

Pensiones

- Mejorar las condiciones actuales de financiación de los compromisos por pensiones.
- Limitar los riesgos por pensiones heredados.
- Rediseñar los beneficios para reducir costes y riesgos.
- Establecer una política global de control y seguimiento de los riesgos por pensiones.

Plantilla

- Valorar medidas de carácter parcial o transitorio (suspensión de las relaciones de trabajo, reducción de jornada, etc.)
- Si los despidos son inevitables, asegurar que las posturas legales y fiscales sean sólidas.
- Revisar el sistema de gestión del desempeño para asegurar la retención del talento, no sólo durante épocas de crisis, a través de una gestión de la comunicación basada en la confianza y la integridad.
- Entender el impacto de una reestructuración y el verdadero coste de reducir el personal, incluyendo los costes ocultos de pensiones e incentivos.

RRHH & Eficacia Financiera

- Revisar la eficacia de costes de los roles y responsabilidades de las funciones de RRHH y Finanzas
- Evaluar el valor de externalizar funciones y la eficacia de este tipo de relaciones profesionales.
- Revisar las políticas y procesos de la función con vistas a mejorar la gestión de riesgos y el control de costes.

Gestión del Absentismo

- Benchmark de absentismo y variaciones de cálculo con las expectativas del sector.
- Revisar la política de gestión de absentismo, – gestionar estrecha y sólidamente, emprendiendo acciones cuando sea necesario.
- Cuantificar los costes y desarrollar estrategias para reducir el absentismo, incluyendo la formación de la línea directiva.

Trabajo Flexible

- Revisar las políticas de trabajo flexible para reducir costes y extender el concepto para áreas específicas del negocio.
- Abrir oportunidades de trabajo a tiempo parcial para empleados que no puedan acceder a ellas según las políticas existentes en la actualidad.
- Introducir políticas como permisos sin sueldo, interrupciones de carrera y años sabáticos.

Gastos

- Revisar la política de gastos para asegurar que cumplen con las necesidades actuales y futuras del negocio.
- Desarrollar controles y procesos para protegerse contra excesivas, innecesarias o fraudulentas reclamaciones y formar el personal en consecuencia.
- Asegurar suficientes controles para cumplir con la regulación necesaria.

Traslados y Movilidad

- Recolocación la plantilla en cliente para llevar a cabo contratos y proyectos específicos.
- Identificar áreas de inversión y crecimiento potencial para el negocio redistribuyendo la plantilla en dichas áreas.
- Maximizar el talento interno ofreciéndoles nuevos roles.
- Entender el retorno de la inversión de los programas globales de movilidad.

Outsourcing

- Evaluar el coste de las relaciones con los proveedores y considerar el valor por el coste.
- Revisar la estrategia de gestión de riesgo para asegurar que los procesos sean adecuados a la reglamentación existente.
- Asegurar que los contratos escritos reflejan correctamente el trabajo desarrollado y el rol de los proveedores

Beneficios

- Revisar y realizar el benchmark de los beneficios por eficiencia de costes e impuestos.
- Asegurar que las oportunidades de reducción de costes salariales han sido completamente analizadas.
- Considerar las oportunidades de reducir el coste de la política de coches de compañía a través de correcciones en financiación, estructura y política.
- Minimizar el riesgo fiscal para los empleados, con el fin de evitar inesperadas penalizaciones y responsabilidades.

Análisis y Benchmarking

- Revisar la efectividad de la plantilla en comparación con el sector.
- Entender las medidas relacionadas con la gestión del talento, el retorno de la inversión en capital humano, remuneración y riesgos en personas y RRHH.
- Utilizar el conocimiento adquirido para mejorar las buenas prácticas de la empresa.

Incentivos

- Eliminar la falta de incentivos de las opciones "underwater" y considerar nuevas estrategias.
- Revisar las estructuras salariales y considerar el incremento y aplazamiento del elemento variable.
- Maximizar la eficiencia financiera de los planes de incentivos actuales y futuros.

Salarios y Productividad

- Entender completamente los niveles de productividad y su relación con resultados y rentabilidad.
- Desarrollar estrategias para incrementar la productividad y desempeño.
- Asegurar el compromiso de los empleados hacia el cambio a través de una comunicación efectiva.

