

Aspectos prácticos Compensación Expatriados



Belén Martínez
Anna Puigmal

welcome to brighter

Agenda

1. Introducción
2. Política de Movilidad Internacional
3. Compensación en asignación de larga duración. Modelo de país de origen
4. Complementos en las asignaciones internacionales
5. Nuevo contexto de trabajo post Covid-19. Trabajo Flexible
6. Caso práctico
7. Q&A

Introducción



Introducción

Las empresas están compitiendo en un escenario global y están experimentando procesos de internacionalización que les obliga a transferir sus conocimientos y recursos de forma rápida y sencilla.

Las asignaciones internacionales proporcionan una solución adecuada para responder rápidamente a las necesidades de negocio, adaptándose en cada caso concreto.

Con el fin de garantizar el éxito de las asignaciones internacionales y que estas sean tratadas de forma justa, equitativa y consistente, las empresas deben contar con **políticas bien definidas** y cubrir todos los aspectos que afectan al empleado en su asignación internacional.

Uno de los aspectos clave es contar con un modelo de **gestión de la compensación** adaptado a cada tipo de asignación internacional y alineado con la estrategia de negocio.

En esta presentación mostramos el modelo de compensación más utilizado por las compañías que cuentan con asignaciones Internacionales, **modelo país de origen**.

Política de Movilidad Internacional



Política de Movilidad Internacional

La política de movilidad es el marco en el que se recogen todos los aspectos que intervienen en el proceso de asignación internacional desde su inicio hasta la finalización de la misma.



El objetivo de una política es:

- Disponer de reglamentación marco para asegurar una **gestión óptima** de sus asignaciones internacionales.
- Garantizar la **equidad** en la gestión de todas las Asignaciones Internacionales
- Alinear los objetivos establecidos en las Asignaciones Internacionales con la **estrategia de la compañía**
- Gestión eficiente de los **costes asociados** a las Asignaciones Internacionales y a la estrategia del negocio
- Vehículo de **comunicación y transparencia** entre el empleador y los Asignados Internacionales

Compensación en asignación de larga duración. Modelo de país de origen



Enfoques de Compensación

Larga Duración-País de Origen

FUNCIONAMIENTO

- Se parte del salario bruto del país de origen
- Se deducen el impuesto y la seguridad social hipotéticos
- Se suman los complementos en destino
- Se calculan los impuestos y seguridad social en destino

VENTAJAS

Sistema homogéneo de alcance global

Simplifica la gestión de las asignaciones internacionales

INCONVENIENTES

Impulsada por el mercado del país de origen

Difícil de adaptar a las circunstancias locales

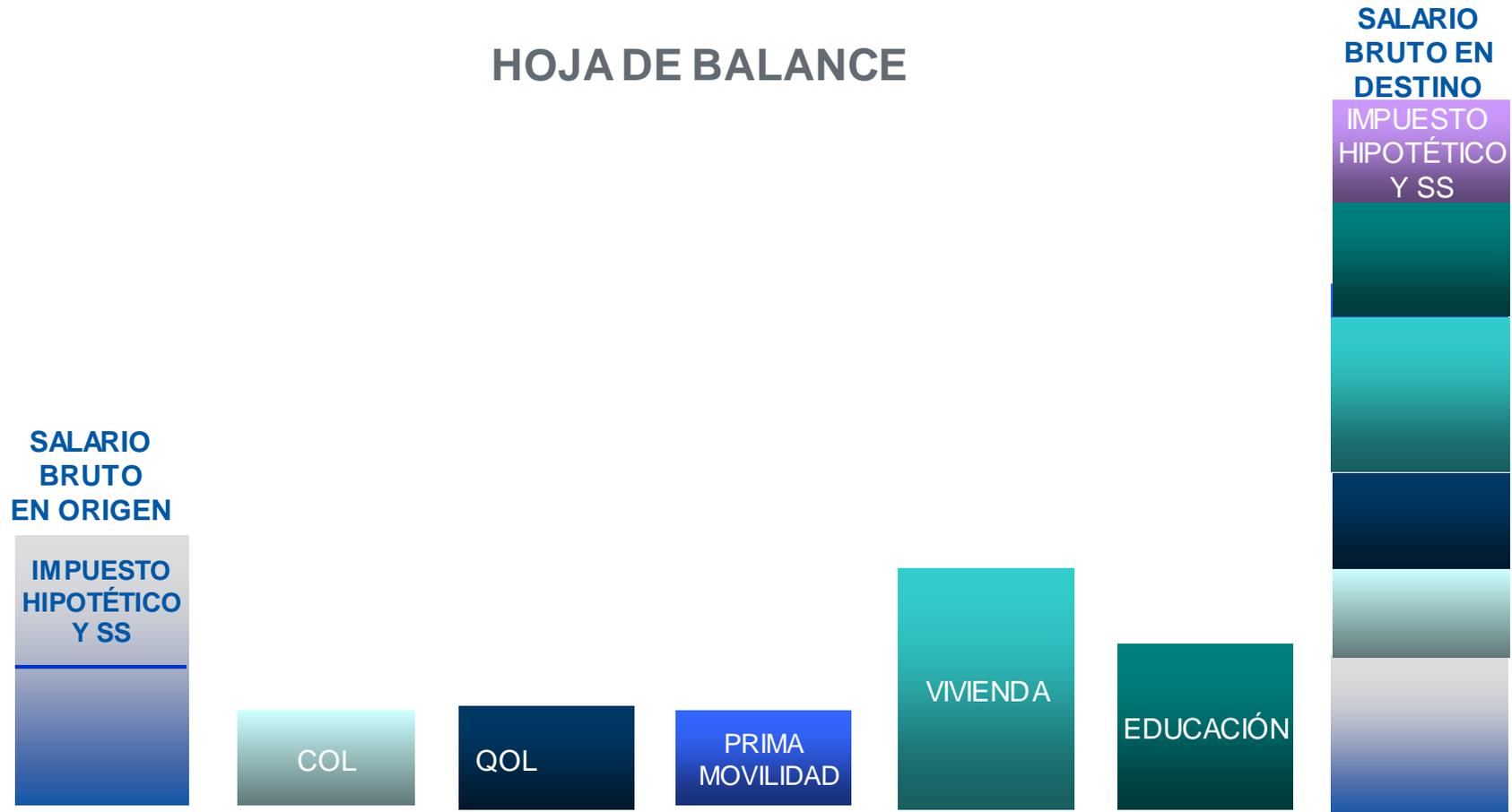
Diferentes nacionalidades en distintos niveles de remuneración para el mismo puesto de trabajo

No es competitiva en algunas localizaciones

Enfoques de Compensación

Larga Duración-País de Origen

HOJA DE BALANCE



Complementos en las Asignaciones Internacionales



Complementos en las Asignaciones Internacionales

Coste de Vida

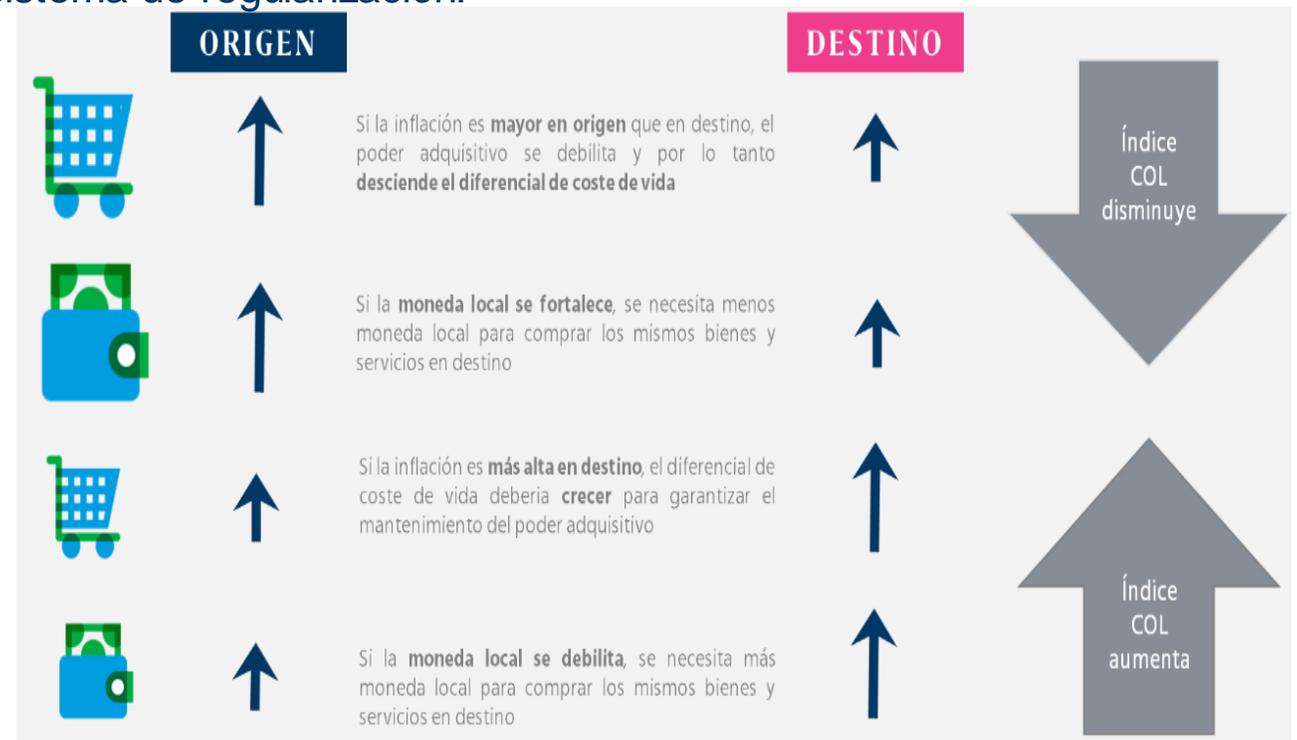
Sigue siendo un elemento esencial del paquete de compensación de los asignados internacionales de larga duración.

Su finalidad es compensar la posible pérdida de poder adquisitivo de los empleados asignados internacionales.

Se ve afectado por los tipos de cambio y la inflación de origen y destino. La política tiene que prever la fluctuación de los tipos de cambio y establecer un sistema de regularización.

Hay una tendencia a reducir los costes por este concepto, aplicando índices menos generosos (estándar o eficiente), y en algunos casos se aplican índices negativos.

Se suele revisar con carácter anual coincidiendo con la revisión salarial.



Complementos en las Asignaciones Internacionales

Calidad de Vida

Al igual que el coste de vida, este concepto ocupa un lugar destacado entre los complementos de los expatriados.

Su finalidad es **compensar el grado de privación** que sufre el empleado.

Se puede tener en cuenta la diferencia de calidad de vida entre origen y destino o simplemente el grado de privación del destino a la hora del cálculo de este complemento.

Su revisión es anual.

Complementos en las Asignaciones Internacionales

Vivienda

Complemento fundamental en el paquete retributivo del empleado en asignación internacional. En su concesión se tienen en cuenta tanto la **situación familiar** como la **categoría profesional** del empleado, pudiendo segmentarse la política de concesión en función de estos factores.

Los criterios de selección de la vivienda para determinar el importe de la concesión, por orden de importancia, son:

- Tamaño de la familia
- Categoría profesional
- Preferencias de empleado
- Seguridad de la zona
- Proximidad a sede de la compañía
- Vecindario
- Coste
- Proximidad a colegios internacionales

Gastos en destino generalmente cubiertos

- Alquiler mensual
- Honorarios de agencias, avales, fianzas, etc.
- Aparcamiento
- Seguro del hogar
- Suministros
- Mobiliario
- Pagos comunitarios

La concesión del complemento de vivienda parece predominar entre las compañías europeas, mientras que un gran número de compañías norteamericanas deduce los costes de la vivienda en origen.

Las empresas norteamericanas suelen ayudar con mayor frecuencia que las europeas en la gestión de la vivienda de origen del empleado (venta o alquiler) cuando son propietarios.

Se establecen diferencias en la política respecto a la vivienda en función del tipo de asignación o si se trata de propietarios o arrendatarios de sus viviendas.

Generalmente es el empleado el que se hace cargo del mantenimiento de la vivienda de origen cuando es propietario.

Excepcionalmente la empresa concede una ayuda para el almacenaje de los muebles o pone a disposición del empleado una empresa para gestionar el alquiler o venta de la vivienda.

Algunas organizaciones tienen en cuenta el coste que supone para el empleado a fin de determinar la concesión de ayuda para vivienda en destino.

Otras organizaciones cubren la diferencia entre la vivienda de origen y la de destino.

Complementos en las Asignaciones Internacionales

Prima de Movilidad

Es el único **incentivo real** para la movilidad internacional y representa un elemento motivador para que la compañía promueva las asignaciones internacionales.

Tiene por objeto reconocer las inconveniencias del desarraigo y compensar el esfuerzo del simple hecho de la asignación.

Se suele segmentar en función de la zona geográfica a la que se destine al empleado en atención a la menor o mayor proximidad del destino (entre un 10% y un 35%).

Está totalmente ligado a la cultura y actividad de la organización y se utiliza con fines estratégicos, expatriar el conocimiento, desarrollar negocio, abrir mercado, desarrollo de carreras profesionales, etc.

Complementos en las Asignaciones Internacionales

Colegio

Uno de los aspectos clave en la concesión de ayudas para la escolarización de los hij@s de los emplead@s en asignaciones internacionales, se basa en la garantía de la transferencia curricular respecto a los colegios y niveles académicos en origen, con colegios que cuentan con las certificaciones internacionales que lo garantizan.

Cobertura de los costes de educación para los hijos de edades comprendidas entre los 4 y los 18 años, en algunos casos hasta los 25, aunque se suelen establecer límites tanto en el importe como en la elección de los colegios.

Muy pocas compañías cubren gastos que no sean la matrícula y gastos anuales de la enseñanza. Por tanto, quedarían fuera las actividades extraescolares y el material.

Algunas organizaciones también conceden ayudas para los gastos de educación de los hijos que permanecen en el país de origen, concediendo ayudas a sus empleados para que puedan realizar viajes adicionales para ver a sus hijos.

Con la actual situación se suelen considerar para el cálculo de este complemento el valor medio de los colegios de destino, descartando el más caro y el más barato

Complementos en las Asignaciones Internacionales

Compensación para el cónyuge

Se suele ayudar a la búsqueda de empleo del cónyuge en destino a través de consultores de selección y dar asesoramiento para el desarrollo de la carrera profesional.

Ayudas para el plan de pensiones del cónyuge.

Cursos a distancia para ampliar la formación académica

Membresía de foros y asociaciones para expatriados, así como a clubes privados para expatriados en función de la categoría profesional del empleado.

Ayuda para actividades de ocio.

Importe para compensar la pérdida del trabajo, es una práctica poco común.

Nuevo contexto de trabajo post Covid-19.
Trabajo Flexible



Impacto en la compensación en el nuevo contexto Post COVID-19

- El contexto actual post pandemia ha planteado la posibilidad de analizar e implantar nuevas formas de trabajo que se adapten a entornos de cambio no contemplados con anterioridad a la crisis sanitaria.
- Las compañías están trabajando en el diseño de planes de trabajo flexible que por una parte garanticen el cumplimiento de los objetivos por parte de los asignados internacionales y al mismo tiempo controlando los costes sin poner en riesgo las operaciones de la compañía y asegurando y protegiendo el bienestar del empleado.
- Debido a la pandemia, las compañías, han puesto más énfasis en aquellos complementos y beneficios que tengan que ver con la salud y el bienestar del empleado, adaptando los siguientes factores:
 - ✓ Ajuste del diferencial de coste de vida
 - ✓ Ajuste de calidad de vida/ condiciones adversas
 - ✓ Programas de Wellness
 - ✓ Recursos digitales para facilitar la comunicación y el desarrollo de las funciones
 - ✓ Trabajo en remoto
- A futuro las política de C&B tendrán que ser revisadas:
 - ✓ Impacto en los mercados en los que el mix retributivo sea rediseñado
 - ✓ Análisis de los países de destino en asignaciones internacionales desde el punto de vista de las penalizaciones de coste y calidad de vida
 - ✓ Nuevas fórmulas de compensar privaciones nacidas en la crisis sanitaria que deberán de ser contempladas con carácter permanente

Trabajo flexible-general

- Las empresas están definiendo que entienden por trabajo flexible
- ¿hasta dónde llega la política flexible?
- Se están buscando modelo híbridos, con oficinas locales, con flexibilidad para trabajar en remoto y en la oficina
- La naturaleza del puesto determinará la modalidad de trabajo en remoto (por ejemplo trabajos que solo se puedan realizar en el lugar de trabajo)
- Aspectos que facilitarán las empresas en su mayoría para sufragar los gastos del trabajo flexible
 - Equipos complementarios para el trabajo en casa (por ejemplo, monitores secundarios, segundos ordenadores)
 - La empresa facilitará el material de oficina (por ejemplo, papel, bolígrafos...)
 - La empresa facilitará el mobiliario de oficina (por ejemplo, sillas ergonómicas, mesas, etc.)
 - Pago continuado para comida (por ejemplo, almuerzo, cena, café)
 - Beneficios para la salud, (por ejemplo, equipamiento deportivo para casa...)
- La mayoría de las compañías están estableciendo una cuantía de ayuda entre los 200€ y los 400€

Caso práctico



Caso práctico

Empleado: JUAN CAMBADOS
Empresa: GLOBAL IHR EXPAT
Familia: MARIA BAYONA (cónyuge) y JAVI CAMBADOS (hijo)
Tipo de asignación: LARGA DURACIÓN 5 años
Origen: MADRID (España)
Destino: LUANDA (Angola)

¿Que modelo de cálculo de la compensación de los siguientes podemos utilizar?

1. País de destino. Pagar el salario correspondiente a su puesto con arreglo al mercado angoleño.
2. Local +. Mantener el equivalente a la capacidad adquisitiva de su salario de España en Angola + una ayuda de vivienda y escolarización.
3. País de origen. Mantener el equivalente a la capacidad adquisitiva de su salario de España en Angola.
4. Estructura internacional. Pagar el salario correspondiente a su puesto con arreglo al mercado que mejor retribuya dentro de la estructura internacional de su compañía.

Qué complementos le podríamos dar a Juan Cambados para paliar las privaciones en destino para el modelo de compensación?

1. Coste de vida
2. Seguro Médico
3. Cesta de fruta fresca
4. Automóvil
5. Calidad de vida
6. Suscripción anual a National Geographic
7. Escolarización
8. Vivienda
9. Prima de Movilidad

Q&A



welcome to

brighte

r