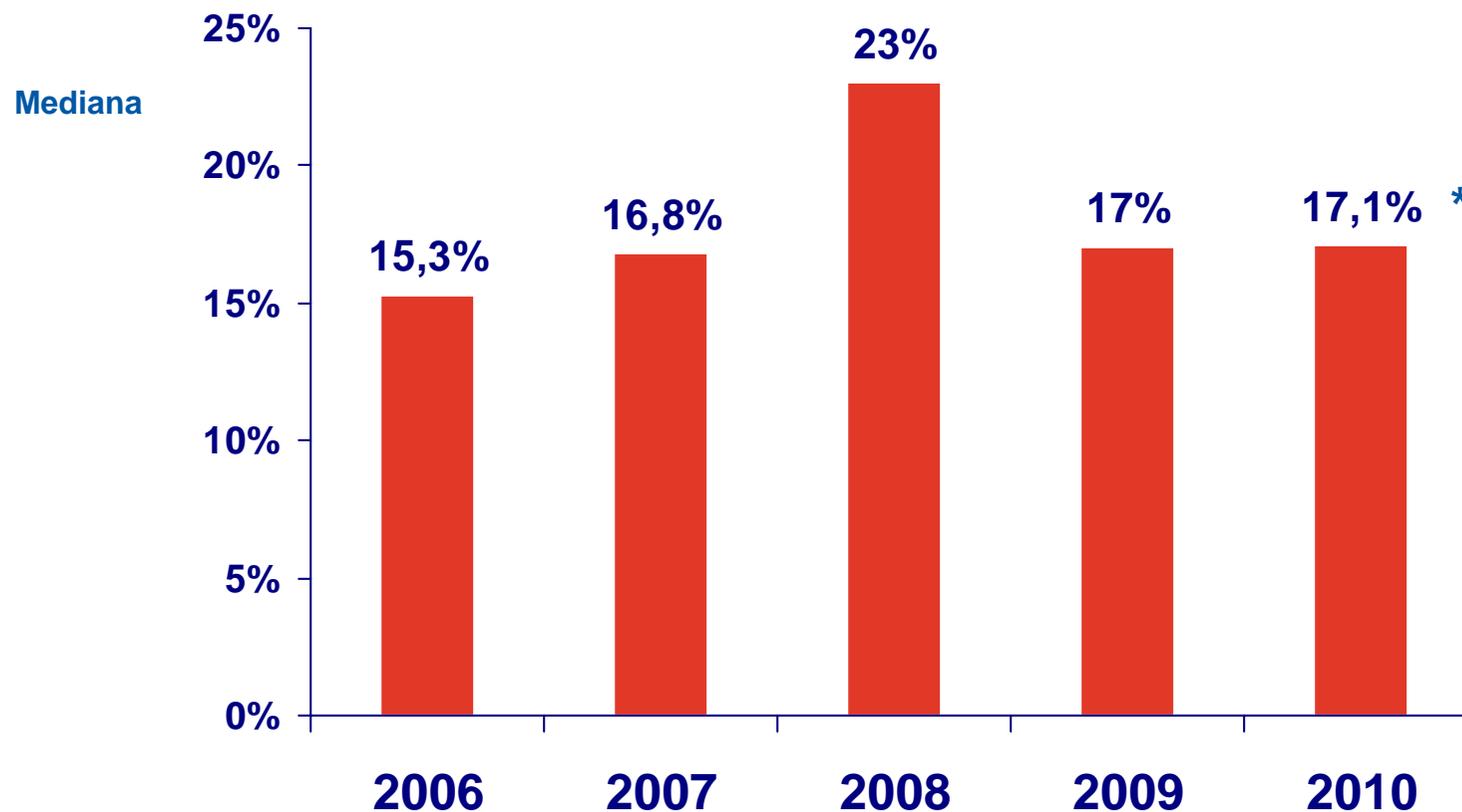
LOS CONTRASTES ENTRE AÑOS

Decisiones en Materia de Incrementos





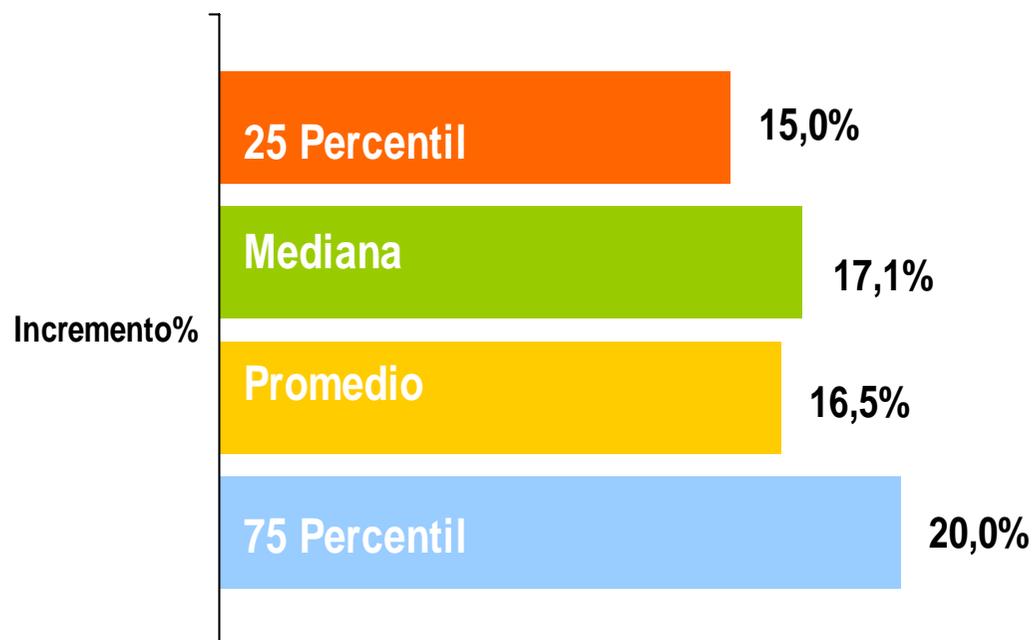
Evolución de Incrementos Salariales (personal fuera de convenio)



* Basado en 122 Respuestas
(Marzo 2010)



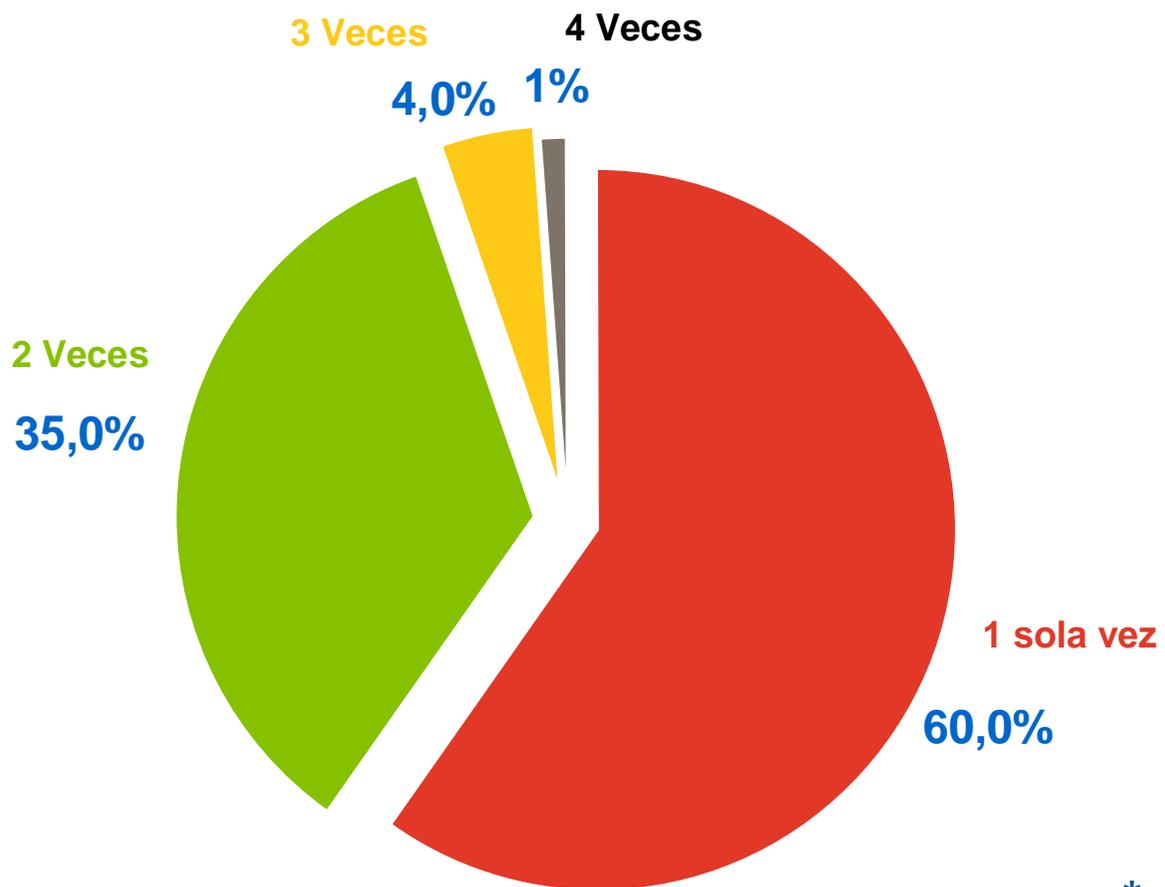
Proyección de Incrementos Salariales para el 2010 (personal fuera de convenio)



*Basado en 122 Respuestas
(Marzo 2010)



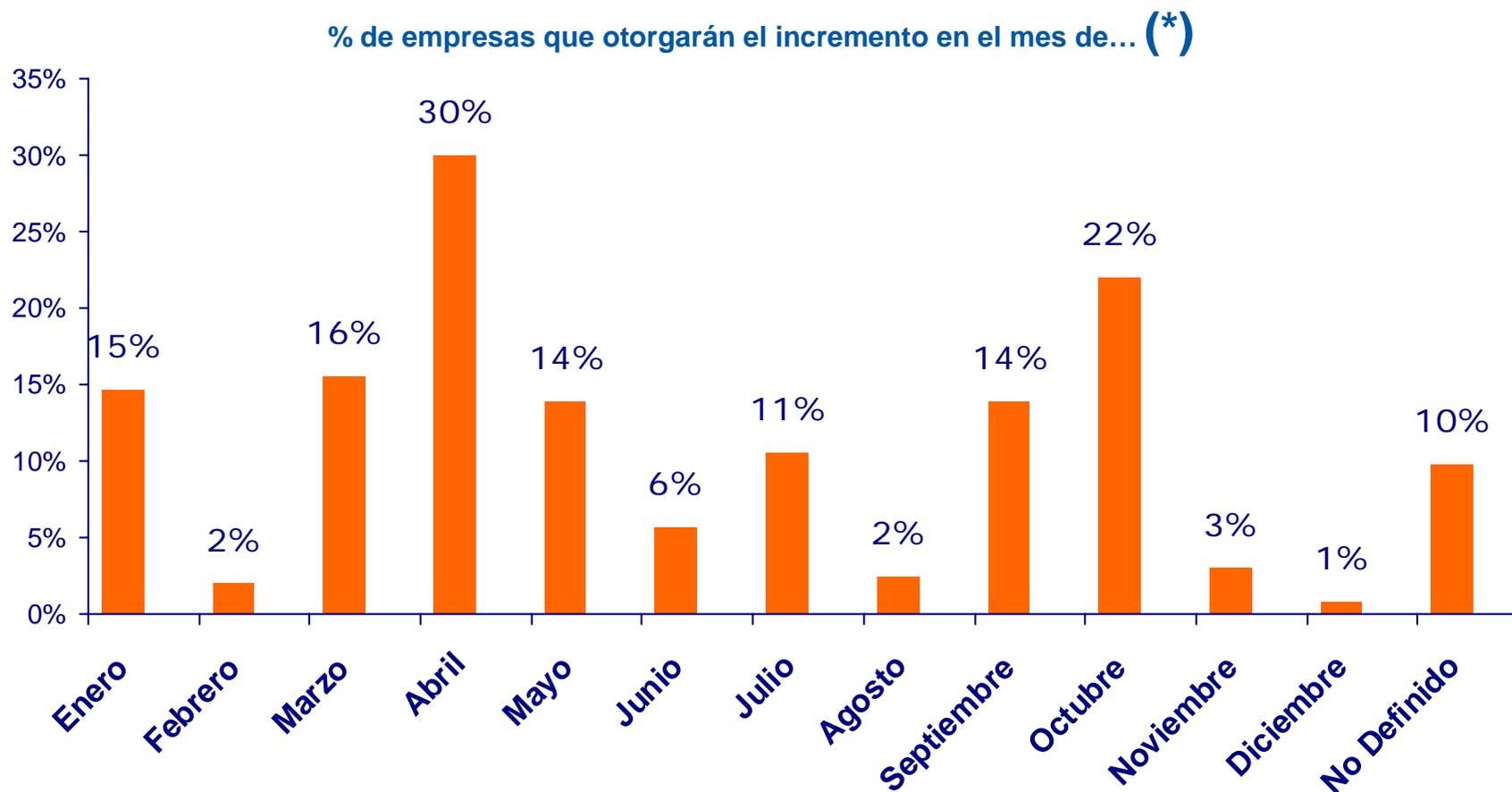
Frecuencia de Incrementos Salariales previstos para el 2010 (personal fuera de convenio mercado general)



* Basado en 122 Respuestas
(Marzo 2010)



Distribución de Incrementos Salariales previstos para el 2010 (personal fuera de convenio mercado general)



*Supera el 100% porque muchas compañías otorgan más de un incremento en el año

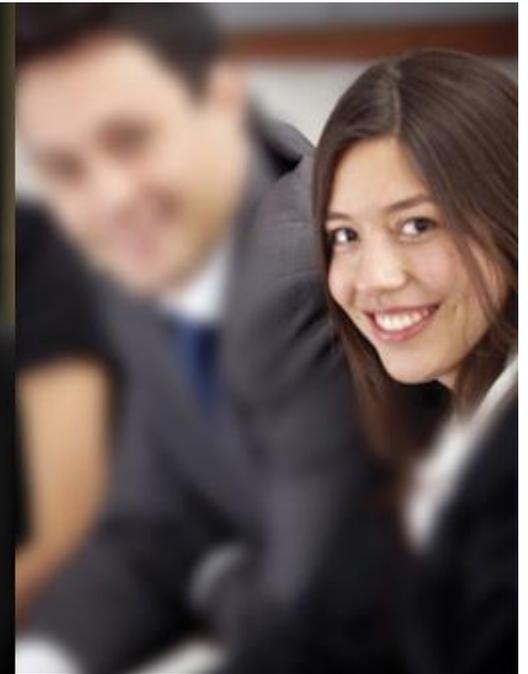
*En base a 122 Respuestas
(Marzo 2010)



Incrementos Salariales promedio por industria (personal fuera de convenio)

	Incrementos 2010
Agropecuaria	17,4%
Aseguradoras	16,9%
Automotriz	17,7%
Autopartes	16,8%
Bancos	23,5%
Computer Software	14,5%
Construcción	14,6%
Consumo Masivo	16,6%
Farmacéutica	16,2%
Petróleo	18,6%
Química	15,6%
Telecomunicaciones	15,6%

*En Base a 122 Respuestas

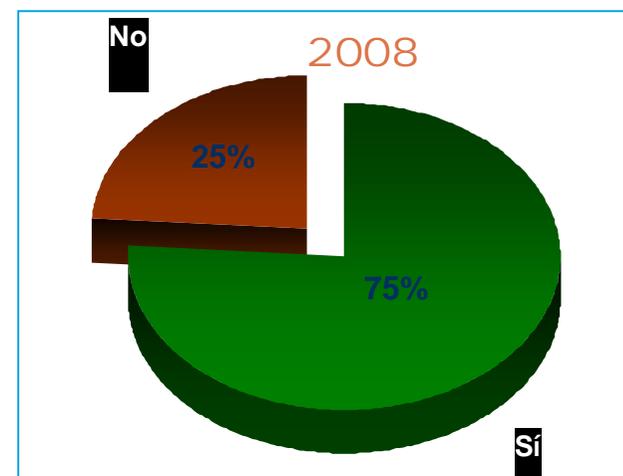
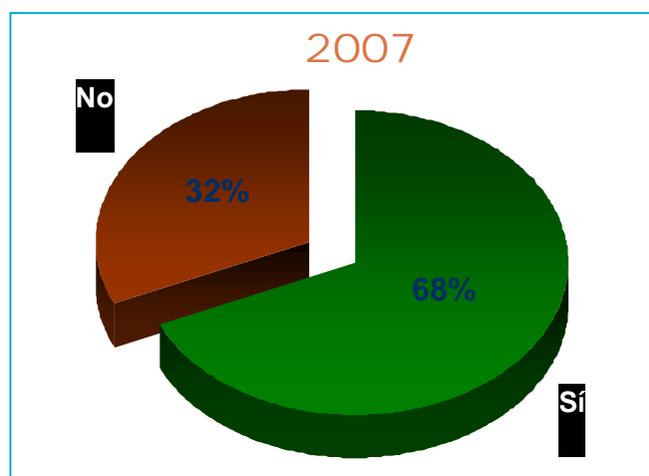
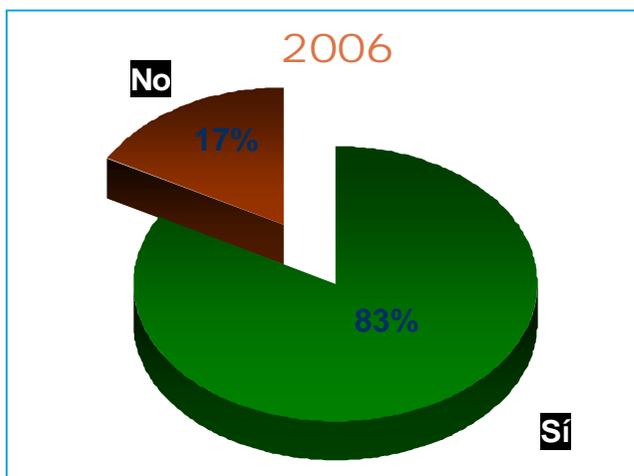
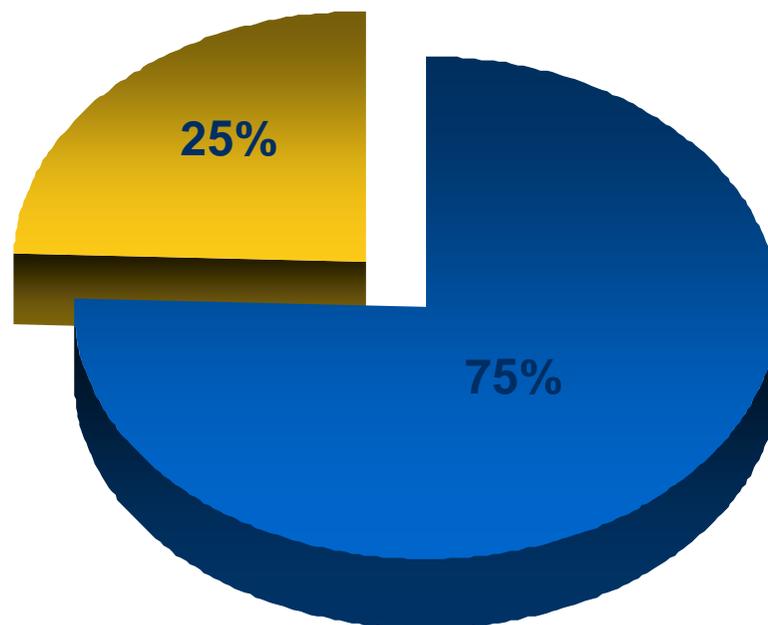


Solapamiento

- % de empresas afectadas
- Niveles de la organización afectados
- Acciones tomadas o previstas

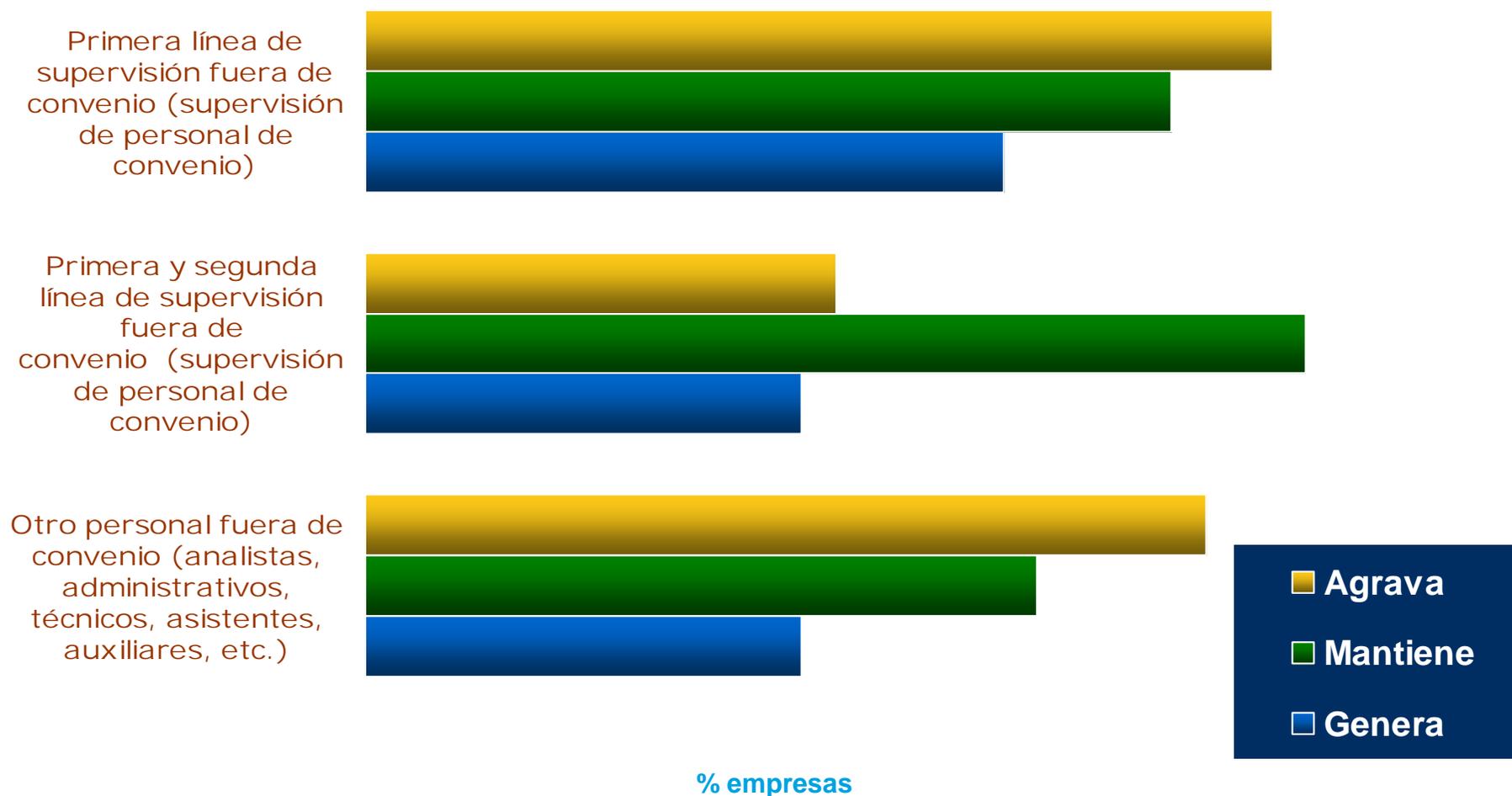


¿Dicho aumento afecta el solapamiento con los salarios del personal fuera del convenio?



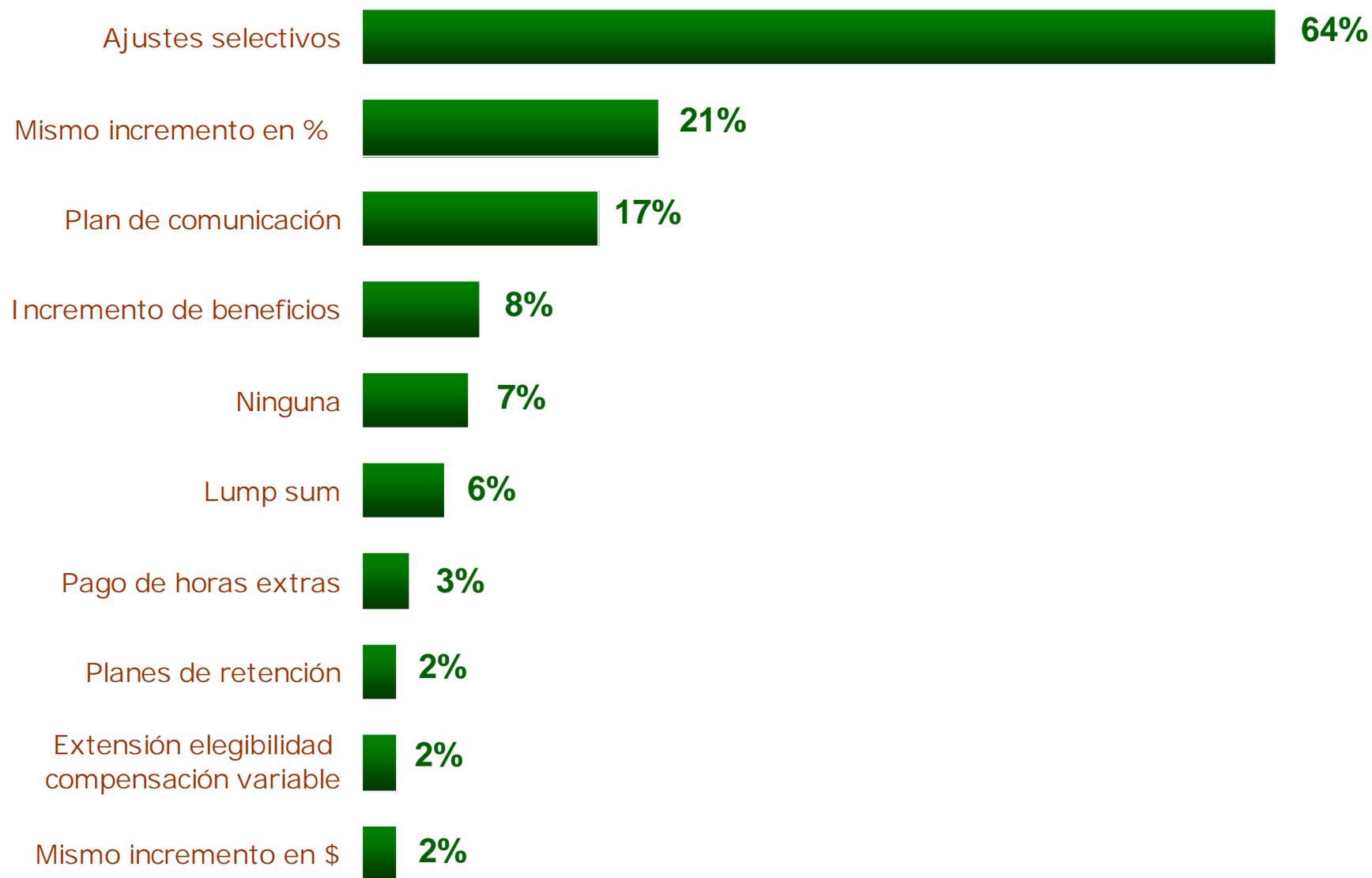


Detalle a qué niveles de la organización afecta el solapamiento (genera, mantiene o agrava):





¿Qué acciones ha tomado o tomará en relación al solapamiento?



MERCER



MARSH MERCER KROLL
GUY CARPENTER OLIVER WYMAN