

2022

Encuesta salarial sobre remuneración de perfiles de Dirección de Recursos Humanos



asociación española
directores
recursos humanos



Contenido

1

PRESENTACIÓN

Pág. 3

2

METODOLOGÍA
DEL ESTUDIO

Pág. 5

3

PRINCIPALES
CONCLUSIONES

Pág. 11

4

ANÁLISIS POR
TIPOLOGÍA DE
COMPAÑÍA

Pág. 15

5

TENDENCIAS

Pág. 33

Presentación



AEDRH - EY

El capital humano



JAIME SOL

SOCIO RESPONSABLE DE
PEOPLE ADVISORY SERVICES EN
ESPAÑA

La visión clásica de los negocios encasilló al área de recursos humanos como una función únicamente responsable de reclutar talento, reemplazarlo, y gestionar nóminas más o menos complejas.

Sin embargo, en el nuevo paradigma empresarial, el área de recursos humanos se enfoca en la gestión de un capital fundamental para la Compañía; el capital humano. De esta forma, su labor pasa a tener un enfoque de negocio, y sus inversiones pueden parametrizarse para comprobar si generan un retorno positivo en la cuenta de resultados de la compañía.

En este contexto, es fundamental conocer la situación retributiva de las personas que dirigen la función de recursos humanos, y si sus estructuras, funciones, y responsabilidades están alineados con el mercado y con las tendencias de futuro.



Jesús Torres

JESÚS TORRES,
PRESIDENTE DE LA AEDRH
Y CHRO DE FOOD
DELIVERY BRANDS (GRUPO
TELEPIZZA - PIZZA HUT)

Desde la AEDRH consideramos, como no puede ser de otra manera, que la función directiva de personas ha alcanzado un nivel estratégico en los órganos de decisión en las organizaciones. El Director de RRHH es, hoy por hoy, una figura clave en la planificación estratégica, en la gestión de costes, en los incrementos de ratios de productividad y eficiencia y, en definitiva, su labor tiene un impacto directo en la cuenta de resultados de cualquier compañía. Y todo ello, a través de un profundo conocimiento del negocio y en el diseño e implementación de prácticas y políticas que permitan atraer y fidelizar al mejor talento, lo que implica ser capaz de manejar multitud de proyectos multidisciplinares al mismo tiempo.

En este entorno, y considerando que el objetivo fundamental de la AEDRH es dar servicio a sus asociados, todos ellos directores de personas en sus organizaciones, hemos planteado junto con EY-People Advisory Services, que es fundamental para los mismos entender en qué situación salarial de mercado se encuentra la función directiva, realizando un estudio único, original y pionero acerca de la retribución de los directivos de RRHH en el momento actual, entendiendo que ello proporciona una visión clara y un soporte evidente a nuestros asociados, que permitirá exponer, de forma objetiva y consistente, cuál es el grado de inversión que las empresas deben afrontar para asegurarse los mejores talentos en esta función tan estratégica.

“ *La retribución es una de las palancas de transformación más potentes con las que cuentan las organizaciones.* ”

Metodología del estudio



A. Objeto del estudio

- El presente informe contiene un estudio retributivo de mercado de la posición de Director/a de Recursos Humanos.
- Este estudio ha contado con la participación de **145** compañías con presencia nacional, comunitaria e internacional.
- El informe ha sido realizado con los datos facilitados por las compañías participantes a través de la encuesta salarial elaborada conjuntamente por la Asociación Española de Directores de Recursos Humanos y Ernst & Young Abogados, S.L.P..
- En este sentido, los datos retributivos analizados se corresponden a las remuneraciones *target* correspondientes al ejercicio 2022 de la posición de Director/a de Recursos Humanos de las compañías participantes.
- La encuesta contemplaba 3 grandes bloques, acorde a la estructura del actual informe, tal y como se detalla a continuación:

1

Información de la Compañía

- Sector y subsector
- Ubicación
- Ámbito geográfico (nacional, comunitaria e internacional)
- Total de activos
- Cifra de negocios
- Número de personas empleadas en la Compañía
- Número de personas en el departamento de RRHH

2

Perfil Dirección de RRHH

- Género
- Edad
- Años de experiencia
- Estudios
- Posición corporativa
- Pertenencia a Comités de Dirección

3

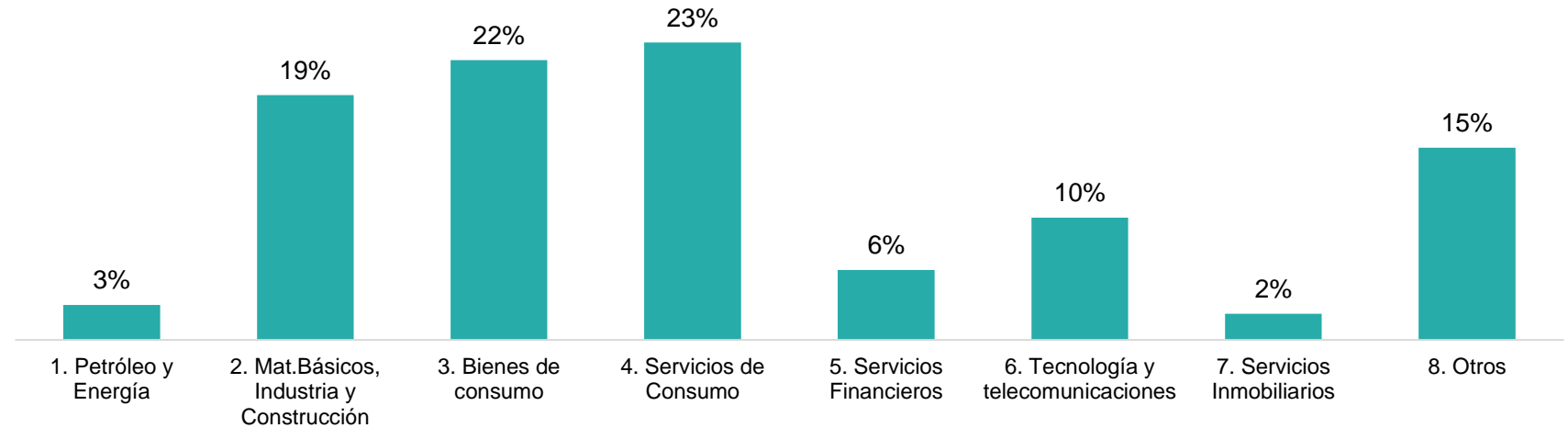
Datos retributivos

- Retribución fija
- Retribución Variable a corto plazo target
- Retribución variable a largo plazo (ILP) valor anualizado target
- Sistema de ahorro: valor anualizado target
- Beneficios sociales
- Teletrabajo

B. Compañías participantes

- Las compañías participantes han sido clasificadas por sectores y subsectores según la clasificación establecida en la Bolsa de Madrid.
- Los sectores en los que se ha producido una mayor participación han sido los de bienes de consumo y servicios de consumo, constituyendo una participación conjunta del 45% de la muestra.
- En la página 8 se desarrolla la clasificación de las empresas participantes en la encuesta, obteniendo como resultado una división de las compañías en pequeña, mediana y gran empresa.

Compañías participantes. Sectores



C. Categorización de las compañías

- El Reglamento (UE) nº 651/2014 de la Comisión, de 17 de junio de 2014, por el que se declaran determinadas categorías de ayudas compatibles con el mercado interior en aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado, establece una clasificación de las compañías en función del número máximo de personas trabajadoras y volumen de negocios anual o balance general anual, tal y como se describe a continuación:

Tipología	Balance general anual	Volumen de negocios anual	Plantilla
Pequeña	< 10 mill.	< 10 mill.	< 50
Mediana	Entre 10 mill. y 43 mill.	Entre 10 mill. y 50 mill.	Entre 50 y 250
Grande	> de 43 mill.	> de 50 mill.	> de 250

Clasificación Reglamento (UE) nº 651/2014 de la Comisión

- En este sentido, a través de la combinación de estas magnitudes (balance general anual, volumen de negocios anual y número de personas en plantilla), se ha llevado a cabo la clasificación de las compañías participantes en las siguientes categorías:
 - Pequeña.
 - Mediana.
 - Grande.
- Esta clasificación se basa en el cumplimiento de 2 o más características de las tipologías definidas por el Reglamento (UE) Nº 651/2014 de la Comisión, tal y como se refleja en la tabla.
- A este respecto, únicamente seis compañías de la muestra contaban con tres calificaciones distintas. Estos casos han sido categorizados como compañías medianas.

Total activos	Cifra de negocios anual	Nº de empleados/as fte	Resultado Clasificación
Pequeña	Pequeña	Pequeña	Pequeña
Mediana	Pequeña	Pequeña	Pequeña
Pequeña	Mediana	Pequeña	Pequeña
Pequeña	Pequeña	Mediana	Pequeña
Mediana	Mediana	Mediana	Mediana
Pequeña	Mediana	Mediana	Mediana
Mediana	Pequeña	Mediana	Mediana
Mediana	Mediana	Pequeña	Mediana
Grande	Mediana	Mediana	Mediana
Mediana	Grande	Mediana	Mediana
Mediana	Mediana	Grande	Mediana
Grande	Grande	Grande	Grande
Mediana	Grande	Grande	Grande
Grande	Mediana	Grande	Grande
Grande	Grande	Mediana	Grande

Clasificación del estudio

D. Elementos retributivos analizados

- Para la elaboración del estudio se han tenido en cuenta los siguientes elementos retributivos:
 - **Retribución fija:** análisis de la retribución fija correspondiente al ejercicio 2022.
 - **Retribución variable a corto plazo target:** cálculo de prevalencia y análisis de la retribución variable anual (RVA) que correspondería en caso de cumplir el 100% de objetivos en el ejercicio 2022.
 - **Retribución variable a largo plazo / Incentivos a Largo plazo (ILP):** cálculo de prevalencia y análisis del valor target anualizado del último ciclo del incentivo a largo plazo en vigor como un porcentaje de la retribución fija correspondiente al ejercicio 2022.
 - **Sistema de ahorro:** cálculo de prevalencia y análisis del valor anualizado target, es decir de la aportación anual al sistema de ahorro como un porcentaje de la retribución fija correspondiente al ejercicio 2022.
 - **Beneficios sociales:** análisis del importe estimado de todos los beneficios sociales que componen la retribución, así como la prevalencia de cada beneficio.
 - **Pacto de no competencia post contractual:** cálculo de prevalencia y análisis de remuneración.
 - **Indemnización pactada:** cálculo de prevalencia y análisis de anualidades pactadas.
 - **Plan de retribución flexible:** cálculo de prevalencia.

E. Referencias estadísticas



Las referencias de mercado en relación con la remuneración son presentadas a través de los siguientes estadísticos descriptivos:

- **Percentil 25 (Q1):** indica el dato obtenido cuando se organizan los datos recopilados de menor a mayor magnitud y seleccionando el valor que separa la muestra en ese sentido al 75% de las retribuciones reportadas mayores que ese dato y que por tanto, dejan por debajo al 25% de los datos disponibles y recabados.
- **Percentil 50 (Mediana):** indica el dato obtenido cuando se organizan los datos recopilados de menor a mayor magnitud y seleccionando el valor que separa la muestra en ese sentido al 50% de las retribuciones reportadas mayores que ese dato y que por tanto, dejan por debajo al 50% de los datos disponibles y recabados.
- **Percentil 75 (Q3):** indica el dato obtenido cuando se organizan los datos recopilados de menor a mayor magnitud y seleccionando el valor que separa la muestra en ese sentido al 25% de las retribuciones reportadas mayores que ese dato y que por tanto, dejan por debajo al 75% de los datos disponibles y recabados.
- **Prevalencia:** cuantifica la proporción de personas de la muestra estadística que tienen derecho o poseen en su paquete retributivo el tipo de retribución al que haga referencia.

Los estadísticos se calculan y presentan de forma independiente para cada elemento retributivo, lo que supone que la suma para un determinado nivel de mercado (percentil) de los estadísticos de retribución fija y de retribución variable target no tienen por qué coincidir con el estadístico de retribución total target.

Principales conclusiones



A. Perfil de las compañías

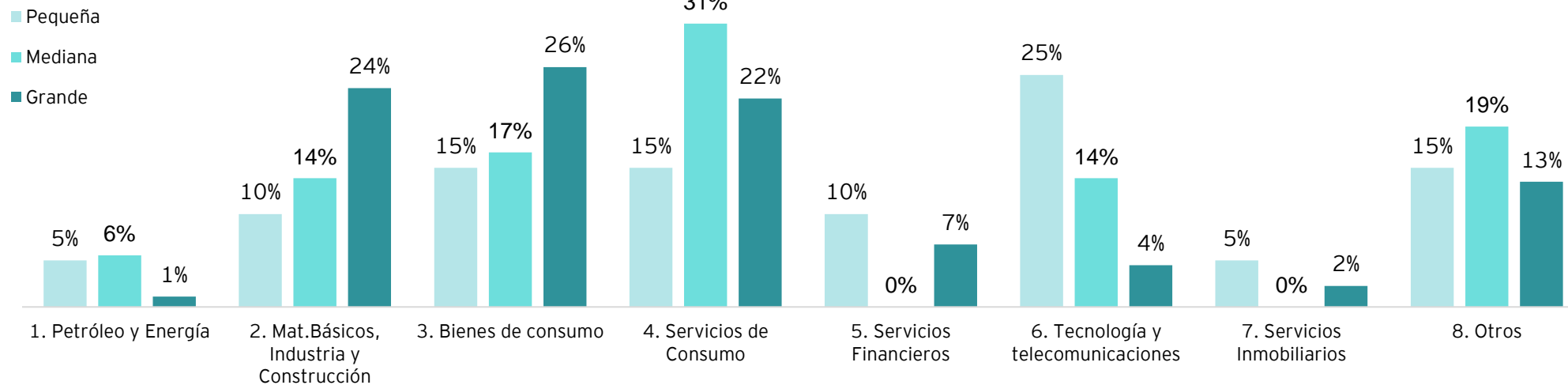
145
Compañías

14%
Compañía pequeña

25%
Compañía mediana

61%
Compañía grande

Sector de actividad de las compañías participantes



B. Perfil de la Dirección de Recursos Humanos

A continuación se reflejan los datos relativos al "perfil promedio" de la posición de Director/a de Recursos Humanos resultante de este estudio:

52%
Mujeres



48%
Hombres



43%

lidera otro área
de la compañía

82%

en posición
corporativa

49 años

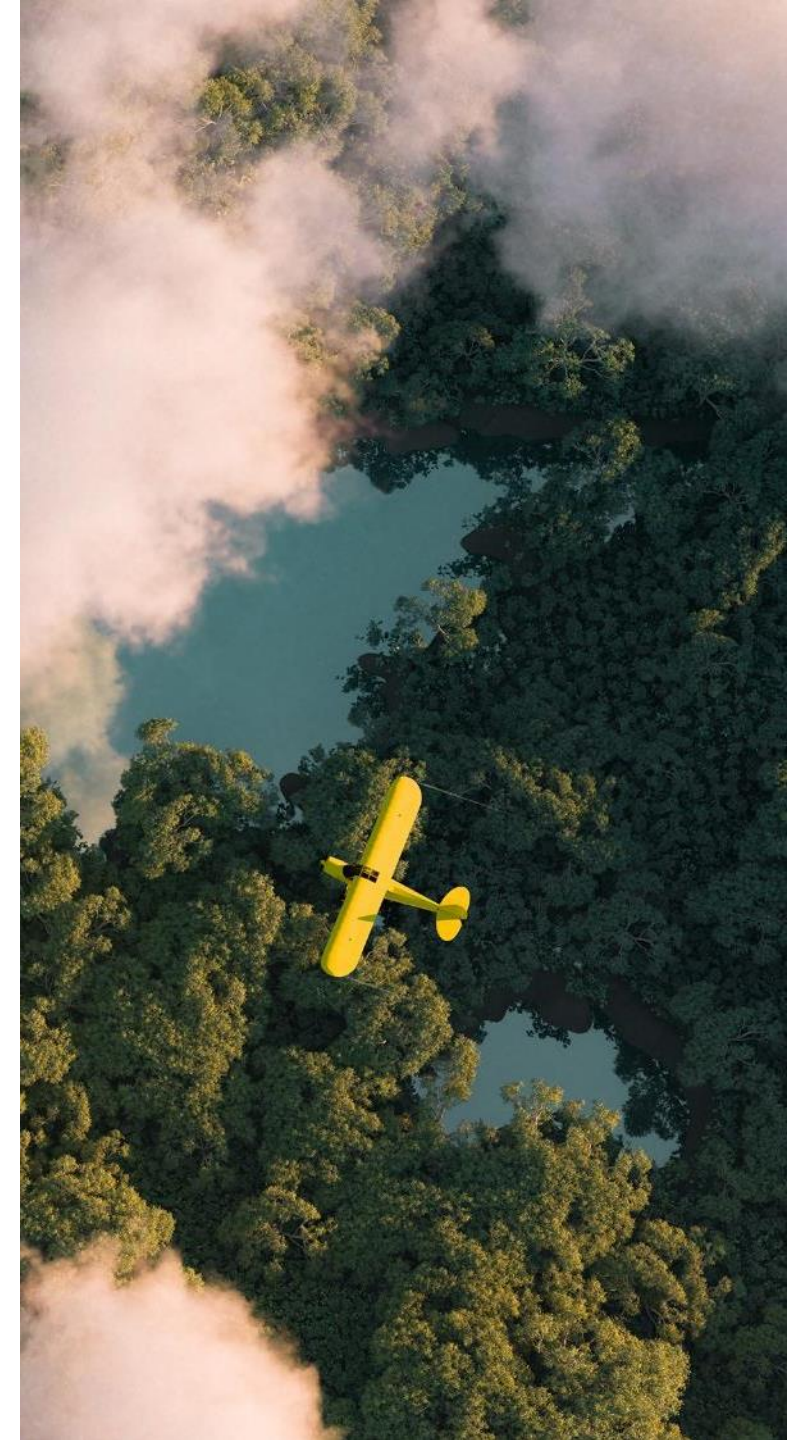
de edad
media

90%

es miembro/a del
Comité de Dirección

15 años

en posiciones
de dirección



C. Retribución de la Dirección de Recursos Humanos

Retribución fija

Mediana retribución fija



- Ninguna pequeña empresa tiene reconocido **PACTOS DE NO COMPETENCIA** a esta posición. No obstante, un 14% de las medianas empresas y un 12% de las empresas grandes sí incluyen esta cláusula. Suele establecerse por un periodo de un año, remunerándose con una anualidad de retribución fija.
- Asimismo, un 8% de las compañías analizadas tienen la **INDEMNIZACIÓN PACTADA**. Esta indemnización suele ser equivalente a una anualidad de retribución fija.

RVA El 75% de pequeñas empresas incluyen retribución variable a corto plazo en el paquete retributivo de las posiciones de Dirección de RRHH. Este porcentaje asciende a un 86% en el caso de mediana empresa y un 94% en gran empresa.

10%

de la RF es el importe *target* RVA en pequeña empresa

13%

de la RF es el importe *target* RVA en mediana empresa

20%

de la RF es el importe *target* RVA en gran empresa

ILP El 20% de pequeñas empresas incluyen retribución variable a largo plazo en el paquete retributivo de las posiciones de Dirección de RRHH. Este porcentaje asciende a un 39% en el caso de mediana empresa y un 37% en gran empresa.

10%

de la RF es el importe *target* ILP en pequeña empresa

20%

de la RF es el importe *target* ILP en mediana empresa

20%

de la RF es el importe *target* ILP en gran empresa

Pensiones El 15% de pequeñas empresas incluyen un sistema de ahorro en el paquete retributivo de las posiciones de Dirección de RRHH. En el caso de mediana empresa el porcentaje asciende a un 11% y un 27% en gran empresa.

4%

de la RF es el importe destinado a sistema de ahorro en pequeña empresa

8%

de la RF es el importe destinado a sistema de ahorro en mediana empresa

7%

de la RF es el importe destinado a sistema de ahorro en gran empresa

Análisis por tipo de compañía

4



Introducción

A continuación, se incluye el análisis por tipología de compañía en función de la clasificación realizada en pequeña, mediana y gran empresa.

Cada tipología contará con información relativa a las características de las compañías que se han considerado como pequeña, mediana o gran empresa, el perfil de Dirección de RRHH de estas empresas, los datos retributivos de estas posiciones así como los principales beneficios sociales que se incluyen en su retribución.

DATOS GENERALES

- Sectores
- Compañías cotizadas
- Ámbito geográfico
- Cifra de negocios
- Tamaño del departamento de RRHH



PERFIL DIRECCIÓN RRHH

- Representación por sexo
- Edad media
- Años de experiencia
- Tipo de posición
- Pertenencia al Comité de Dirección



DATOS RETRIBUTIVOS

- Datos retributivos en percentil 25, Mediana y percentil 75 de:
 - ✓ Retribución fija
 - ✓ RVA
 - ✓ ILP
 - ✓ Pensiones
- Prevalencia de los anteriores conceptos retributivos así como de:
 - ✓ Pacto de no competencia
 - ✓ Indemnización pactada
 - ✓ Retribución flexible



BENEFICIOS SOCIALES

- Principales beneficios sociales



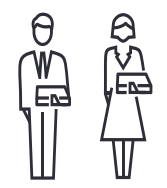
Análisis por tipología de compañía

4



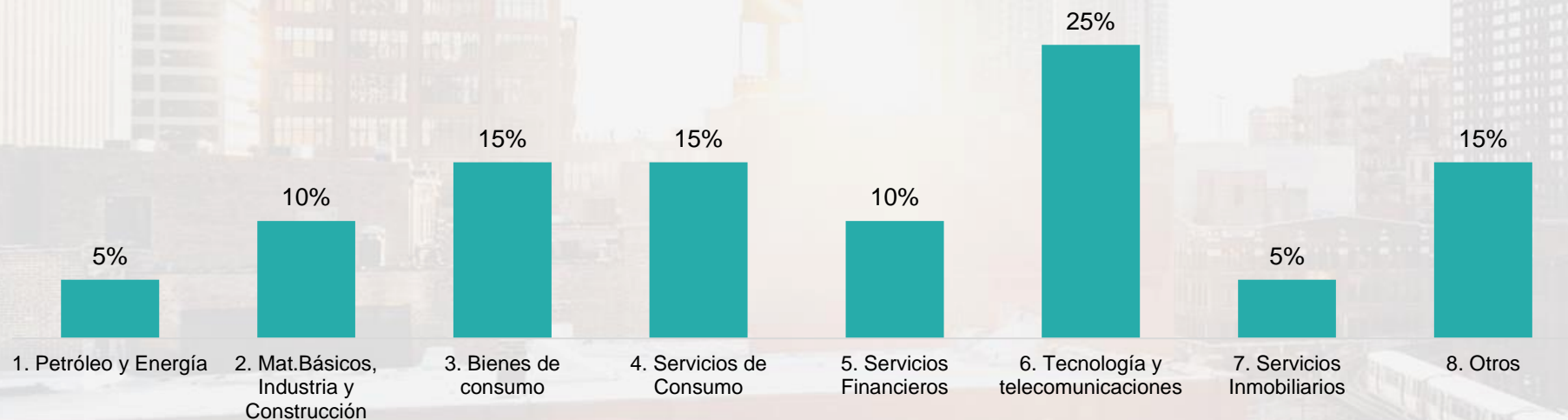
A Pequeña empresa

Total activos	Cifra de negocios	Plantilla
< 10 mill.	< 10 mill.	< 50



A. Pequeña empresa Datos generales

Pequeña empresa. Sectores



Las compañías clasificadas como "*pequeña empresa*" que han participado en el estudio pertenecen principalmente al sector de "*Tecnología y Telecomunicaciones*".

Un 10% del total de estas compañías son cotizadas, con ámbitos geográficos tanto nacional (60%) como internacional (40%).

El **90%** de estas compañías, tienen **menos de 5 personas** en el departamento de Recursos Humanos.

10%

Compañías cotizadas

60%

Ámbito nacional

40%

Ámbito internacional

100%

Cifra de negocio < 10mill.

A. Pequeña empresa Perfil Dirección RRHH

65%
Mujeres



35%
Hombres



46 años
de edad
media

10 años
de experiencia
en posiciones
de Dirección

95%
posee una
posición
corporativa

40%
lidera otro
área de la
Compañía

85%
es miembro/a
del Comité
de Dirección

A. Pequeña empresa Datos retributivos

GRUPO DE ANÁLISIS

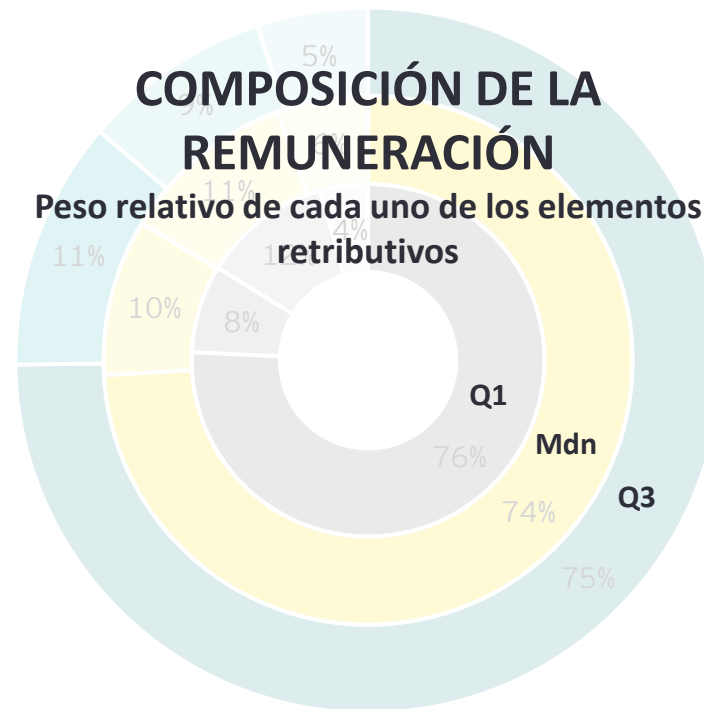
Tipo de retribución	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Retribución Fija			
Retribución variable a corto plazo target			
Retribución variable a corto plazo target (%RF)			
Retribución variable a largo plazo: valor anualizado target			
Retribución variable a largo plazo: valor anualizado target (% RF)			
Pensiones: valor anualizado target			
Retribución total target			

REMUNERACIÓN DE MERCADO

Conceptos retributivos percibidos por la Dirección de Recursos Humanos de las empresas participantes en la encuesta

Prevalencia: % de la muestra que tiene derecho o posee ese tipo de concepto retributivo en su paquete de compensación.

Prevalencia	Percentil 25	Mediana	Percentil 75
100%	40.000 €	46.500 €	62.500 €
75%	4.250 €	6.000 €	9.550 €
-	10%	12%	18%
20%	6.250 €	6.750 €	7.250 €
-	10%	10%	11%
15%	2.320 €	3.500 €	4.250 €
-	4%	5%	6%
-	43.750 €	52.750 €	68.230 €



10%

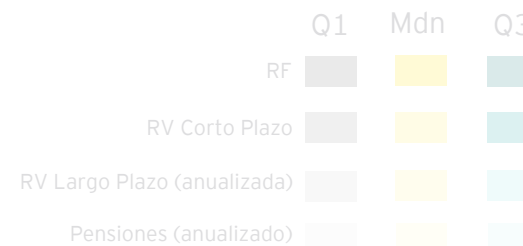
Indemnización pactada

0%

Pacto de No Competencia

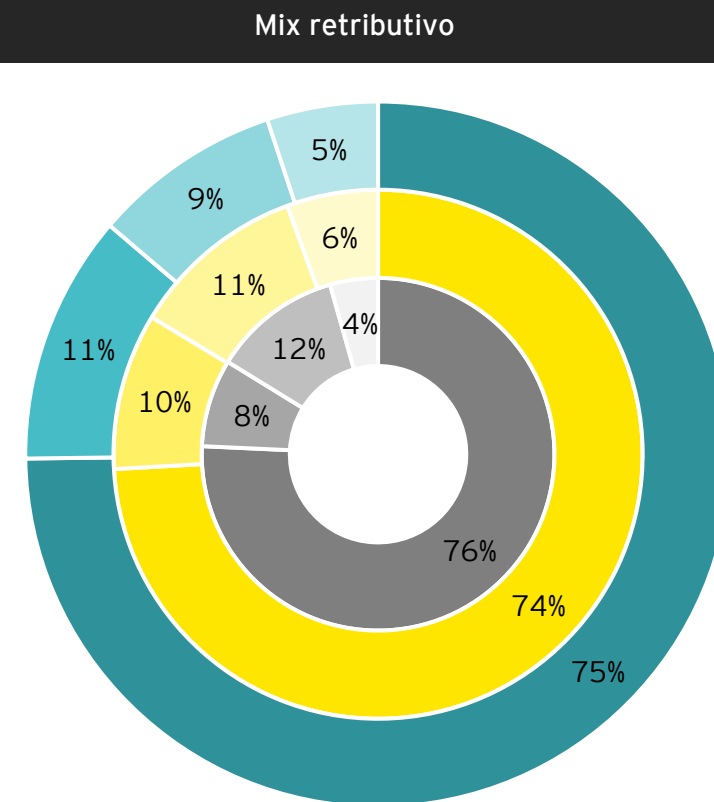
Percentil 25 (Q1) 55% Mediana (Mdn) Percentil 75 (Q3)

Retribución Flexible



A. Pequeña empresa Datos retributivos

Tipo de retribución	Datos de mercado 2022			
	Prevalencia	Percentil 25	Mediana	Percentil 75
Retribución fija (RF)	100%	40.000 €	46.500 €	62.500 €
Retribución variable a corto plazo target	75%	4.250 €	6.000 €	9.550 €
Retribución variable a corto plazo target (%RF)	-	10%	12%	18%
Retribución variable a largo plazo: valor anualizado target	20%	6.250 €	6.750 €	7.250 €
Retribución variable a largo plazo: valor anualizado target (% RF)	-	10%	10%	11%
Pensiones: valor anualizado target	15%	2.320 €	3.500 €	4.250 €
Pensiones: valor anualizado target (% RF)	-	4%	5%	6%
Retribución total target	-	43.750 €	52.750 €	68.230 €



10%

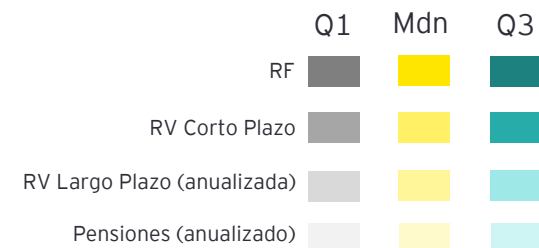
Indemnización
pactada

0%

Pacto de
no competencia

55%

Retribución
flexible

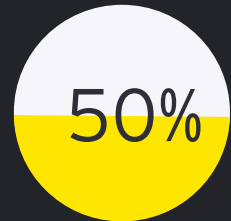


A. Pequeña empresa Beneficios sociales

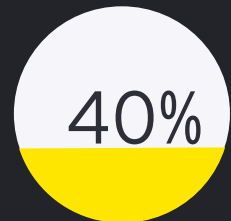
PRINCIPALES BENEFICIOS SOCIALES



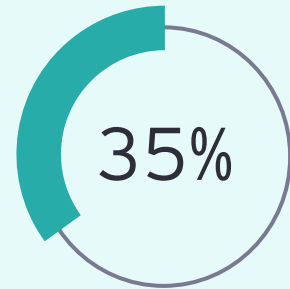
PARKING



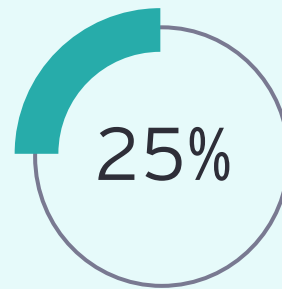
SEGURO DE SALUD



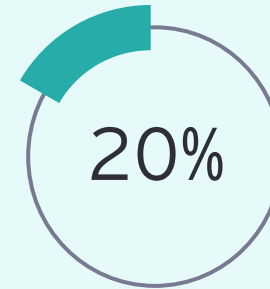
SEGURO DE VIDA



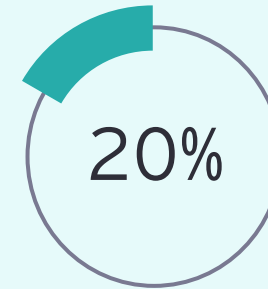
Ayuda alimentaria (tickets restaurante)



Coche renting



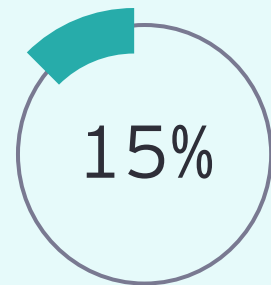
Gasolina



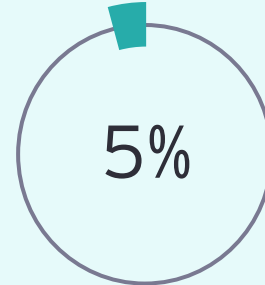
Peajes y gastos adicionales



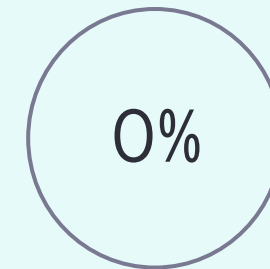
Préstamos



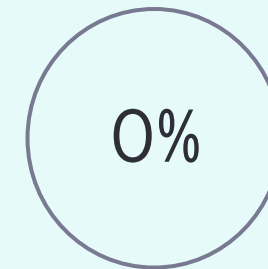
Guardería



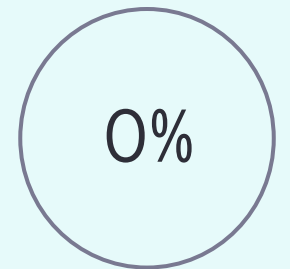
Incentivos para acciones deportivas



Gimnasio



Mantenimiento vehículo propio



Ayuda educación hijos/as o vivienda

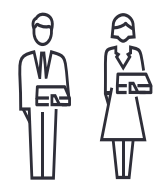
Análisis por tipología de compañía

4



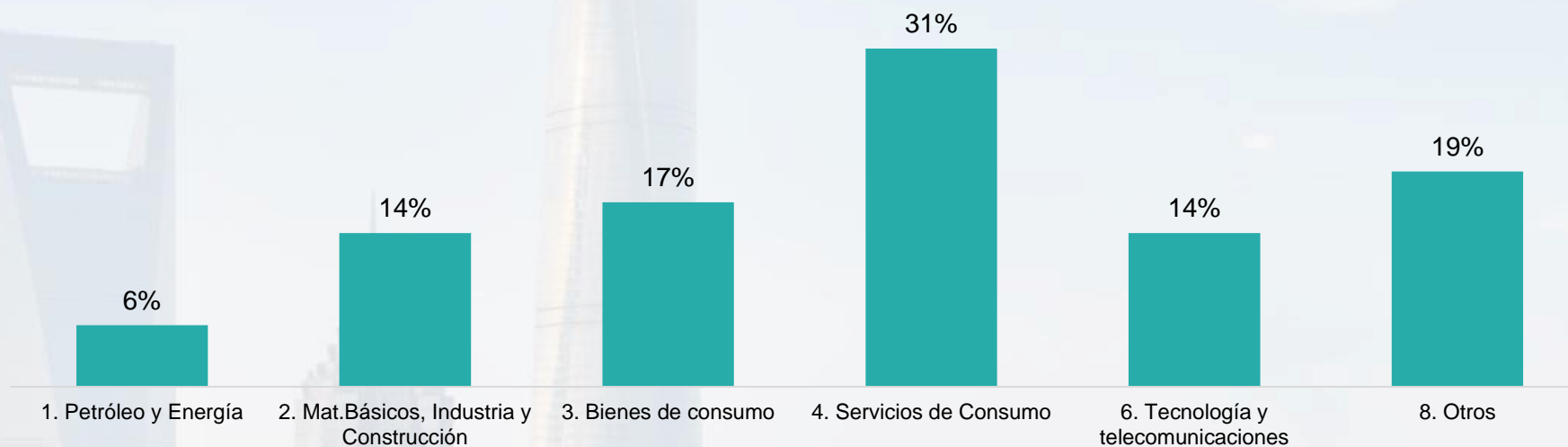
B | Mediana empresa

Total activos	Cifra de negocios	Plantilla
Entre 10 mill. y 43 mill.	Entre 10 mill. y 50 mill.	Entre 50 y 250



B. Mediana empresa Datos generales

Mediana empresa. Sectores



Las compañías clasificadas como "*mediana empresa*" que han participado en el estudio, pertenecen principalmente al sector de "*Servicios de consumo*".

Un 11% del total de estas compañías son cotizadas, con ámbitos geográficos tanto nacional (47%) como internacional (44%).

El **92%** de estas compañías, tienen **menos de 10 personas** en el departamento de Recursos Humanos.

11%

Compañías cotizadas

47%

Ámbito nacional

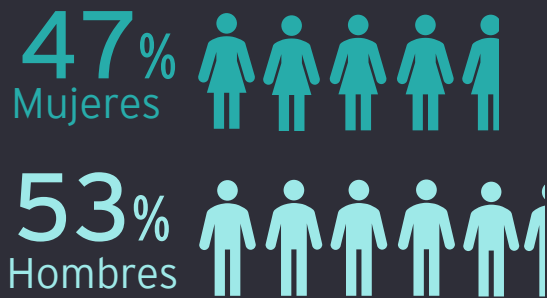
44%

Ámbito internacional

75%

Cifra de negocio entre 10 y 50 mill.€

B. Mediana empresa Perfil Dirección RRHH



48 años
de edad
media

15 años
de experiencia
en posiciones
de Dirección

83%
posee una
posición
corporativa

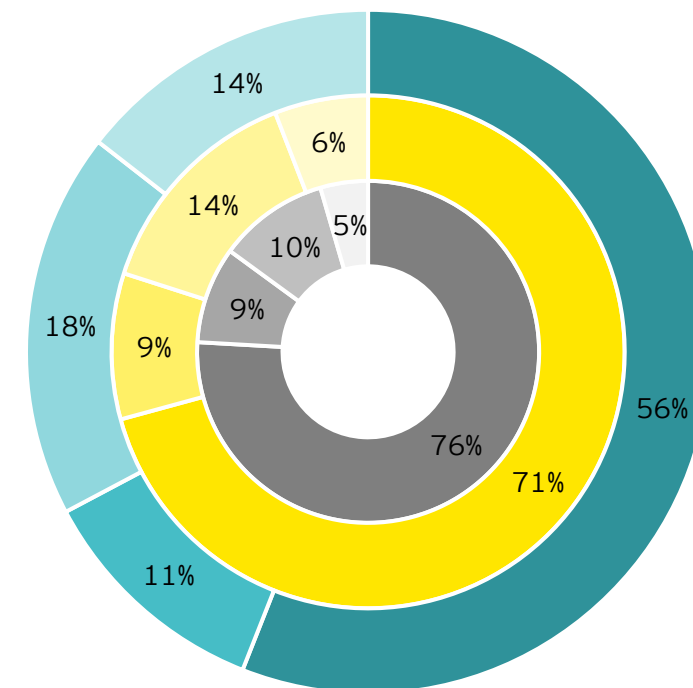
44%
lidera otro
área de la
Compañía

86%
es miembro/a
del Comité
de Dirección

B. Mediana empresa Datos retributivos

Tipo de retribución	Datos de mercado 2022			
	Prevalencia	Percentil 25	Mediana	Percentil 75
Retribución fija (RF)	100%	49.000 €	60.000 €	73.500 €
Retribución variable a corto plazo target	86%	5.900 €	7.800 €	14.800 €
Retribución variable a corto plazo target (%RF)	-	10%	13%	20%
Retribución variable a largo plazo: valor anualizado target	39%	6.750 €	12.000 €	24.000 €
Retribución variable a largo plazo: valor anualizado target (% RF)	-	10%	20%	30%
Pensiones: valor anualizado target	11%	2.906 €	5.000 €	19.000 €
Pensiones: valor anualizado target (% RF)	-	5%	8%	20%
Retribución total target	-	53.438 €	73.500 €	96.025 €

Mix retributivo



6%

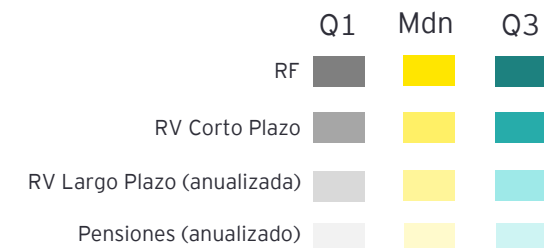
Indemnización
pactada

14%

Pacto de
no competencia

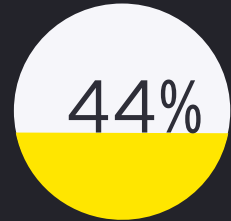
53%

Retribución
flexible

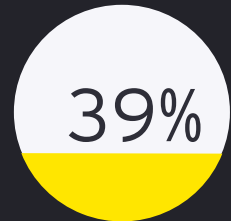


B. Mediana empresa Beneficios sociales

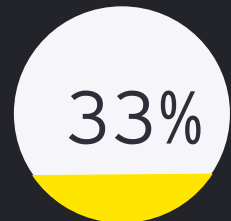
PRINCIPALES BENEFICIOS SOCIALES



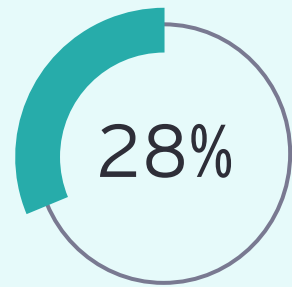
PARKING



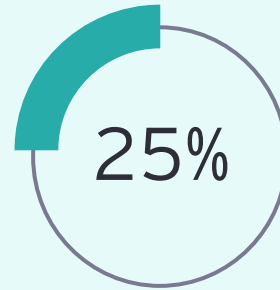
SEGURO DE SALUD



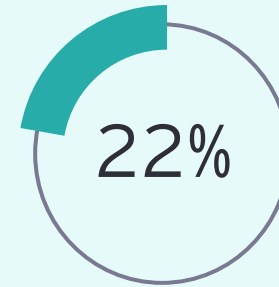
SEGURO DE VIDA



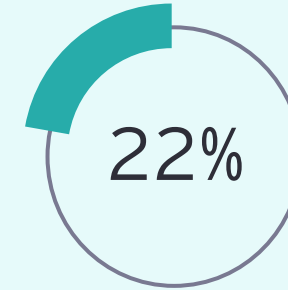
Ayuda alimentaria
(tickets restaurante)



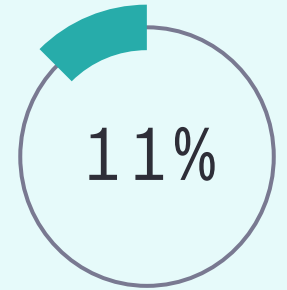
Coche renting



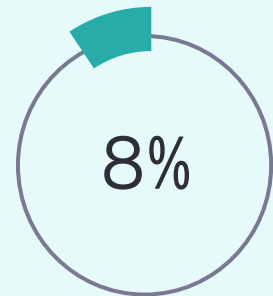
Gasolina



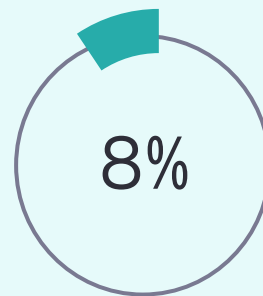
Peajes y gastos
adicionales



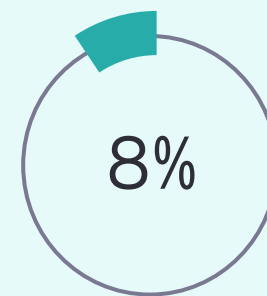
Guardería



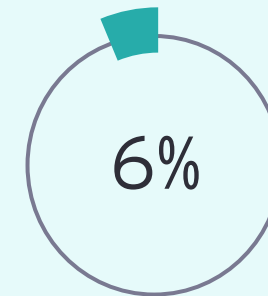
Mantenimiento
vehículo propio



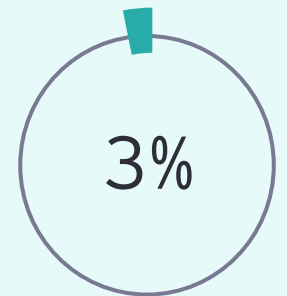
Gimnasio



Incentivos para
acciones deportivas



Préstamos



Ayuda educación
hijos/as o vivienda

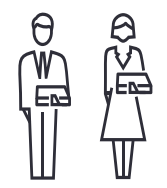
Análisis por tipología de compañía

4



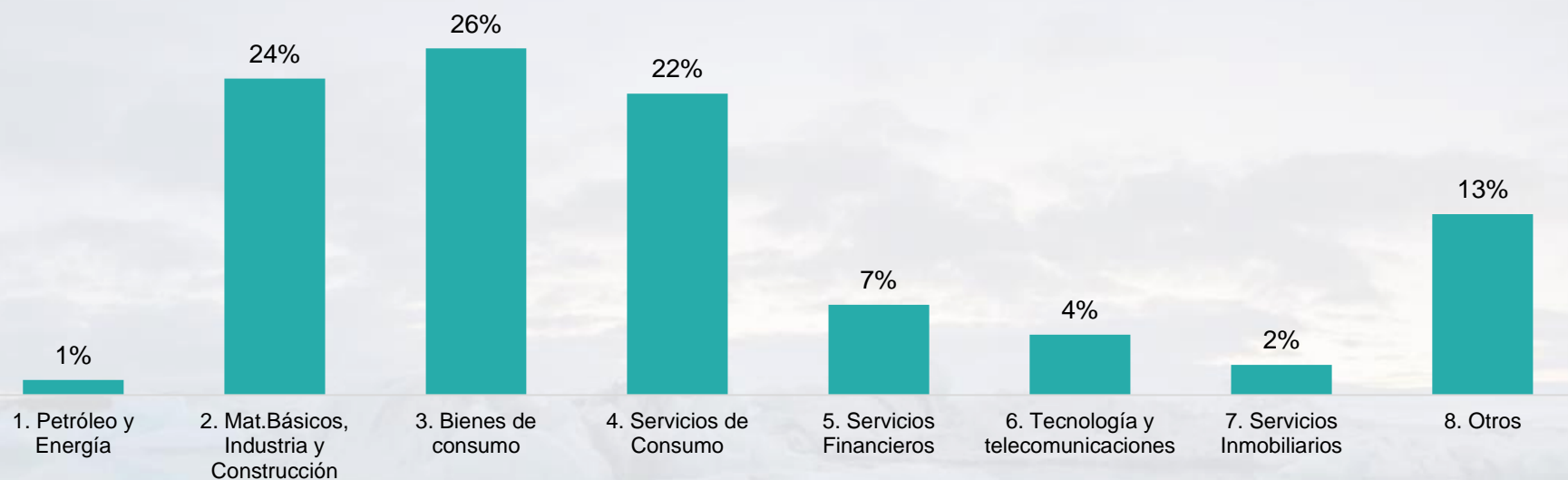
C | Gran empresa

Total activos	Cifra de negocios	Plantilla
> de 43 mill.	> de 50 mill.	> de 250



C. Gran empresa Datos generales

Gran empresa. Sectores



Las compañías clasificadas como "*gran empresa*" que han participado en el estudio, pertenecen principalmente a los sectores de "*Bienes y Servicios de consumo*".

Un 22% del total de estas compañías son cotizadas, con ámbitos geográficos tanto nacional (13%) como internacional (80%).

El **90%** de estas compañías, tienen **menos de 50 personas** en el departamento de Recursos Humanos.

22%

Compañías cotizadas

13%

Ámbito nacional

80%

Ámbito internacional

75%

Cifra de negocio entre 50 y 2.000mill. €

C. Gran empresa Perfil Dirección RRHH

51%
Mujeres



49%
Hombres



50 años
de edad
media

16 años
de experiencia
en posiciones
de Dirección

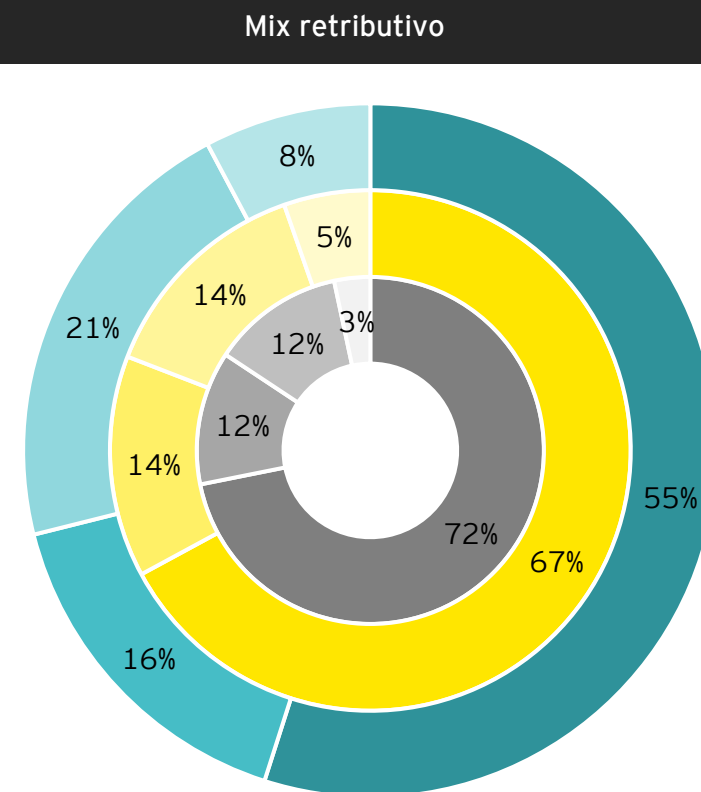
79%
posee una
posición
corporativa

43%
lidera otro
área de la
Compañía

92%
es miembro/a
del Comité
de Dirección

C. Gran empresa Datos retributivos

Tipo de retribución	Datos de mercado 2022			
	Prevalencia	Percentil 25	Mediana	Percentil 75
Retribución fija (RF)	100%	75.000 €	97.512 €	130.000 €
Retribución variable a corto plazo target	94%	12.998 €	20.000 €	38.250 €
Retribución variable a corto plazo target (%RF)	-	15%	20%	30%
Retribución variable a largo plazo: valor anualizado target	37%	12.875 €	20.000 €	50.000 €
Retribución variable a largo plazo: valor anualizado target (% RF)	-	13%	20%	41%
Pensiones: valor anualizado target	27%	3.500 €	7.800 €	18.400 €
Pensiones: valor anualizado target (% RF)	-	4%	7%	10%
Retribución total target	-	94.100 €	122.192 €	175.625 €



9%

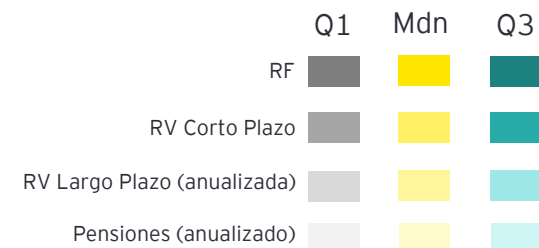
Indemnización
pactada

12%

Pacto de
no competencia

70%

Retribución
flexible

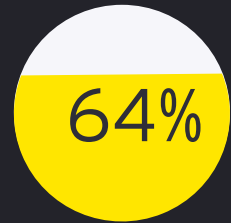


C. Gran empresa Beneficios sociales

PRINCIPALES BENEFICIOS SOCIALES



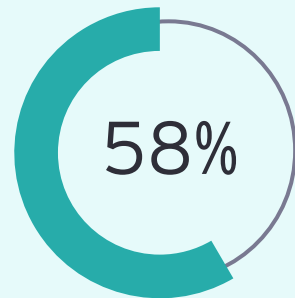
PARKING



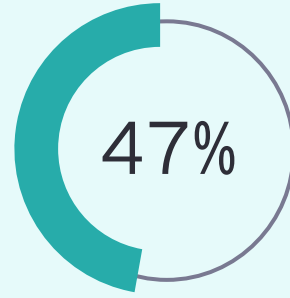
SEGURO DE VIDA



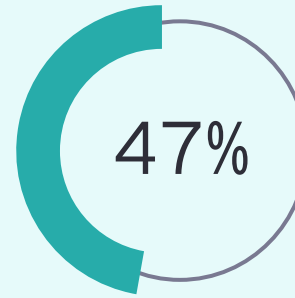
SEGURO DE SALUD



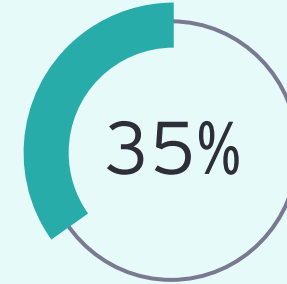
Coche renting



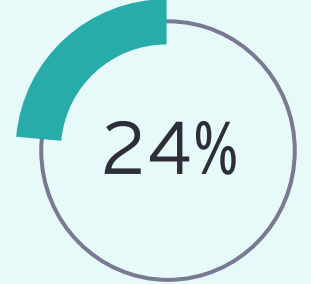
Gasolina



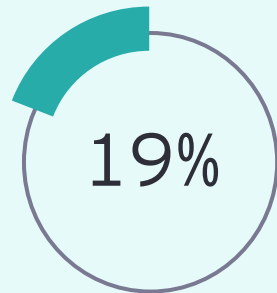
Peajes y gastos adicionales



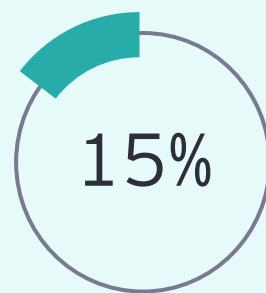
Ayuda alimentaria (tickets restaurante)



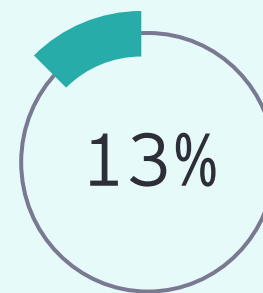
Préstamos



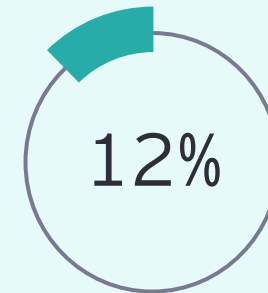
Mantenimiento vehículo propio



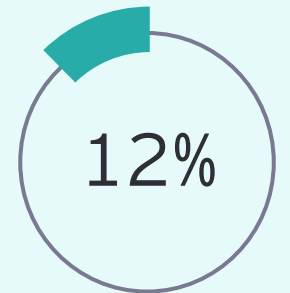
Ayuda educación hijos/as o vivienda



Incentivos para acciones deportivas



Guardería



Gimnasio

Tendencias



Tendencias que influyen en la experiencia en materia retributiva

“ El mundo del trabajo estaba **evolucionando** mucho antes de la pandemia. La pandemia “*encendió la mecha*” acelerando los cambios existentes y creando nuevos desafíos.

- 1 Transformación digital
- 2 Escasez de talento en *skills* emergentes
- 3 Work anytime
- 4 Trabajo remoto
- 5 Diversificación del empleado/a
- 6 Inteligencia artificial y automatización



79%

de las compañías participantes tienen **teletrabajo** para las personas que ocupan posiciones de **Dirección o Responsabilidad en RRHH**

2 días semanales de teletrabajo de media

Wellbeing: Beneficios Sociales

En las tres tipologías de compañías, los principales beneficios sociales son el parking, el seguro de vida y el seguro de salud.

En las pequeñas y medianas empresas, el cuarto beneficio más común es la ayuda alimentaria (tickets restaurante) mientras que en la gran empresa es el renting de vehículos.

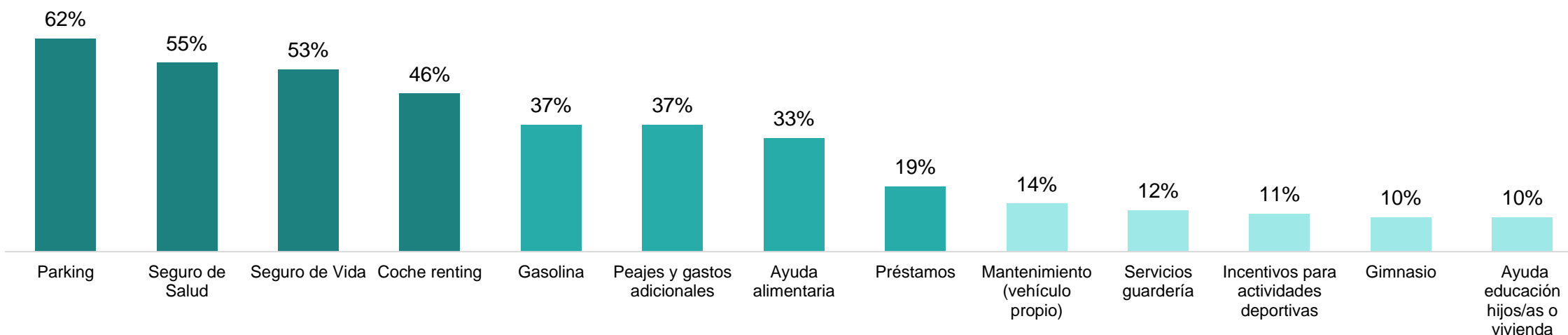
Como se puede observar, en la gran empresa aproximadamente el 50% de las personas participantes en la encuesta poseen beneficios relacionados con el desplazamiento como renting de vehículos, gasolina y peajes y gastos adicionales.

En las tres tipologías de compañías, el beneficio de ayuda alimentaria (tickets restaurante) ronda el 30% de la muestra.

Más del **50%** de las empresas participantes en el estudio tienen implantado un **Plan Retribución Flexible**

Este porcentaje es del **70%** de las grandes empresas encuestadas

Beneficios sociales más comunes



Perspectiva de género

En las pequeñas empresas, las posiciones de Dirección de RRHH son ocupadas principalmente por mujeres (65%), mientras que en las medianas y grandes empresas estas posiciones son ocupadas en un porcentaje similar por mujeres y hombres.

Asimismo, la edad media de las mujeres con cargos de Dirección de RRHH es de 48 años, siendo de 50 años en el caso de los hombres.

52%

mujeres en posiciones de Dirección de RRHH

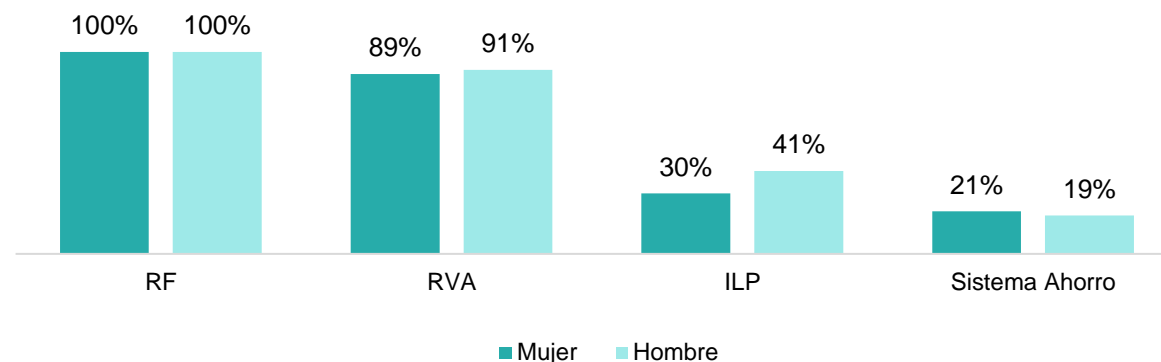
16%

brecha salarial bruta en retribución total (mediana)

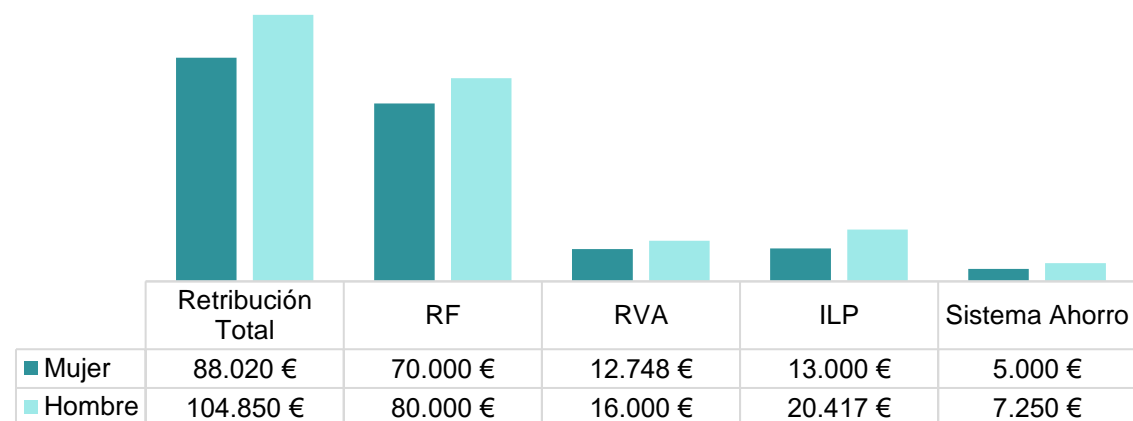
13%

brecha salarial bruta en retribución fija (mediana)

Prevalencia por conceptos retributivos y sexo



Referencias obtenidas en mediana por sexo





OLGA CECILIA

SOCIA RESPONSABLE DE
COMPENSACIÓN Y
BENEFICIOS DE EY WEST
EUROPE

“

La cultura del “Fair Pay” se va imponiendo en las organizaciones y cada vez son más las que están trabajando en definir políticas retributivas que parten de principios de equidad y transparencia y en las que se remunera un performance sostenible.

Dentro de este contexto, es fundamental y una buena práctica contar con políticas retributivas en las que se analicen, entre otros aspectos, la equidad interna y externa, la brecha retributiva (por razón de género, edad, etnia, etc.) ajustada por diferentes factores, la igualdad de oportunidades y promociones, el alineamiento de la retribución de consejeros y directivos con la evolución financiera de la compañía y la retribución media de los empleados, inclusión de métricas ESG en las retribuciones variables y su alineación al riesgo, así como la existencia de paquetes retributivos que fomenten el bienestar físico y mental de la plantilla y el ahorro a largo plazo para complementar las prestaciones públicas de la Seguridad Social.

Es decisión de cada compañía el seguir avanzando en esta materia y contribuir desde el área de compensación a la implantación de este tipo de políticas que, sin duda, supondrá un mayor alineamiento con los estándares ESG en materia de retribuciones y pondrá en relieve la importancia que para las compañías tiene la retención del talento.

Pay Perspective **2022**



Equipo de trabajo EY



JAIME SOL

SOCIO RESPONSABLE DE
PEOPLE ADVISORY
SERVICES EN ESPAÑA



OLGA CECILIA

SOCIA RESPONSABLE DE
COMPENSACIÓN Y
BENEFICIOS DE EY WEST
EUROPE



BORJA YUSTA

MANAGER DE EY DEL ÁREA DE
COMPENSACIÓN



ALEJANDRO FERNÁNDEZ

SENIOR DE EY DEL ÁREA DE
COMPENSACIÓN

EY | Assurance | Tax | Transactions | Advisory

Ernst & Young Abogados, S.L.P. con C.I.F. B-28266526, es una sociedad de responsabilidad limitada inscrita en el Registro Mercantil de Madrid al Tomo 15006, Libro 0, Folio 85, Sección 8ª, Hoja M-119851, Inscripción 120. Ernst & Young Abogados, S.L.P. es miembro de Ernst & Young Global Limited.

Ernst & Young Abogados, S.L.P. Torre Azca, Calle de Raimundo Fernández de Villaverde, 65, 28003, Madrid

© 2022 Ernst & Young Abogados, S.L.P.
Todos los derechos reservados.

La información recogida en esta publicación es de carácter resumido y solo debe utilizarse a modo orientativo. En ningún caso sustituye a un análisis en detalle ni puede utilizarse como juicio profesional. Para cualquier asunto específico, si debe contactar con el asesor responsable.

ey.com/es/abogados

