

MESA REDONDA

LA RENOVADA IMPORTANCIA DEL DUTY OF CARE PARA GLOBAL MOBILITY

Bloque 4: Esta crisis ha dejado aún más claro la importancia del Duty of Care y su gestión en el ámbito de la Movilidad Internacional de empleados

Modera: Angeles Gonzalez-Vigil, FEEX

Participan:

- Esther Lozano y Begoña Burillo SANTA FE
- Javier Mollá y Pedro Ortiz INTERNATIONAL SOS

Bloque 1: EL DUTY OF CARE, UN ELEMENTO ANTES NO TAN ANALIZADO POR LAS COMPAÑÍAS - REFLEXION INICIAL: SANTA FE

Bloque 2: TRANSFORMACIÓN DEL CONCEPTO DE DUTY OF CARE ENTRE LAS COMPAÑÍAS CON OPERACIONES INTERNACIONALES - REFLEXION INICIAL: AON

Bloque 3: VACUNACIÓN COVID19: PERSPECTIVA DE LA SITUACIÓN MUNDIAL. PAPEL DE LAS EMPRESAS EN LA INTEGRACIÓN DE LA VACUNACIÓN EN EL PLAN DE RESPUESTA A LA PANDEMIA - REFLEXION INICIAL: INTERNATIONAL SOS

Bloque 1: EL DUTY OF CARE, UN ELEMENTO ANTES NO TAN ANALIZADO POR LAS COMPAÑÍAS - REFLEXION INICIAL: SANTA FE



SANTA FE RELOCATION

- **DUTY OF CARE**



EXCEPTIONAL RELOCATION

We enable people and organizations to work, live and thrive in new places around the world.

Powered by Bing
© GeoNames, HERE, Microsoft, NavInfo, Thinkware Extract, Wikipedia

Copyright © Santa Fe Relocation
unless otherwise stated. All rights
reserved.

- **La Movilidad se ha convertido en algo más complejo e incierto y los equipos de Movilidad Global son ahora mucho más visibles para el**

Global Mobility Survey

El proceso

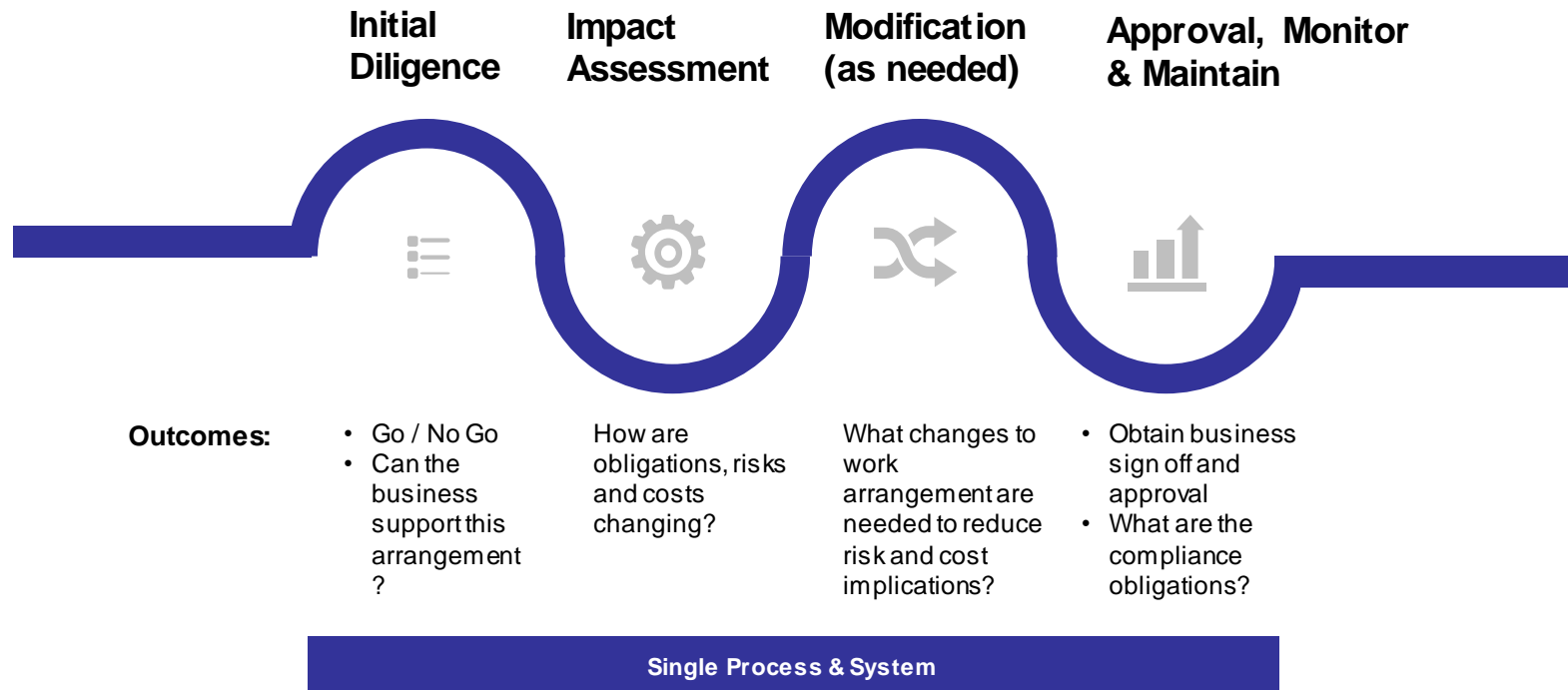
- Encuestamos a **838** profesionales responsables de programas de Global Mobility de **45** countries.
- Además, de a **55** Líderes de negocio, del RU, EE.UU., Francia, Singapur y Hong Kong

5.1m	At least 5.1 million staff globally.
24,578	At least 24,578 full-time and part-time GM professionals.
556,287	Respondents are globally managing at least 556,287 internationally mobile assignees.

Transformacion del marco de trabajo de los departamentos de Global Mobility



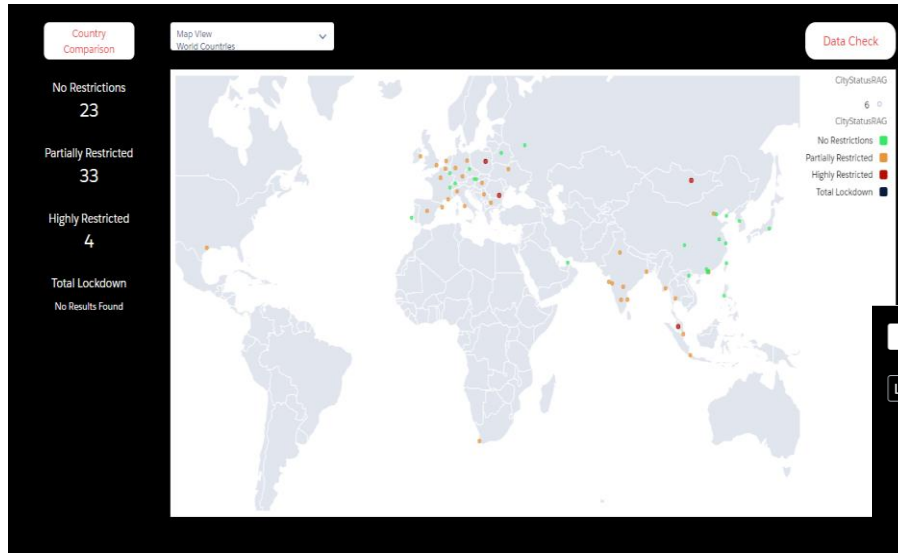
What decision flows do you have?



Policy framework and considerations for the corporation and the employee

Remote/ Virtual Working	Business review WHO BENEFITS ?	Working Conditions HEALTH AND SAFETY REVIEW	International Payroll FINANCIAL REVIEW	Tax & SS (Corporate & Personal) TAX & SS STRATEGY	Immigration IMMIGRATION REVIEW	Employment T & Cs & Benefits EMPLOYMENT REVIEW	Compensation REWARD STRATEGY	Relocation MOBILITY STRATEGY	Cultural enablement EVP STRATEGY	Governance
Due diligence: pre-remote work planning.	<p>Business need and Objectives.</p> <p>Are they world-class talent?</p> <p>Duration?</p> <p>Cost: who funds the cost?</p>	<p>Hosted country stability and risk factors.</p> <p>Ability to perform duties if the work in host is governed by regulatory e.g. Financial requirements?</p> <p>Hours of work?</p> <p>Cross-border travel needs?</p> <p>Split Location(s).</p>	<p>Home obligations?</p> <p>Host Reporting Shadow pay rolls?</p> <p>Third country pay roll reporting?</p>	<p>Does a corporate entity exist? YES?</p> <p>Scope of the Company registration? Legal (Jurisdiction)</p> <p>Employment taxation Employment tax: Employer & Employee – in which countries?</p> <p>Treaty agreements?</p> <p>Treatment of taxation on stock options?</p> <p>Tax Planning?</p>	<p>Liabilities at Host/Third country?</p> <p>Impact on dependents?</p> <p>Limitations?</p>	<p>Reporting lines for supervisory purposes.</p> <p>Director regulations Employment Law (Jurisdiction(s)) Indemnification of the hosted Worker by the Host beneficiary/entity?</p> <p>Statutory Benefits</p> <p>Home, third country/ host country Holiday Maternity/Paternity Medical Scheme Grade/Work vehicles Incentive plans Non-financial benefits gym, EAP etc.</p>	<p>Home country?</p> <p>Host country? (beneficiary and reporting line for employee)</p> <p>Third country national market rate?</p> <p>Global Market rate? Use of compa. ratios?</p> <p>Over base allowances:</p> <p>COLA, QUOLA Hardship? Unlikely Housing? Unlikely Education? Unlikely</p>	<p>Mandatory: Tax & Immigration.</p> <p>Core: HHG?</p> <p>Flex/Discretionary Temp. accommodation? Pre-visit?</p> <p>Relocation Services?</p> <p>Establish home working equipment</p>	<p>Cultural and language training necessity?</p>	<p>HR and Business Unit Head</p>

SANTA FE RELOCATION GO TOOL!



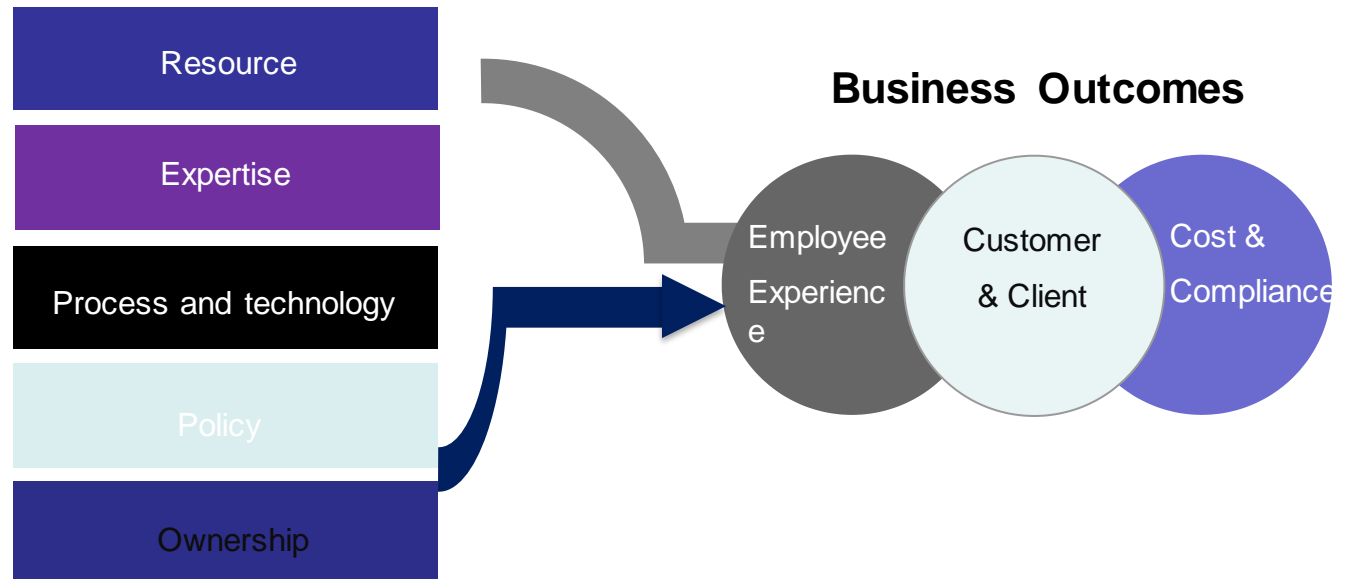
Copyright © Santa Fe Relocation unless otherwise stated. All rights reserved.

Un reto multidisciplinar

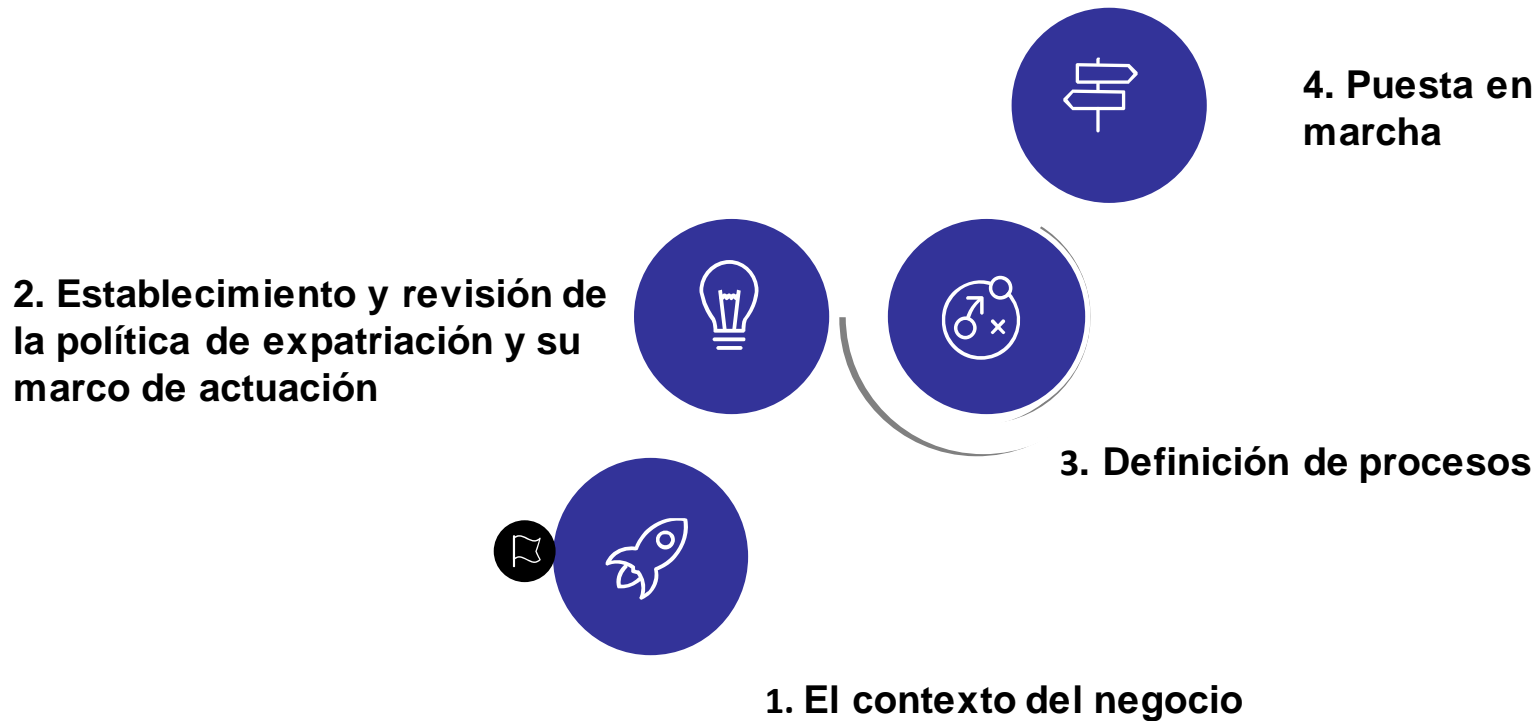


Un reto multidisciplinar

Elementos Críticos para el éxito



4 pasos a seguir



Search

🔍 • “Repurpose: Challenging Change”



1 Copyright © Santa Fe Relocation unless
5 otherwise stated. All rights reserved.



Esther Lozano

Southern Europe Sales & Marketing Director
Santa Fe Relocation

Esther.Lozano@SantaFeRelo.com



SANTA FE
RELOCATION

We make it easy



Begoña Burillo

Client & Business Development Manager
Santa Fe Relocation

Begona.Burillo@SantaFeRelo.com

Bloque 1: EL DUTY OF CARE, UN ELEMENTO ANTES NO TAN ANALIZADO POR LAS COMPAÑÍAS

COMENTARIOS:



Bloque 2: TRANSFORMACIÓN DEL CONCEPTO DE DUTY OF CARE ENTRE LAS COMPAÑÍAS CON OPERACIONES INTERNACIONALES - REFLEXION INICIAL: INTERNATIONAL SOS



INTERNATIONAL
SOS

LA EVOLUCIÓN DEL DUTY OF CARE

Del Duty of Care al Workforce Resilience

APOYANDO A LOS TRABAJADORES LOCALES, VIAJEROS Y EXPATRIADOS

WORLDWIDE REACH. HUMAN TOUCH.

COMBATIENDO LOS RIESGOS DE HOY Y MAÑANA



PANDEMIAS



INESTABILIDAD GLOBAL



DESASTRES NATURALES



CLIMA EXTREMO



LA EVOLUCIÓN DEL DUTY OF CARE



Los cambios en la sociedad y en los empleados incrementan las responsabilidades del Duty of Care.

AUMENTO DE CASOS LEGALES DE ALTO PERFIL DE DUTY OF CARE EN 2020.¹

¹ Business Resilience Trends Survey 2020, Ipsos MORI & International SOS

WORLDWIDE REACH. HUMAN TOUCH.



¿CUÁL ES EL RIESGO DE SU ORGANIZACIÓN?



Ud. tiene:

Fuerza laboral diversa; con diferentes perfiles de riesgo personal.

Operaciones en el terreno; con niveles de riesgo variable de salud y security.

Amplio rango de tipos de trabajo; que conllevan diferentes riesgos

Sus tres desafíos en la protección del personal:



63%
FORMACIÓN SOBRE RIESGOS



42%
LOCALIZACIÓN & COMUNICACIÓN DURANTE LA CRISIS



40%
DISPOSICIÓN DE RECURSOS PARA GESTIONAR APOYOS DE SALUD & SECURITY



¿Para quién trabaja Ud?

DIVERSIDAD DE
EMPLEADOS CON
DIFERENTES PERFILES
DE RIESGO PERSONAL



 **SALUD
PREEXISTENTE**

 **GENERO**

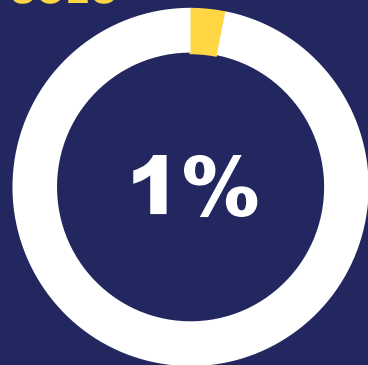
 **EDAD**

 **EXPERIENCIA**

WORLDWIDE REACH. HUMAN TOUCH.

OPTIMICE SU PROGRAMA DE
MOVILIDAD GLOBAL
EN PRO DE EXPATRIACIONES EXITOSAS

SOLO



DEL TOTAL DEL COSTE DE
UNA ASIGNACIÓN
INTERNACIONAL CUBRE EL
COSTE DE PREPARAR,
APOYAR Y VISIBILIZAR EL
VALOR DEL EMPLEADO

WORLDWIDE REACH. HUMAN TOUCH.

INTERNATIONAL
SOS



¿A QUÉ DE DEDICAN?

DIFERENTES RIESGOS DE SEGURIDAD Y SALUD SEGÚN LAS DEDICACIONES

EMPLEADOS
LOCALES

ASIGNADOS
INTERNACIONALES

VIAJEROS
LOCALES

VIAJEROS
INTERNACIONALES

TELETRABAJO/
OFICINA

WORLDWIDE REACH. HUMAN TOUCH.



SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR ÓPTIMOS PARA SU DIVERSA FUERZA LABORAL



ASIGNADOS
INTERNACIONALES



Ud. Y SU
EQUIPO



VIAJEROS

LOCALES



MANAGERS
SOBRE EL
TERRENO



DEL DUTY OF CARE AL WORKFORCE RESILIENCE

EN ADELANTE LA VULNERABILIDAD DE LAS ORGANIZACIONES CORRESPONDERÁ
A LA DE SUS EMPLEADOS MENOS PROTEGIDOS

Bloque 2: TRANSFORMACIÓN DEL CONCEPTO DE DUTY OF CARE ENTRE LAS COMPAÑÍAS CON OPERACIONES INTERNACIONALES

COMENTARIOS:



Bloque 3: VACUNACIÓN COVID19: PERSPECTIVA DE LA SITUACIÓN MUNDIAL. PAPEL DE LAS EMPRESAS EN LA INTEGRACIÓN DE LA VACUNACIÓN EN EL PLAN DE RESPUESTA A LA PANDEMIA - REFLEXION INICIAL: INTERNATIONAL SOS



PERSPECTIVA DE LA SITUACIÓN MUNDIAL. PAPEL DE LAS EMPRESAS EN LA INTEGRACIÓN DE LA VACUNACIÓN EN EL PLAN DE RESPUESTA A LA PANDEMIA –

REFLEXION INICIAL: INTERNATIONAL SOS

- Semana IHR Meeting 2021

- Vacunación en el mundo: Grupos prioritarios en países desarrollados, según criterios nacionales. Variabilidad. Sistema público.
- Responsabilidad colectiva para limitar la circulación del virus y evitar el desarrollo de otras variantes

1. Disponer de información factual para establecer la confianza en las vacunas y en las medidas preventivas
2. Estrategias de empresa para información y gestión de las vacunaciones en sus ámbitos (política común que contemple prácticas locales)
3. Mantener más que nunca las medidas barrera y la restricción de los contactos sociales; Capacidad de adaptación en situaciones cambiantes; Apoyo emocional.

Bloque 3: VACUNACIÓN COVID19: PERSPECTIVA DE LA SITUACIÓN MUNDIAL. PAPEL DE LAS EMPRESAS EN LA INTEGRACIÓN DE LA VACUNACIÓN EN EL PLAN DE RESPUESTA A LA PANDEMIA

COMENTARIOS:



¿¿ PREGUNTAS ??



“MUCHAS GRACIAS”