

MERCER MARSH BENEFICIOS

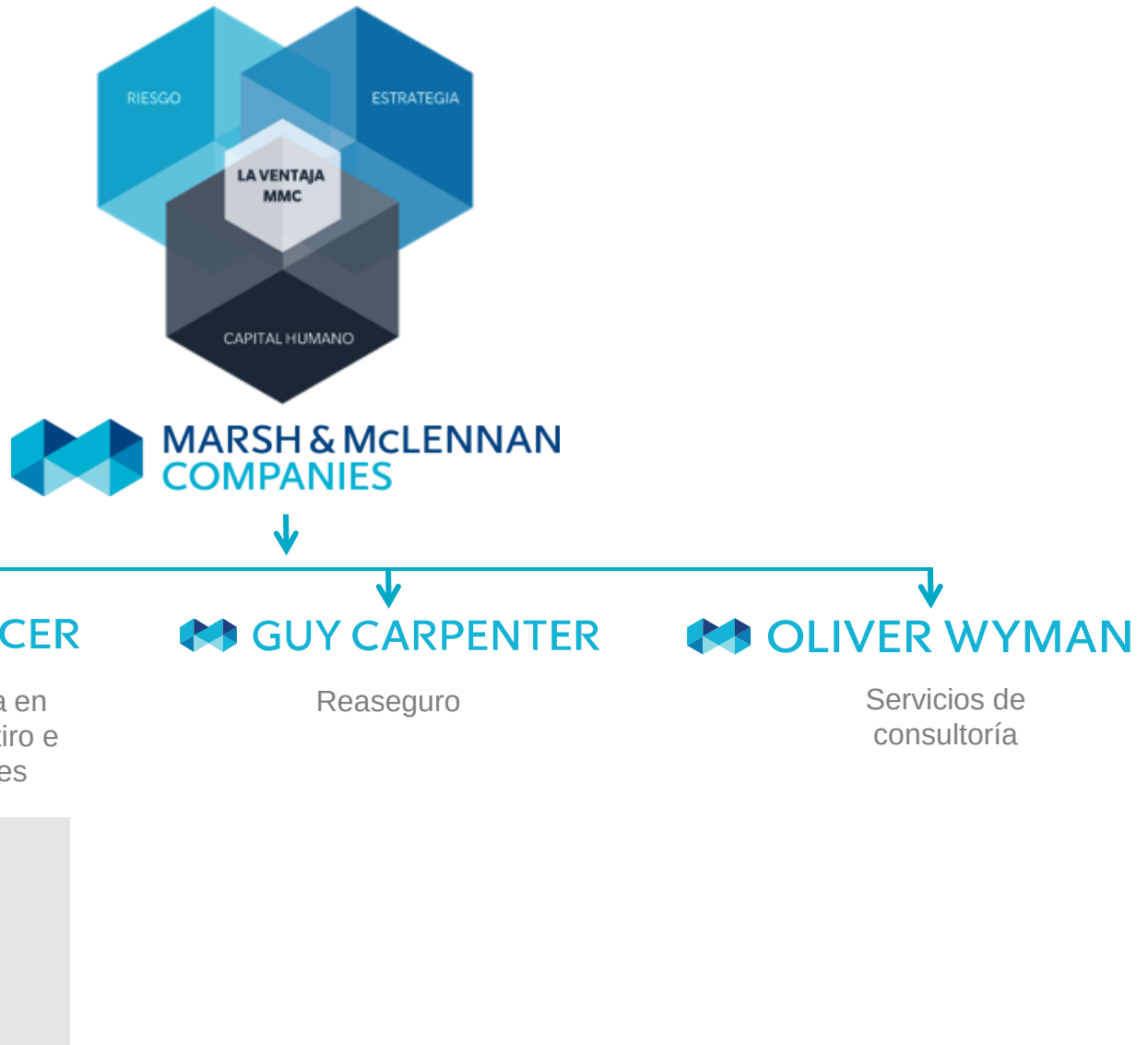
Entregando beneficios para un
entorno de trabajo saludable

Contacto:

Alejandra Mainard – alejandra.mainard@mercermarshbeneficios.com
Marcel Bochard marcel.bochard@mercermarshbeneficios.com



¿Quiénes somos?



Marsh McLennan Companies

Riesgo, Estrategia y Personas

 Mercer Marsh Beneficios trae en conjunto las capacidades exclusivas de dos líderes de la industria, Mercer y Marsh, bajo una plataforma global.		\$ 5.7B 28,000+ Colegas	Corretaje de seguros y gestión del riesgo
		\$ 4.3B 21,000+ Colegas	Consultoría en talento, salud, retiro e inversiones
		\$ 1.2B 2,300+ Colegas	Servicios de asesoría en reaseguros e intermediarios
		\$ 1.7B 3,700+ Colegas	Consultoría en gerencia, consultoría económica, análisis y marca

¿QUÉ NOS CARACTERIZA EN MERCER MARSH BENEFICIOS?

Mejoramos la vida de las personas y las organizaciones

Creemos que aprovechando nuestra especialización colectiva como empresa global, podemos mejorar la vida de las personas y las organizaciones alrededor del mundo.



Nuestro conocimiento y presencia global

Trae Nuestros Clientes

Mercer Marsh Beneficios es un negocio de Marsh y Mercer basado en el '**riesgos de las personas**', nuestra práctica global está a la vanguardia de las compañías asesoras en temas de **salud, beneficios, retiro y asuntos de seguros para empleados**, impactando así el éxito de nuestros clientes.

Cobertura y Servicio Global



— Hubs regionales de Servicios Internacionales de Mercer Marsh Beneficios.
Alcance y Experiencia Global



+ 200 clientes en Gestión de Beneficios Globales y un fuerte liderazgo y agrupación multinacional



97% de nuestros clientes nos recomendarían con un amigo*

*Encuesta Anual a Clientes (2015)

El Impacto de nuestro alcance global

Mercer Marsh Beneficios ofrece globalmente a nuestros clientes

Foco proactivo en el cliente



Enfoque proactivo en el cliente

Dedicamos tiempo a obtener un entendimiento a profundidad de su organización, retos y desafíos.



Fuertes relaciones con el mercado asegurador

Hemos colocado más de USD \$60 billones en primas que nos permiten una óptima capacidad de negociación.



Experiencia y talento Global

Contamos con más de 7,200 expertos en beneficios a nivel mundial en más de 150 países.



Tendencias y prácticas innovadoras

Nuestros estudios permiten estar a la vanguardia en Prácticas Como beneficios flexibles, voluntarios, Programas de salud integral y bienestar, entre otros.



¿Cómo ayudamos a nuestros clientes?

Enfoque y valor de Mercer Marsh Beneficios



Optimizar el costo de su plan de beneficios

Programas competitivos, eficientes y sostenibles. Gestionamos la relación con el mercado asegurador y proveedores e implementamos estrategias de gestión de riesgos.



Alcanzar una fuerza laboral comprometida y saludable

Ayudamos a su fuerza laboral a entender y valorar sus planes de beneficios y comprometerse con su bienestar.



Diseñar la mejor oferta de beneficios para su negocio

Diagnosticamos, diseñamos, implementamos y administramos programas de beneficios innovadores y competitivos, para atraer y retener el mejor talento.



Simplificar la operación

A través del soporte operativo y administrativo continuo y la comunicación efectiva a los empleados.

Soluciones y Servicios Mercer Marsh Beneficios

Las soluciones de Mercer Marsh Beneficios contempla los riesgos críticos del empleado, y nuestro ofrecimiento incluye:



Soluciones primordiales de corretaje

Nuestras soluciones principales en corretaje como líderes del mercado y eficientes en costo-beneficio cumplen los requisitos regulatorios locales, incluyen:



Médicos



Vida



Salud y
Accidentes



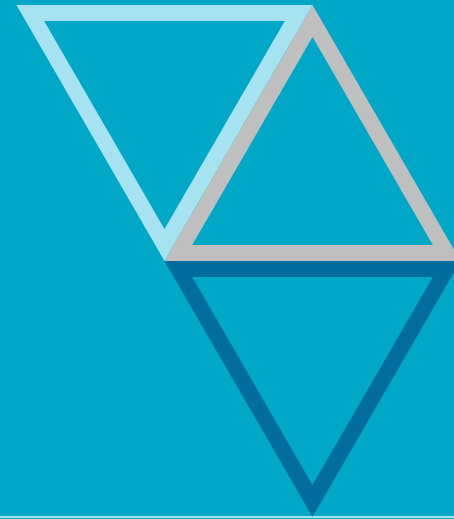
Discapacidad

BENEFICIOS URUGUAY



Agenda

- ¿Por qué hablar de beneficios?
- Diseñando un Programa de Beneficios
- Tendencias y prácticas del mercado



¿POR QUÉ HABLAR DE BENEFICIOS?



¿Por qué hablar de beneficios?

- Complemento al incremento salarial
- Balance Vida - Trabajo
- Diversidad Generacional



¿Por qué hablar de beneficios?

El foco de la estrategia de compensaciones está en...



...al personal clave, en un contexto de equidad interna.

Programa de beneficios



Beneficios tradicionales y/o asegurables:

- Plan médico
- Seguro de vida
- Auto compañía
- Plan de pensión
- Otros seguros

Programa de Bienestar

- Charlas prevención
- Gimnasio
- Masajes
- Yoga / relajación
- Actividades de recreación

Flexibilidad

- Horario Flexible
- Home Office
- Viernes flexible/viernes verano
- Días adicionales por eventos (Ej: cumpleaños ½ día)
- Vacaciones adicionales

Maternidad / Paternidad

- Licencias extendidas
- Guardería
- Colonia de vacaciones

Educación

- Asistencia educacional para empleados
- Asistencia educacional para hijos de empleados

Otros beneficios

- Almuerzo
- Descuentos en comercios
- Turismo
- Atención por eventos especiales
- Transporte
- Espectáculos
- Programa asistencia empleados (EAP)

¿Por qué hablar de beneficios?

Costo - percepción



+ Costo del auto - Descuento por flota		Costo del auto
+ Costo del plan - Descuento por corporativo		Costo del plan médico
+ Costo seguro - Descuento por corporativo		Costo seguros
+ Costo del almuerzo - Descuento por compra por mayor		Costo del almuerzo

¿Por qué hablar de beneficios?

Fuerza laboral multi-generacional



TRADICIONALISTAS

Hasta 1946

MAYOR A 69 AÑOS



BABY BOOMERS

1946-1964

ENTRE 51 Y 69 AÑOS



GENERACIÓN X

1965-1979

ENTRE 36 Y 50 AÑOS



GENERACIÓN Y

1980-2000

MENOR A 36 AÑOS

DISEÑANDO UN PROGRAMA DE BENEFICIOS



Programa de beneficios

Aspectos a tener en cuenta para el diseño

- 1 ➤ **Objetivos**
- 2 ➤ **Análisis poblacional**
- 3 ➤ **Cultura**
- 4 ➤ **Relevamiento interno**
- 5 ➤ **Presupuesto**
- 6 ➤ **Relevamiento externo**
- 7 ➤ **Opinión de la gente**
- 8 ➤ **Nivel de aprobación**



Programa de beneficios

Comunicación

Arquitectura del programa

1

**Fuertes
Campañas de
Comunicación**

2

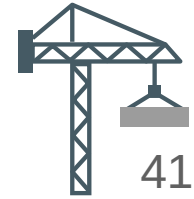
**Diseñar
Slogan de la
campaña**

3

**Soporte de otras
áreas**

TENDENCIAS Y PRÁCTICAS DEL MERCADO

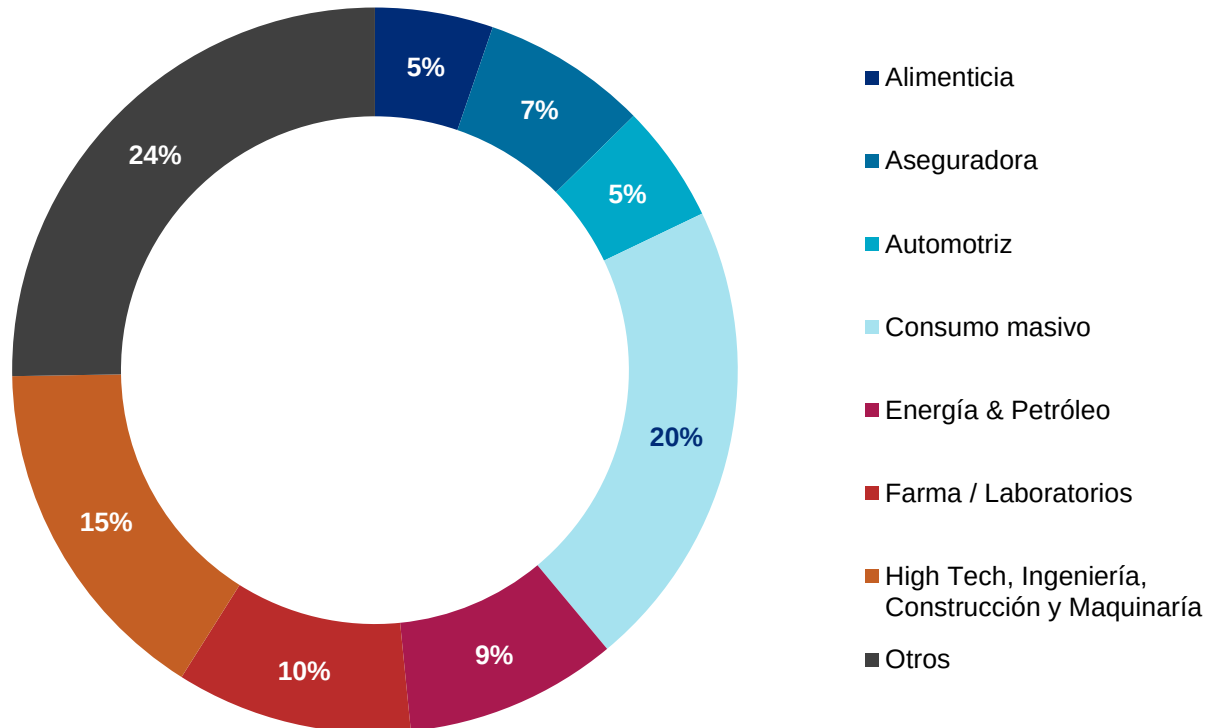




41

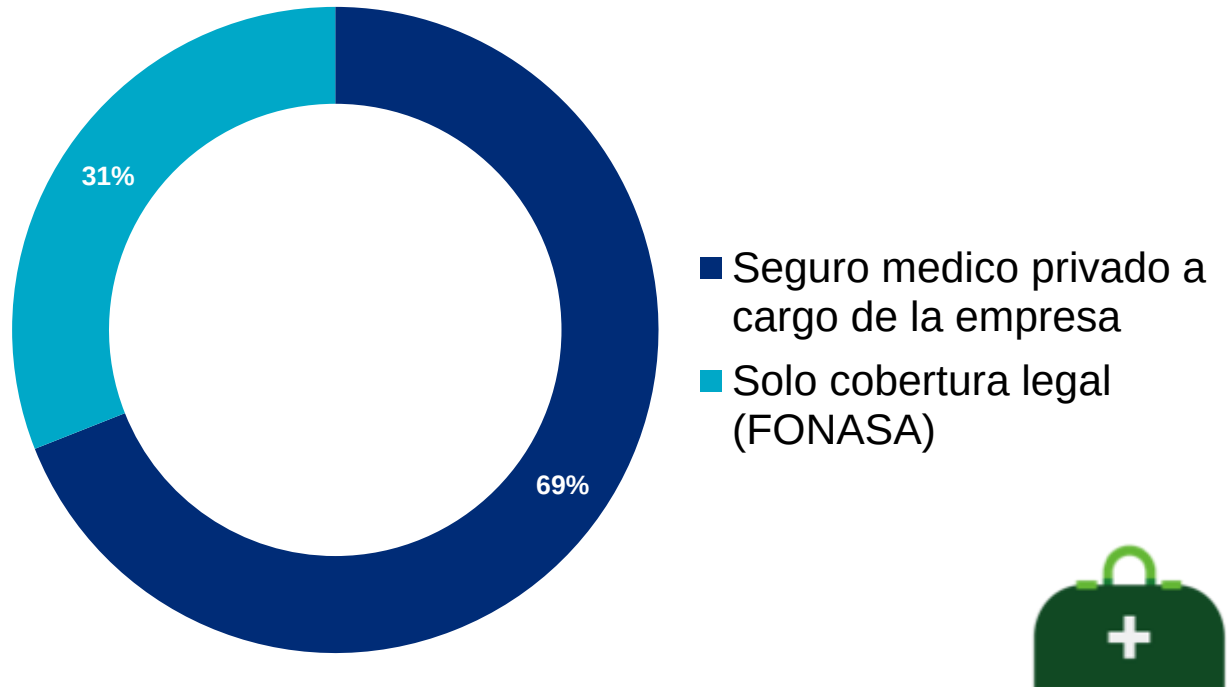
Cantidad de empresas

Industrias:



Beneficios Tradicionales

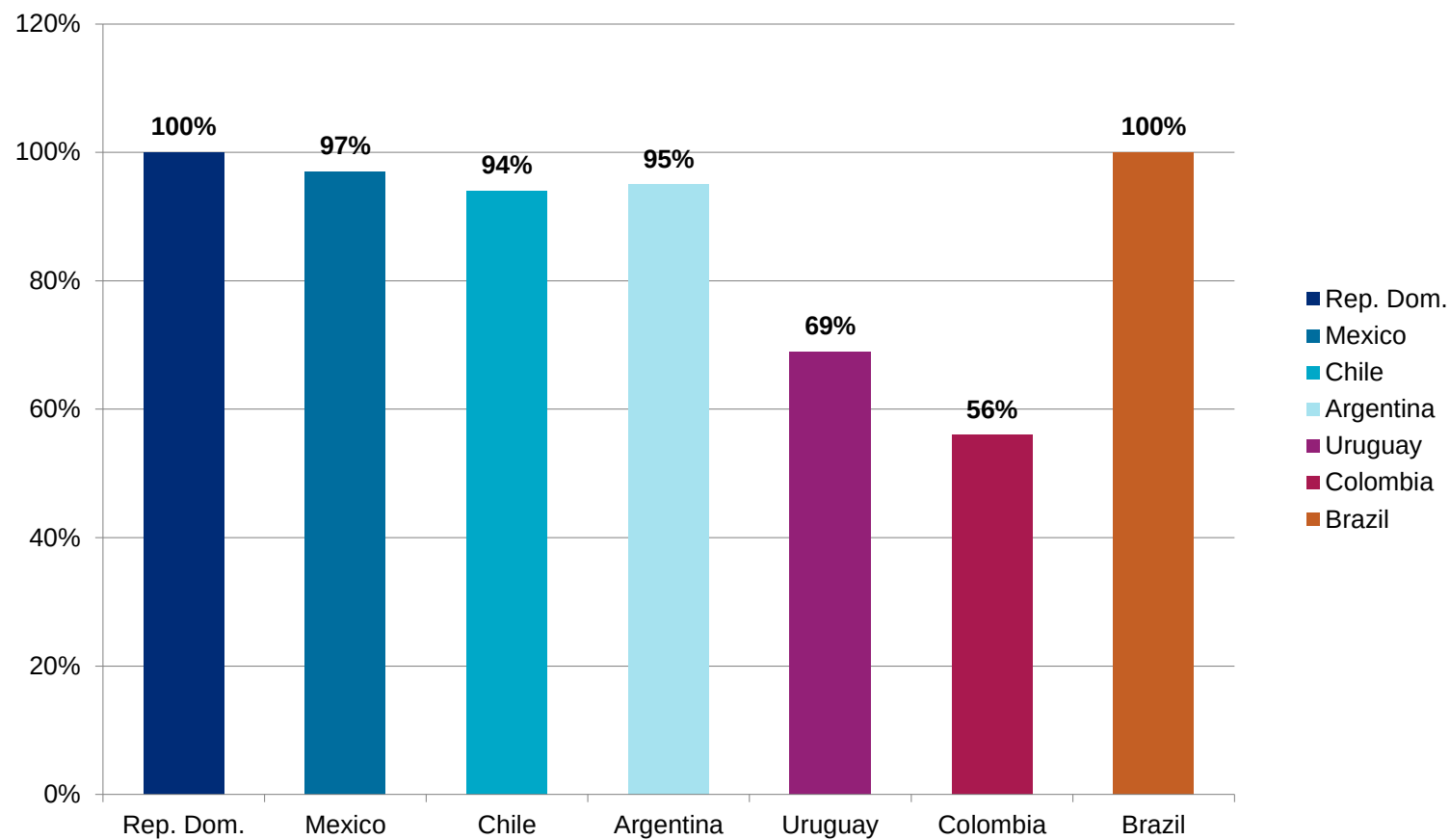
¿Otorga su compañía el beneficio de Cobertura Médica?



Una mirada Regional

Beneficio de Cobertura Médica

Benchmarking beneficios MMB 2016



Una mirada Regional

Seguro de Vida Prevalencia

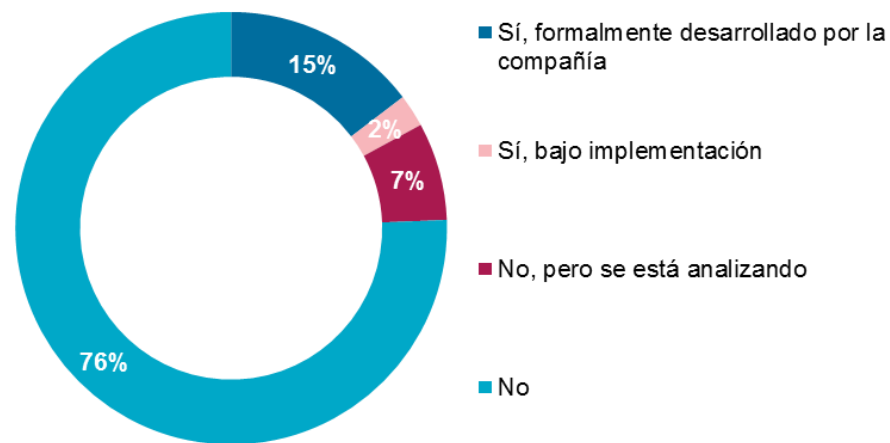


SI

NO



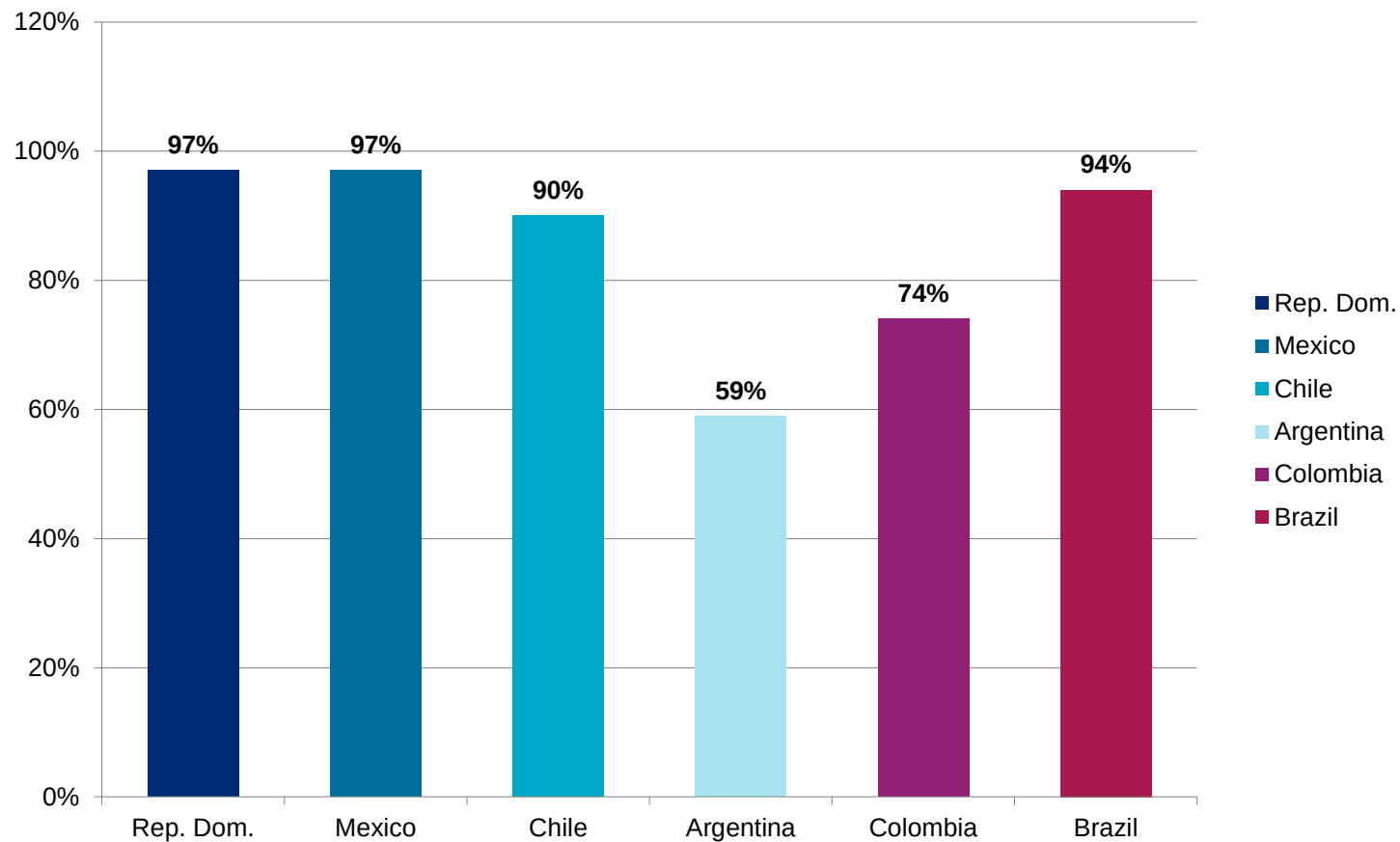
Plan de Pensión (complementario de la ley) Prevalencia



Una mirada Regional

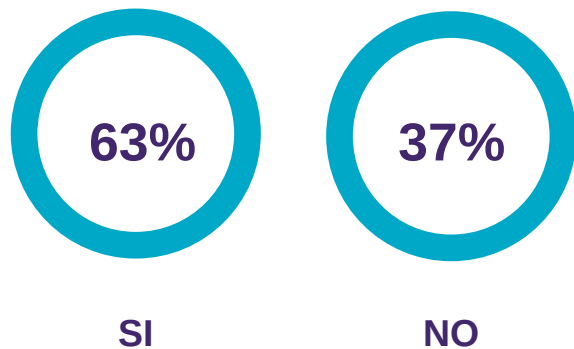
Beneficio de Seguro de Vida

Benchmarking beneficios MMB 2016



Beneficios Tradicionales

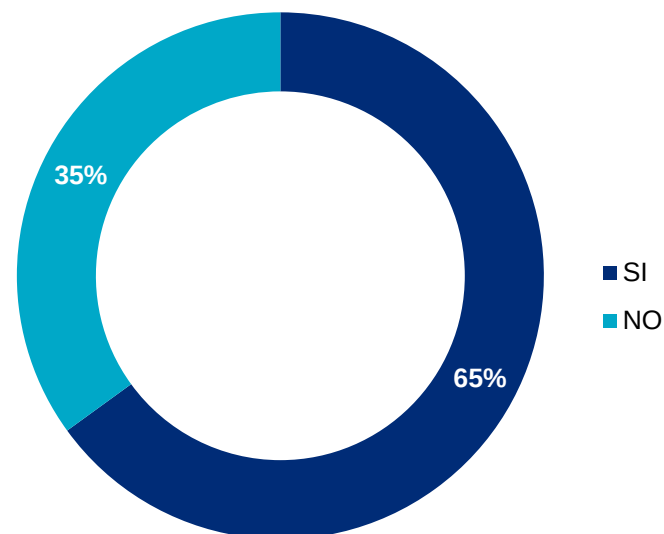
Auto Beneficio para **niveles** gerenciales
Prevalencia



Auto Herramienta/Auto función

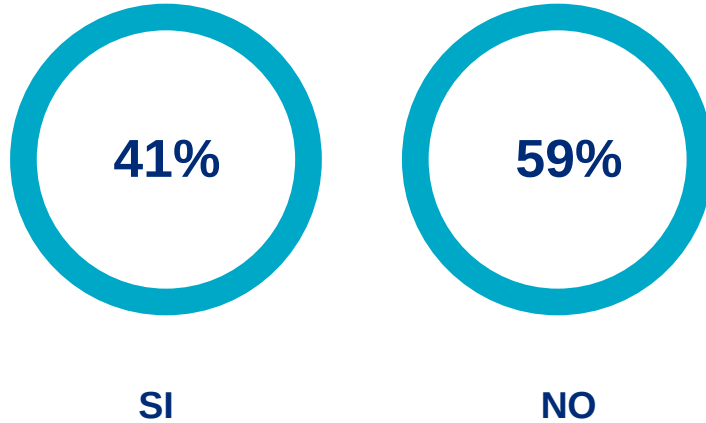


Cochera
Prevalencia

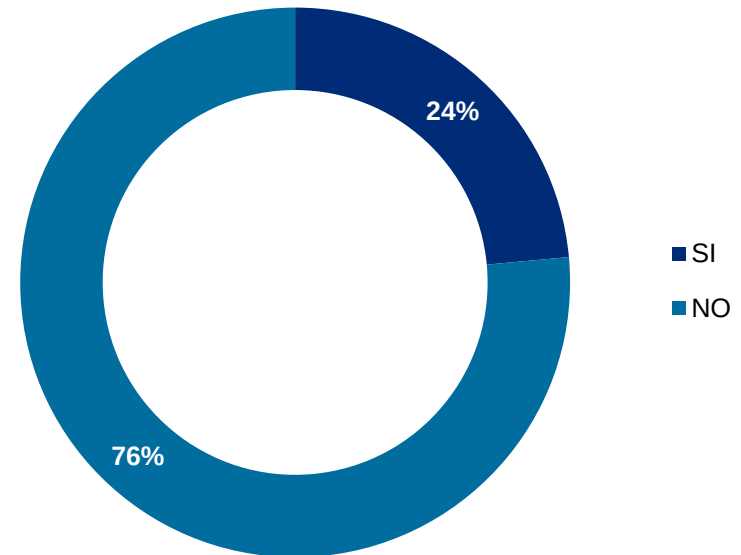


Flexibilidad

¿Otorga la empresa el beneficio de horario flexible?



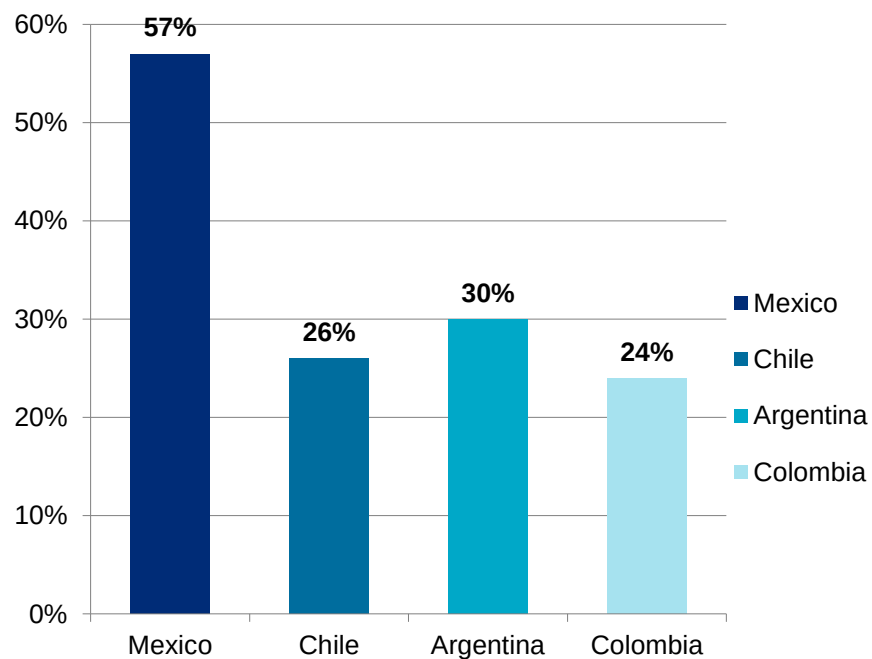
¿Otorga la empresa el beneficio de home office?



Una mirada Regional

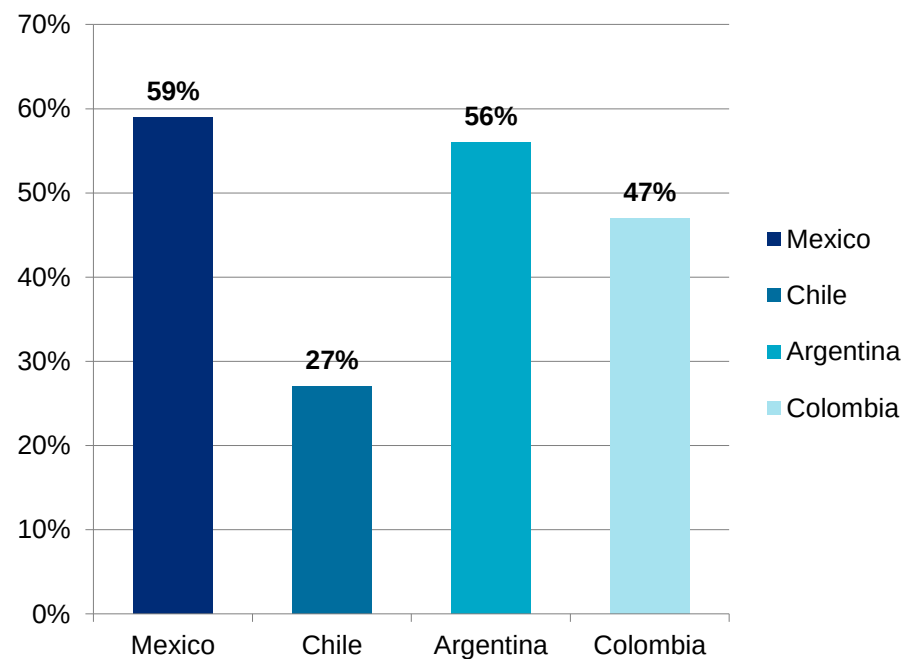
Beneficio de Home Office

Benchmarking beneficios MMB 2016



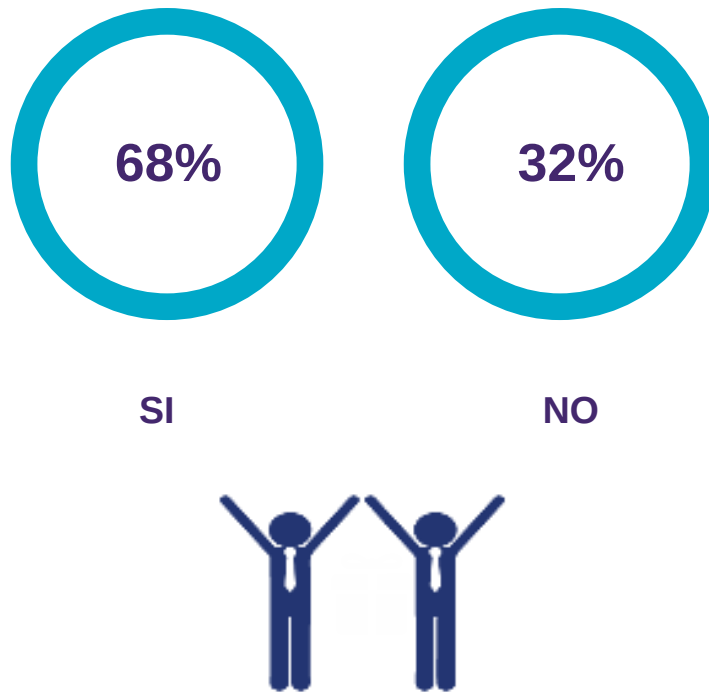
Beneficio de horario flexible

Benchmarking beneficios MMB 2016

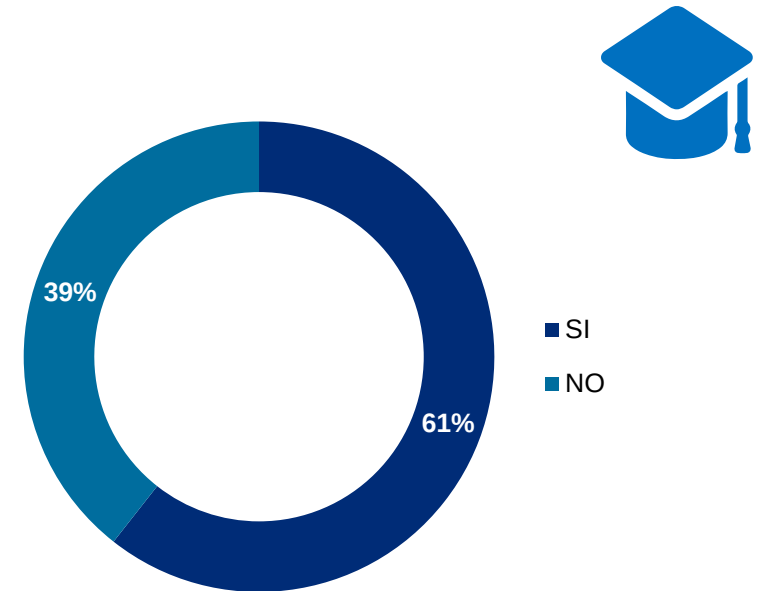


Programa de bienestar

Beneficios/actividades relacionadas con el bienestar de los empleados



Asistencia educacional al empleado



COMPENSACIONES URUGUAY



Presentación Career

Principales Indicadores Económicos

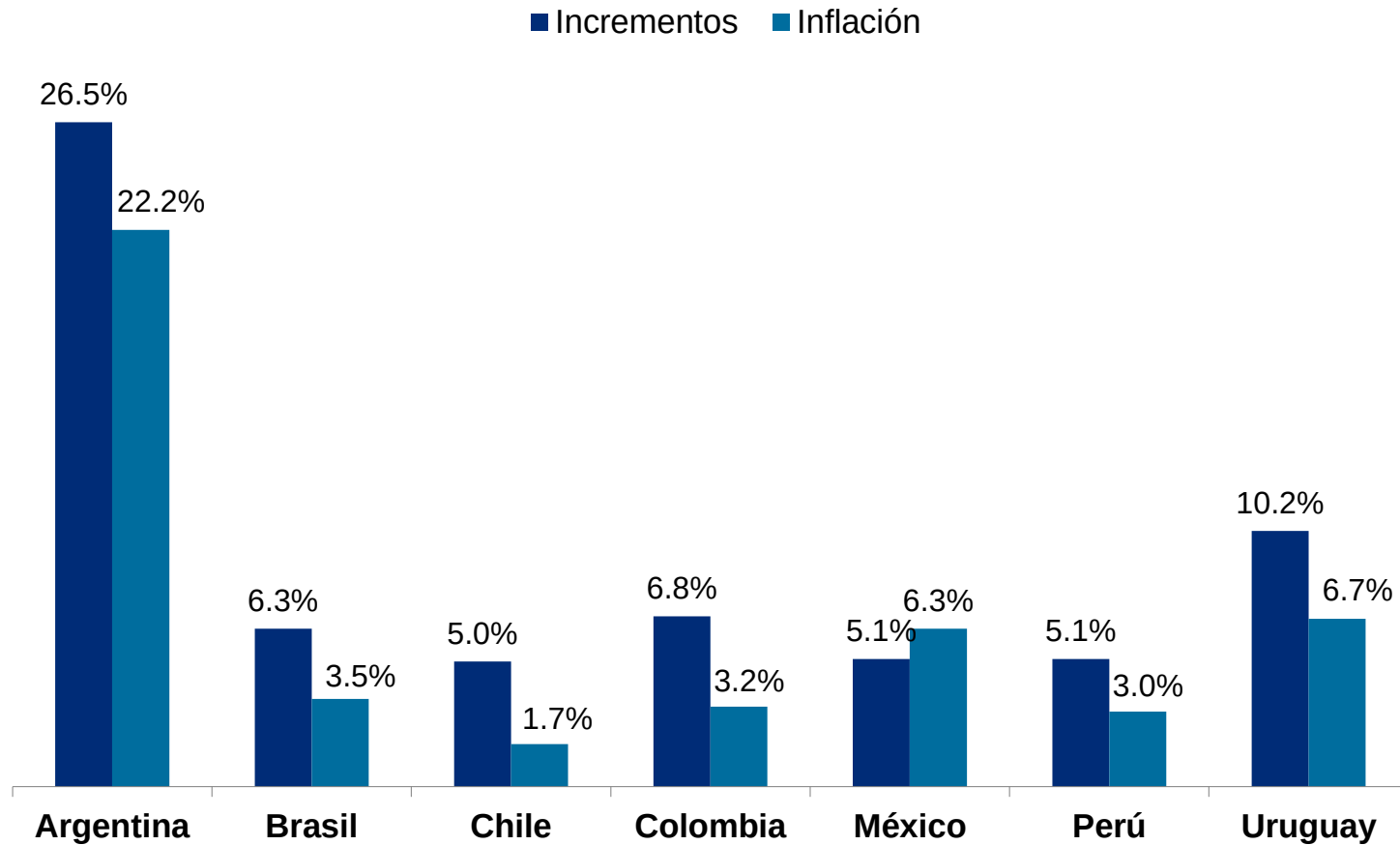


	2015	2016	2017	2018
PBI	0,4%	1,5%	2,7%	2,8%
Desempleo	7,5%	7,9%	8,0%	7,8%
Dólar	29,9	29,3	29,5	31,5
Incrementos Salariales MERCER	10,6%	10,0%	10,2%	
Inflación	9,4%	8,1%	6,7%	7,4%

Fuente: LatinFocus Consensus Forecast – Septiembre 2017

Presentación Career

Incrementos & Inflación – LATAM



Fuente: Economic Trends – Julio 2017

Presentación Career

Incrementos Salariales – Uruguay

INCREMENTOS SALARIALES



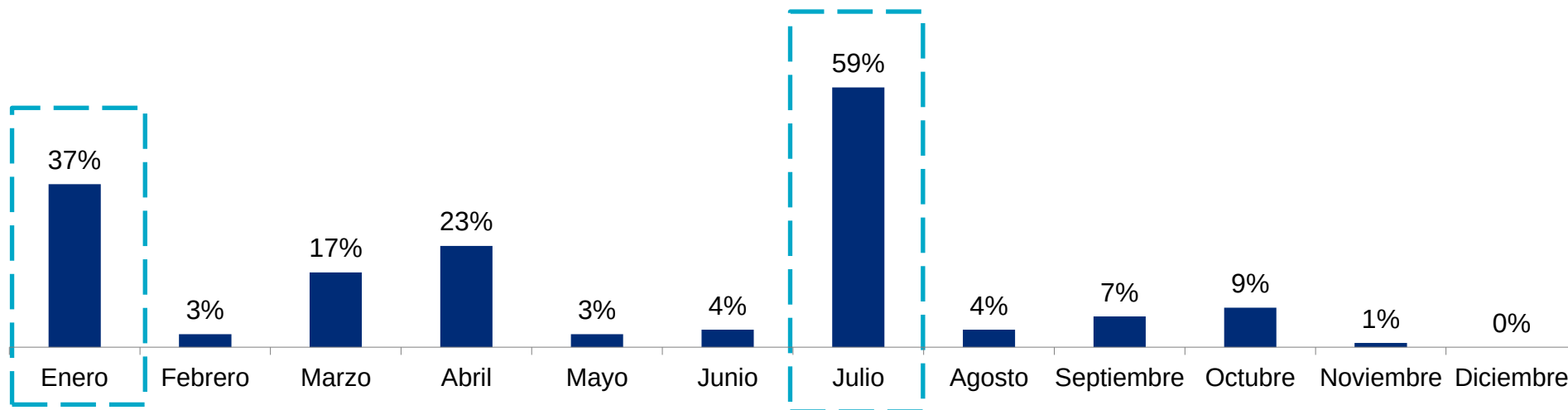
MERITO: 35%

ACUERDO SINDICAL: 18%

ACUERDO SINDICAL & MÉRITO: 47%

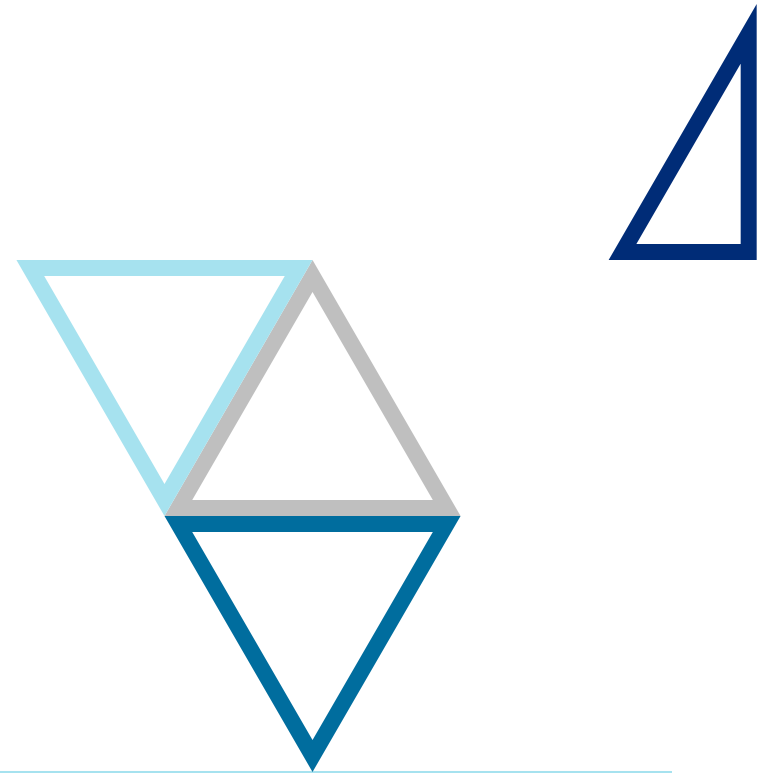


Enero y Julio son los meses más frecuentes para **incrementos salariales**



Fuente: Total Remuneration Survey (TRS) Uruguay 2016

Total Remuneration Survey



Presentación Career

Características de la Muestra

214 US\$ MILLONES



FACTURACIÓN
PROMEDIO

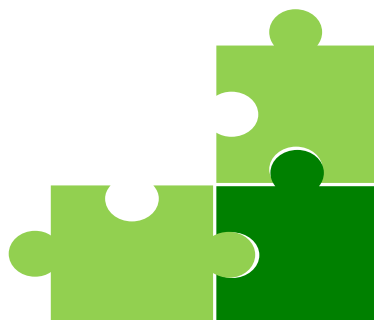
106



EMPRESAS
PARTICIPANTES

POBLACIÓN
PROMEDIO

131



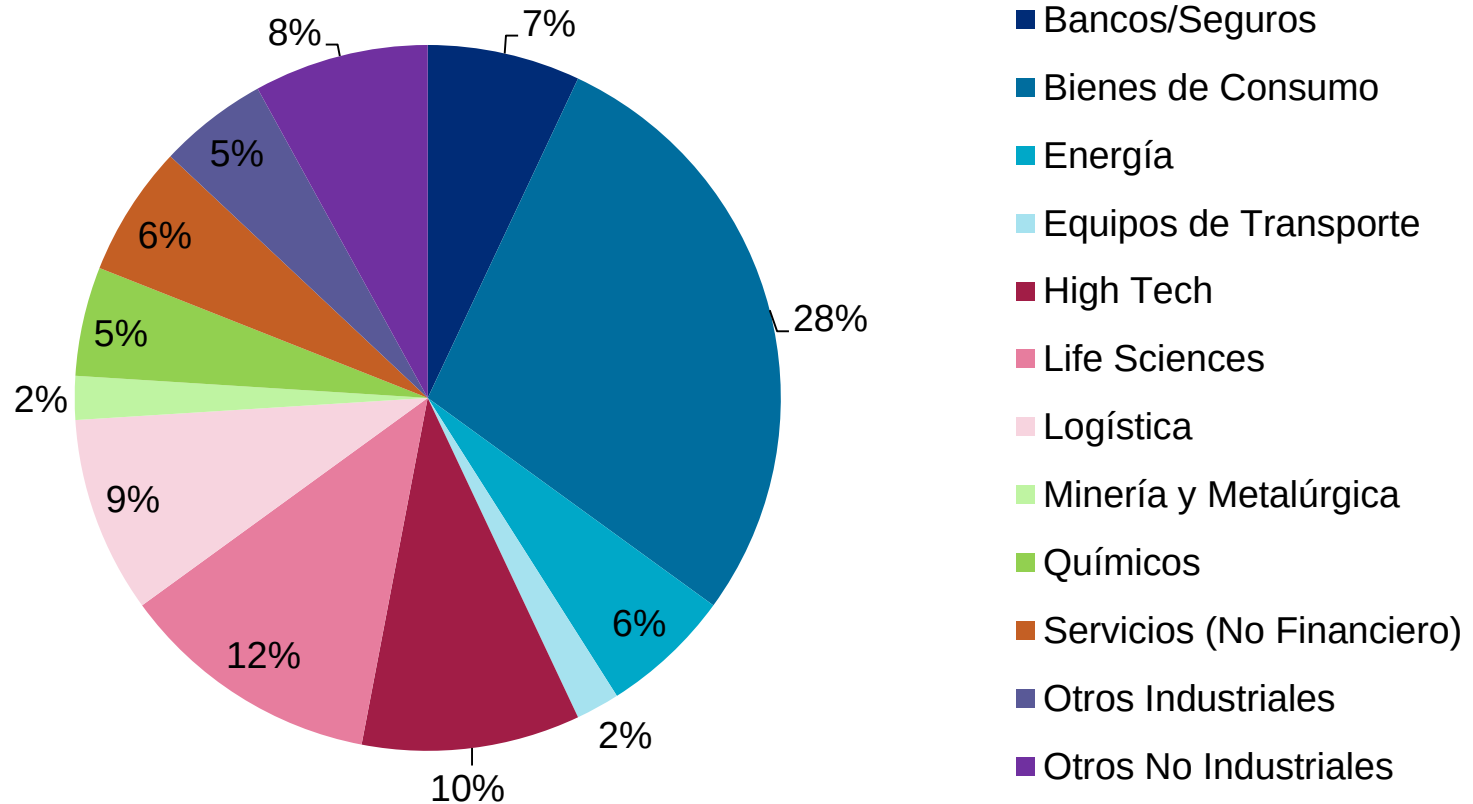
PUESTOS
CON DATO

523



Presentación Career

Distribución por Industria (TRS)

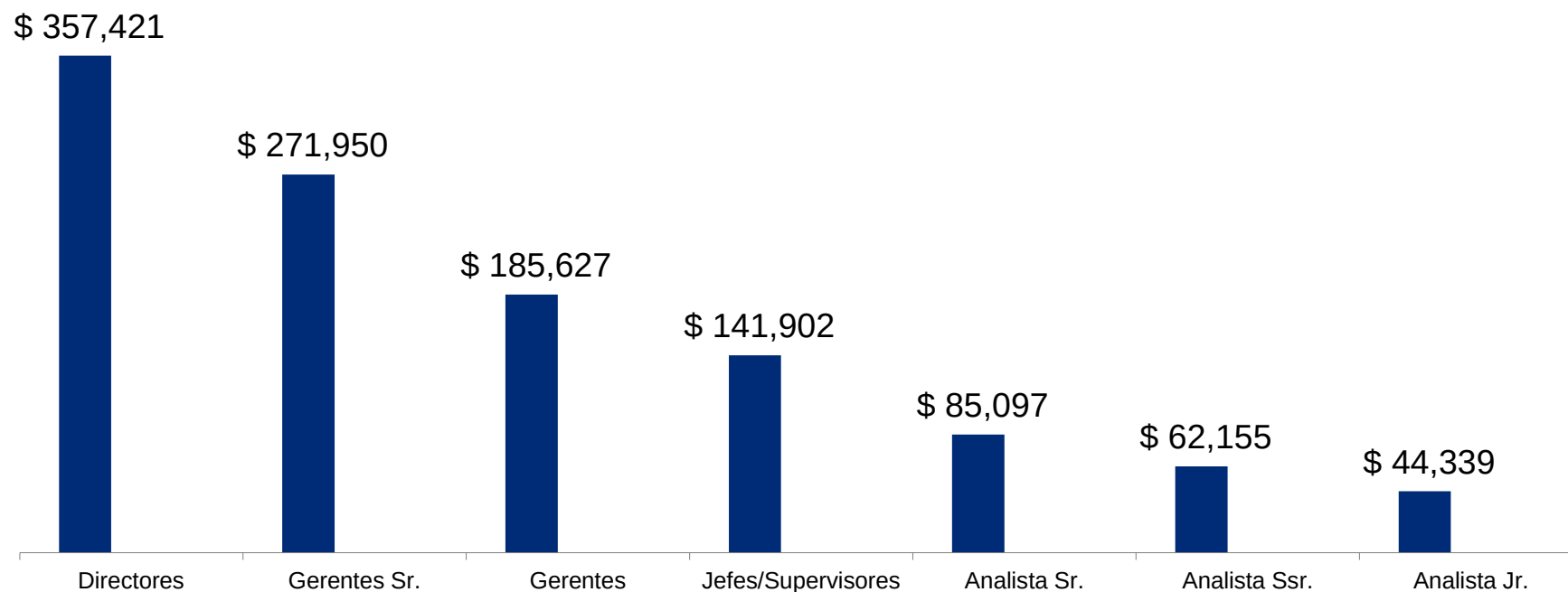


Otros Industriales: Maquinaria, Otros Industriales y Papel y Productos a Fines Duraderos

Otros No Industriales: Agricultura, Construcción, Entretenimiento, Hotelería, Investigación y Desarrollo.

Presentación Career

Salario Base Mensual por Nivel / Mediana

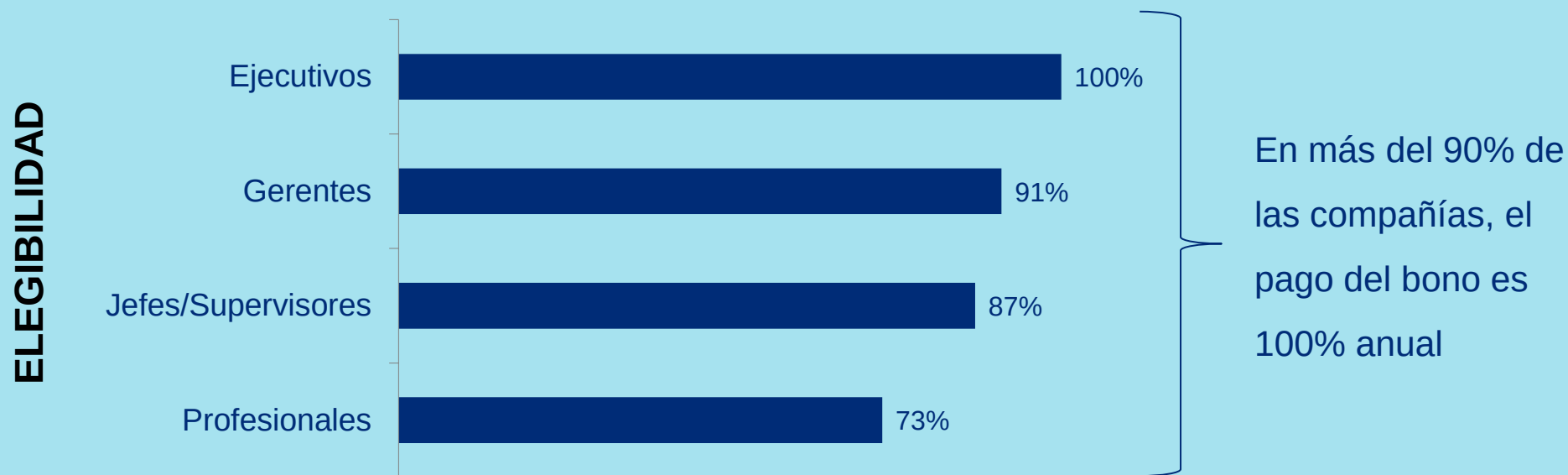


Fuente: Total Remuneration Survey (TRS) Uruguay 2016 con aging del 5% // Datos Efectivos: Diciembre 2016

Presentación Career

Compensación de Corto Plazo – Bonos, Incentivos & Comisiones

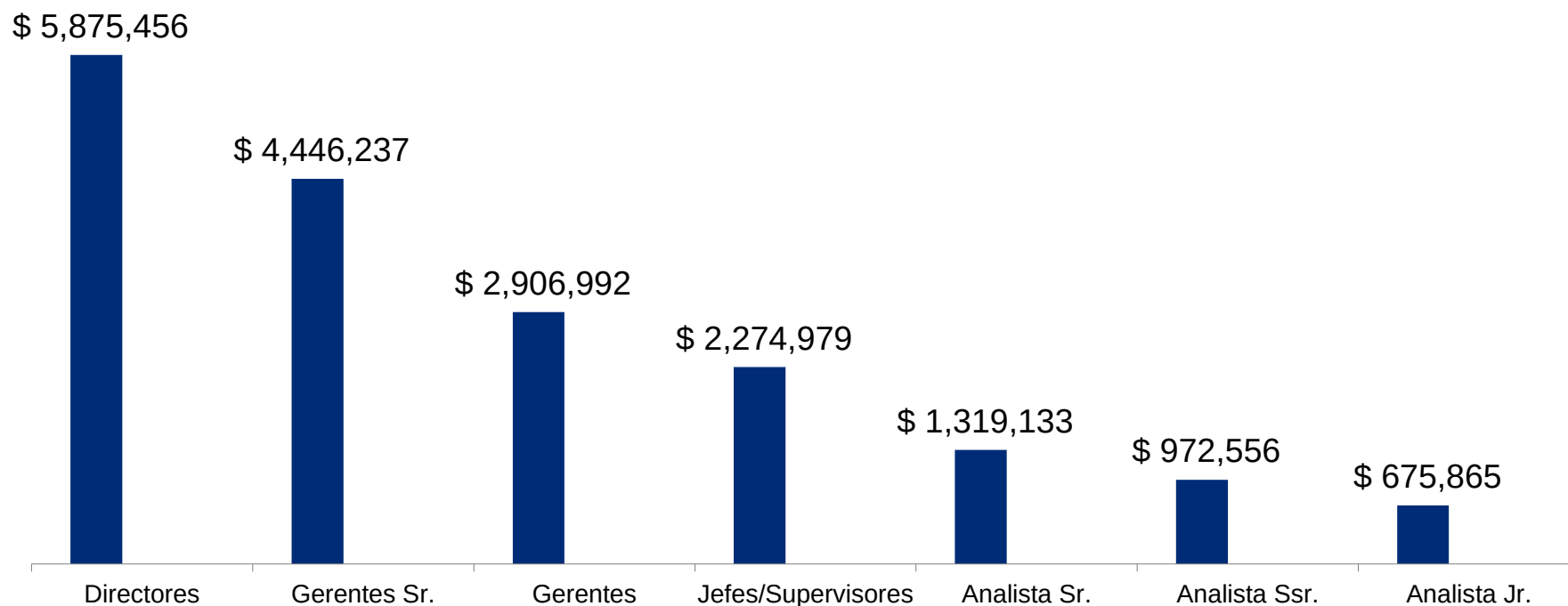
92% de las compañías otorgan algún bono variable a sus empleados.



Fuente: Total Remuneration Survey (TRS) Uruguay 2016

Presentación Career

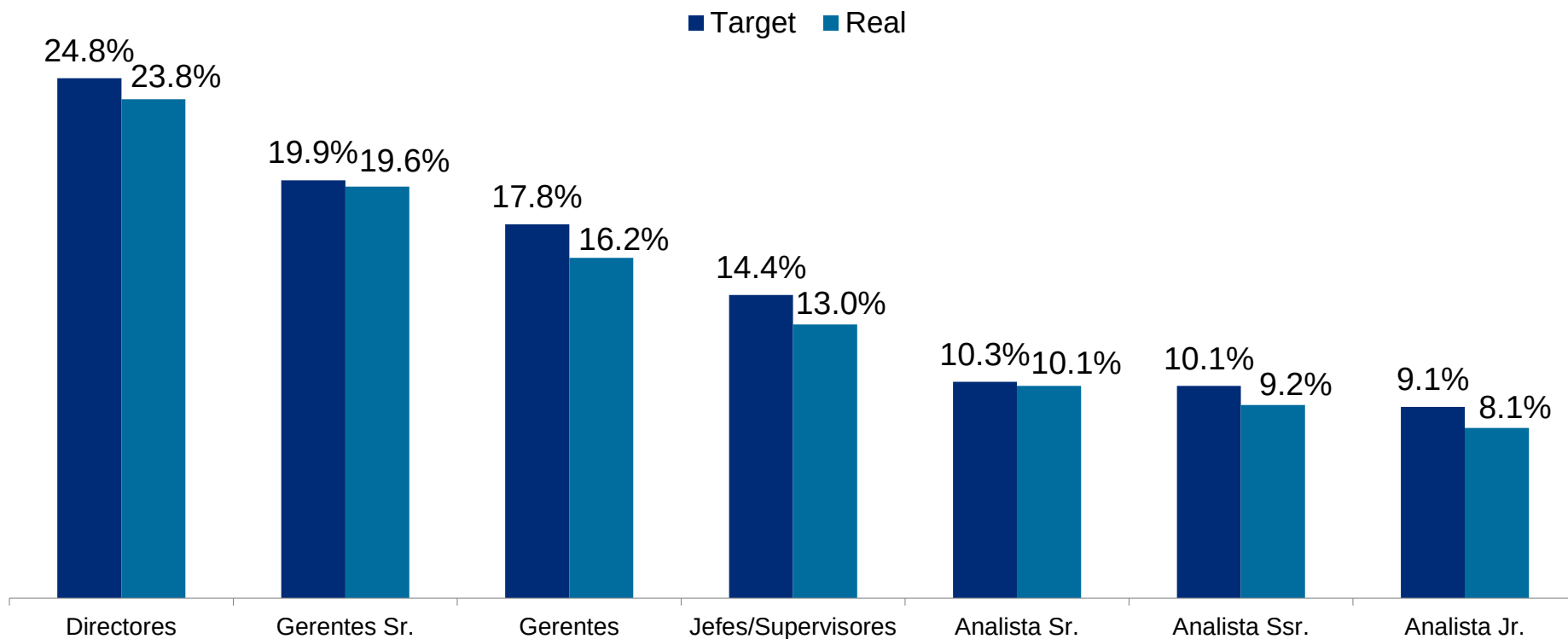
Salario Efectivo Total Target (Salario Base + Garantizados + Variable de Corto Plazo) por Nivel / Mediana



Fuente: Total Remuneration Survey (TRS) Uruguay 2016 con aging del 5% // Datos Efectivos: Diciembre 2016

Presentación Career

Bonos expresados como porcentaje del Sueldo Base Anual / Promedio

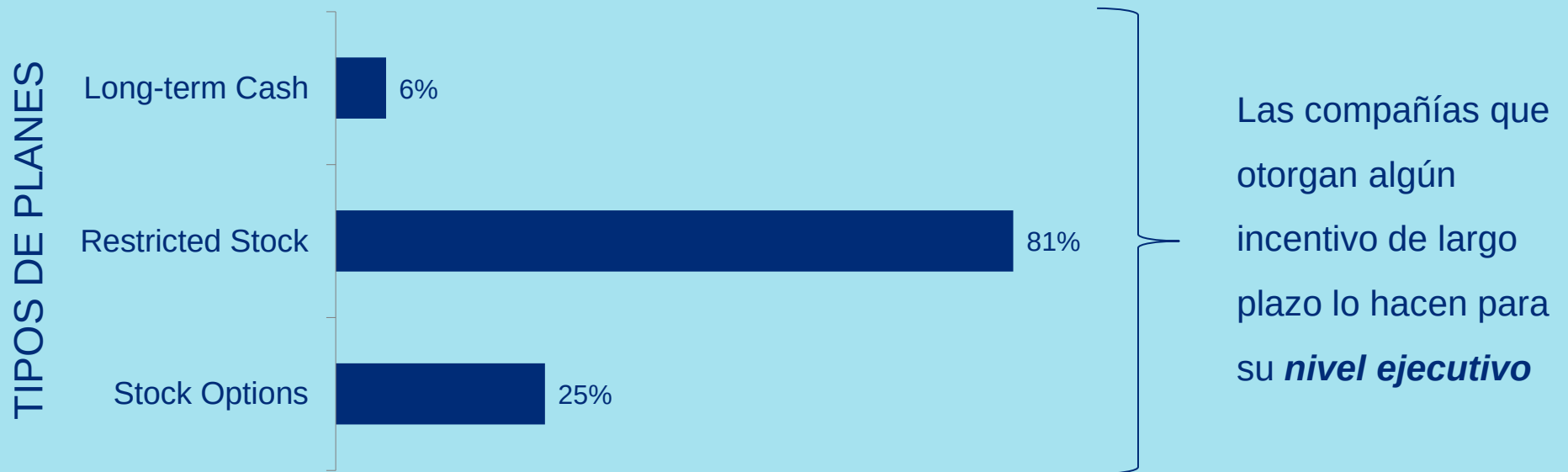


Fuente: Total Remuneration Survey (TRS) Uruguay 2016

Presentación Career

Compensación de Largo Plazo

15% de las compañías otorgan algún incentivo de largo plazo a sus empleados.



Fuente: Total Remuneration Survey (TRS) Uruguay 2016

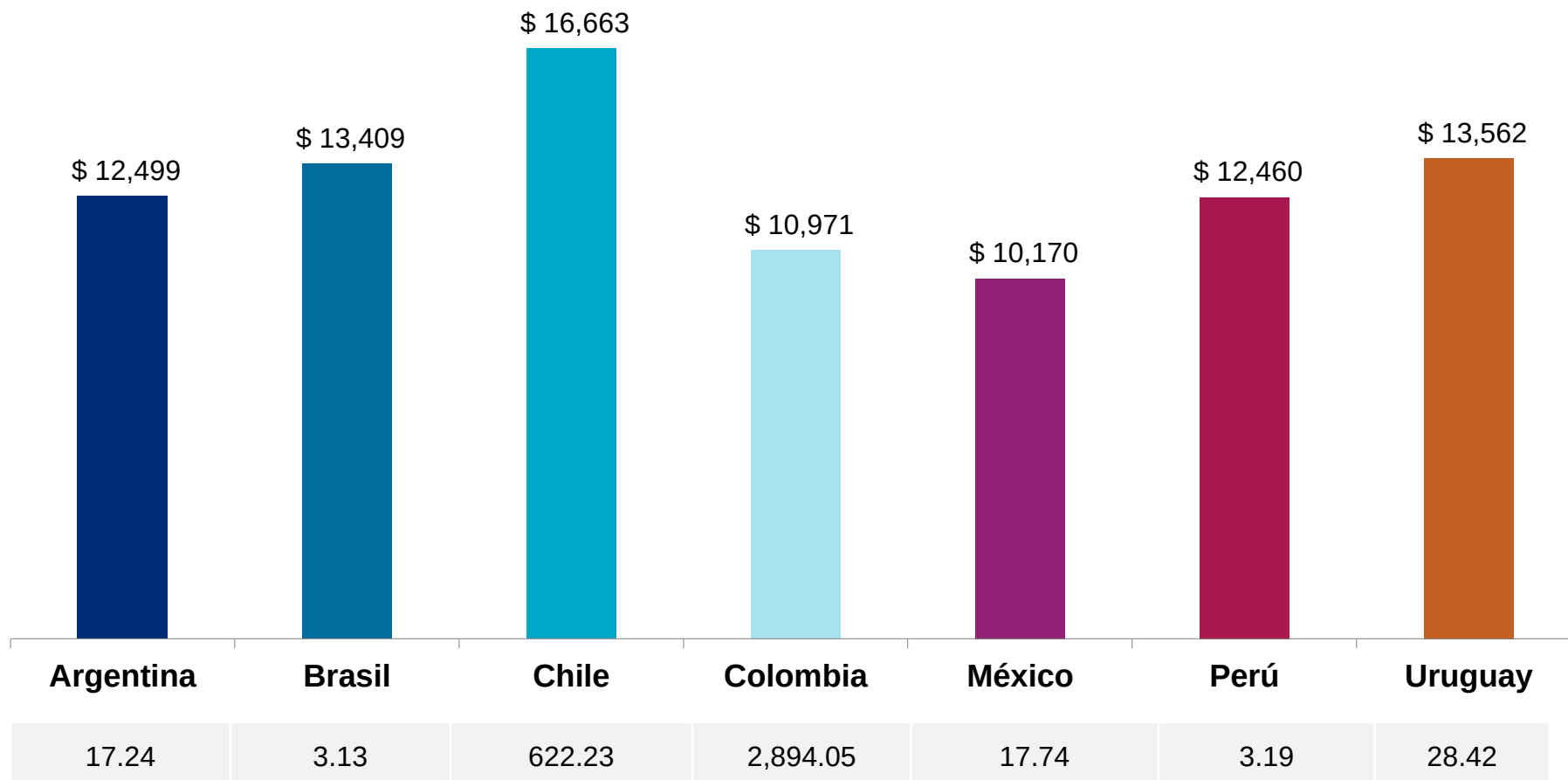
Presentación Career Mix de la Compensación

NIVELES	Directores	Jefes/Supervisores	Ventas
Sueldo Base	70%	80%	66%
Pagos Garantizados	5%	6%	5%
Incentivos a Corto Plazo	14%	7%	19%
Incentivos a Largo Plazo	1%	0%	0%
Beneficios	8%	7%	10%

¿QUE MIX DE COMPENSACIÓN QUIERO PARA MI COMPAÑÍA?

Presentación Career – Uruguay

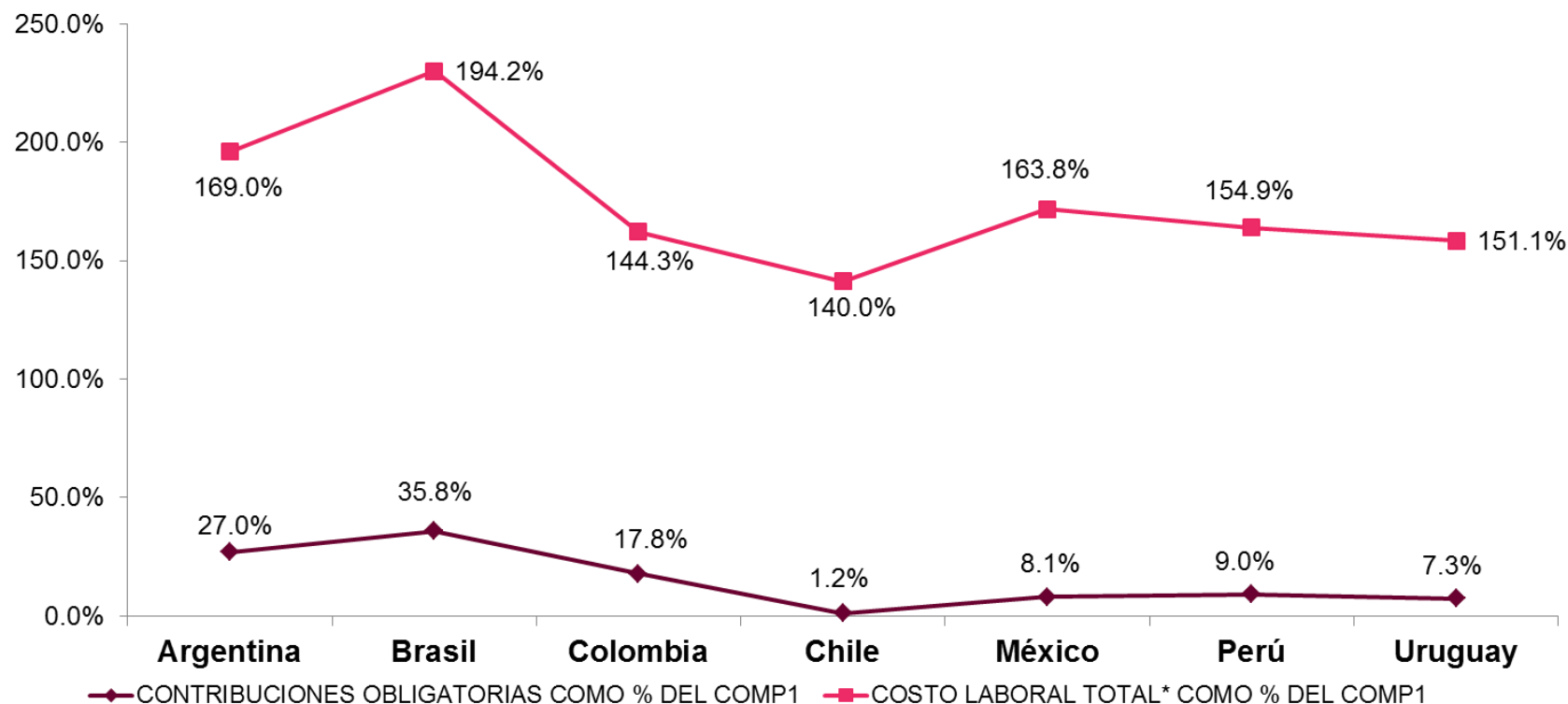
Salario Base Mensual (USD) – Directores en LATAM // Mediana



Fuente: Total Remuneration Survey (TRS) 2017 para Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú. En el caso de Uruguay TRS 2016 con % de ajuste a Junio 2017.

Presentación Career – Uruguay

Costo Laboral en LATAM – Ejecutivos (IPE 60)



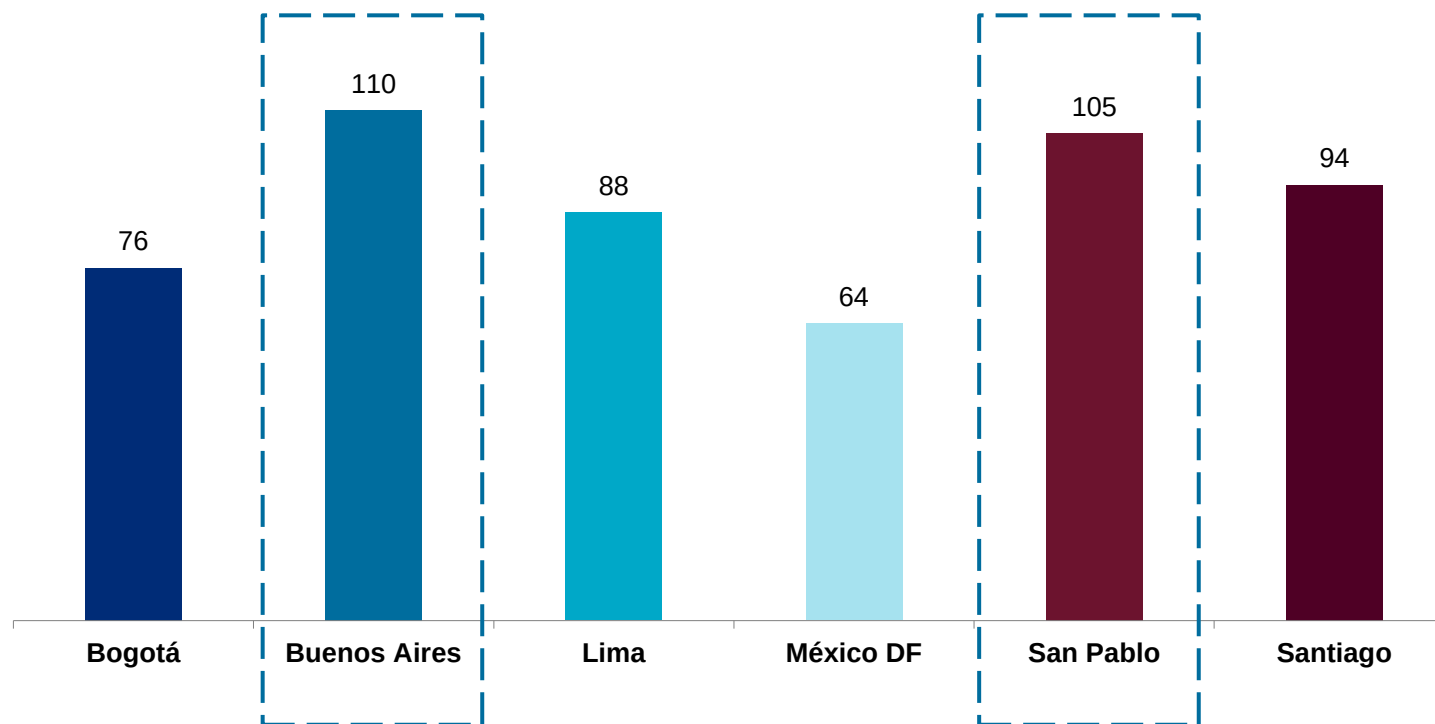
Fuente: Mercer Total Employment Cost Around the World (2017)

*Compensación más contribuciones obligatorias más beneficios voluntarios

Presentación Career – Uruguay

Índice de Costo de Vida M/M – Montevideo (Base 100) vs. Ciudades LATAM

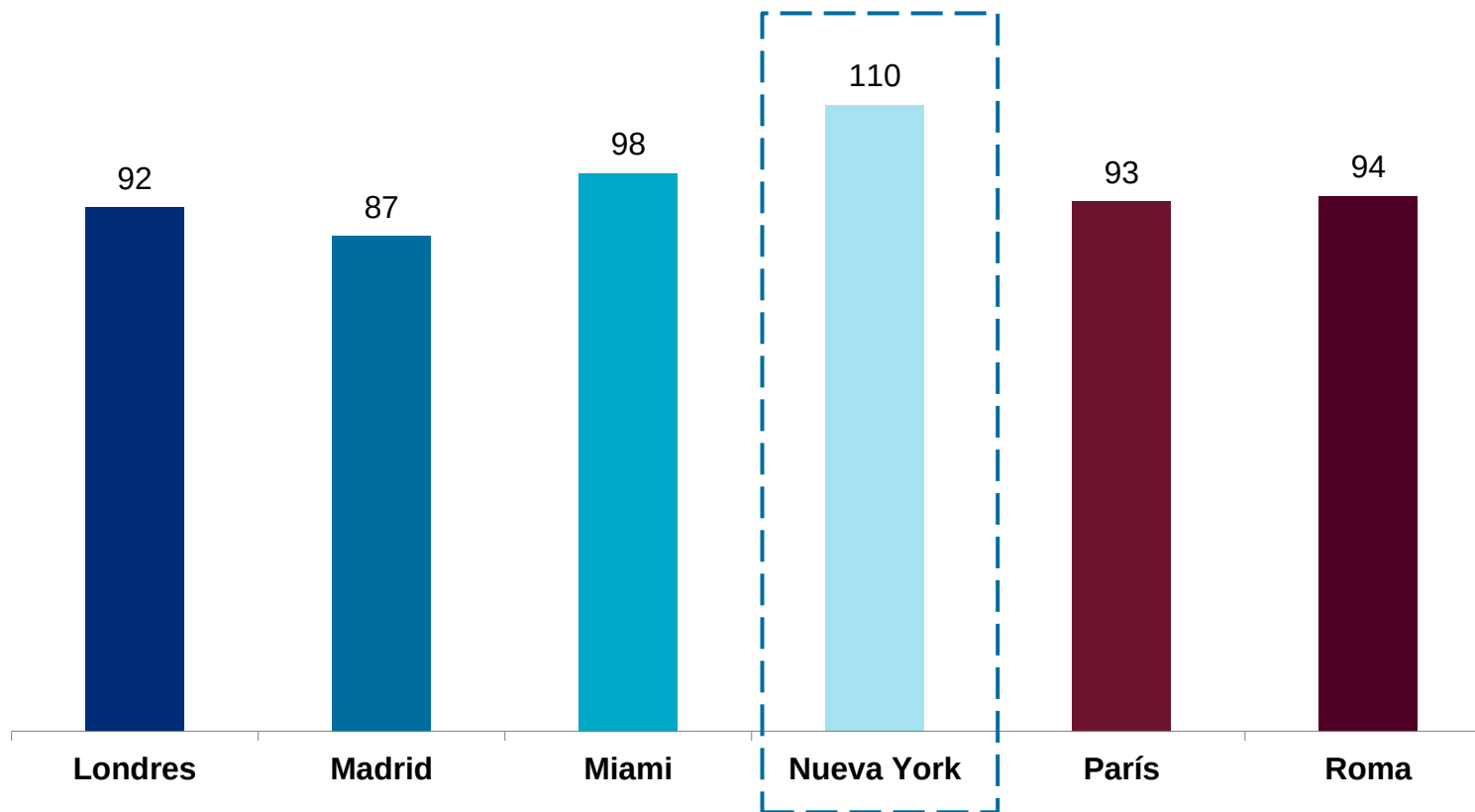
Efectividad: Marzo 2017



Fuente: Global HR Monitor – Tipo de Cambio: Marzo 2017

Información principal

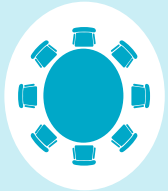
Información secundaria



Fuente: Global HR Monitor – Tipo de Cambio: Marzo 2017

Presentación Career – Uruguay

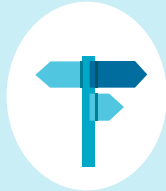
Tendencias del Talento 2017 (Global)



Más de 400
ejecutivos



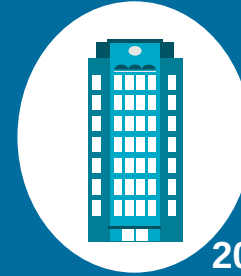
Más de 5,400
empleados



Más de 1,700
profesionales de
RR.HH.



37
países



20 INDUSTRIAS

Agricultura/Silvicultura	Seguros/Reaseguros
Automotriz	Servicios de Internet
Construcción	Life Sciences
Bienes de Consumo	Logística
Educación	Manufactura
Energía	Minería
Servicios Financieros	Servicios Profesionales
Salud	Retail
Alta Tecnología	Telecomunicaciones
Hotelera	Servicios Públicos

Presentación Career – Uruguay

Tendencias del Talento 2017 (Global)

Las compañías están utilizando/planean utilizar las siguientes herramientas para analizar su talento

86%
Evaluación
de
personalidad

86%
Evaluación
cognitiva

82%
Evaluación Online
de Fit Cultural

73%
Centros de
Assessment
Virtual

66%
Basadas
en juegos



Más del 60%
Utiliza métodos innovadores como juegos,
aplicaciones móviles y herramientas virtuales para
apoyar iniciativas de aprendizaje y desarrollo

Presentación Career – Uruguay

Tendencias del Talento 2017 (Global)

LO QUE DESEAN LOS EMPLEADOS

Evaluaciones de
desempeño claras

Comparar el desempeño
con sus pares

Crear objetivos de equipo
para promover la
colaboración

Beneficios adicionales para
los empleados de alto
desempeño

El **28%** de las compañías eliminaron las **calificaciones** el año pasado

Alrededor del **30%** agregó o eliminó la **curva forzada** en 2016, pero el **39%** de ellas planea revertir su decisión en 2017

El **14%** ha dejado de **vincular los ajustes al salario** base con las métricas de desempeño

En 2016, el **88%** de las compañías realizaron algún cambio en su sistema de Gestión del Desempeño y el **mismo número está planeando cambios para el 2017**

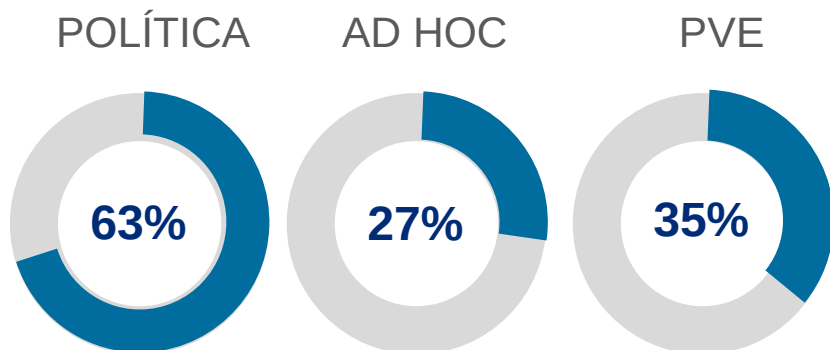
Presentación Career – Uruguay

Tendencias del Talento 2017 (Global)

1 DE CADA 3 EMPLEADOS reportaron haber solicitado un acuerdo de trabajo flexible y haber obtenido una respuesta negativa

A 1 DE CADA 2 EMPLEADOS le preocupa que esta modalidad tenga un impacto negativo en sus oportunidades de promoción

Modalidad de trabajo flexible



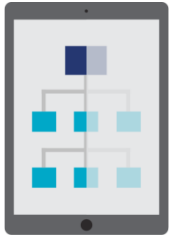
Los empleados desean **más tiempo libre**

¿Qué te haría trabajar en Una compañía vs. Otra?

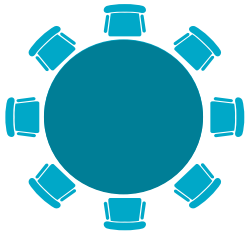
- Vacaciones adicionales pagas
- Semana laboral de 4 días
- Viajes de vacaciones pagos
- Vacaciones ilimitadas pagas
- "Viernes de verano"
- 4años@ 80%pago + 1 año off @ 80% pago

Presentación Career – Uruguay

Tendencias del Talento 2017 (Global)



El **93%**
de los ejecutivos están planeando un
rediseño en los próximos 2 años



Sólo el **4%**
describen a su compañía como “ágil
a hora de implementar el cambio”

Sólo el **15%** de los profesionales
de RR.HH. tienen el rediseño
organizacional o el diseño de
puestos en su lista de prioridades



CRISIS GLOBAL DE PENSIONES

Envejecimiento de la sociedad y
sub-fondeo de ahorros
pensionales



Crisis Global de Pensiones

Los sistemas de pensiones de todo el mundo, públicos o privados, están ahora bajo más presión que nunca: el déficit mundial de pensiones es de 70 billones de dólares y se proyecta que en 2050 será de 400 billones si no se introducen cambios



Crisis Global de Pensiones

Envejecimiento de la población



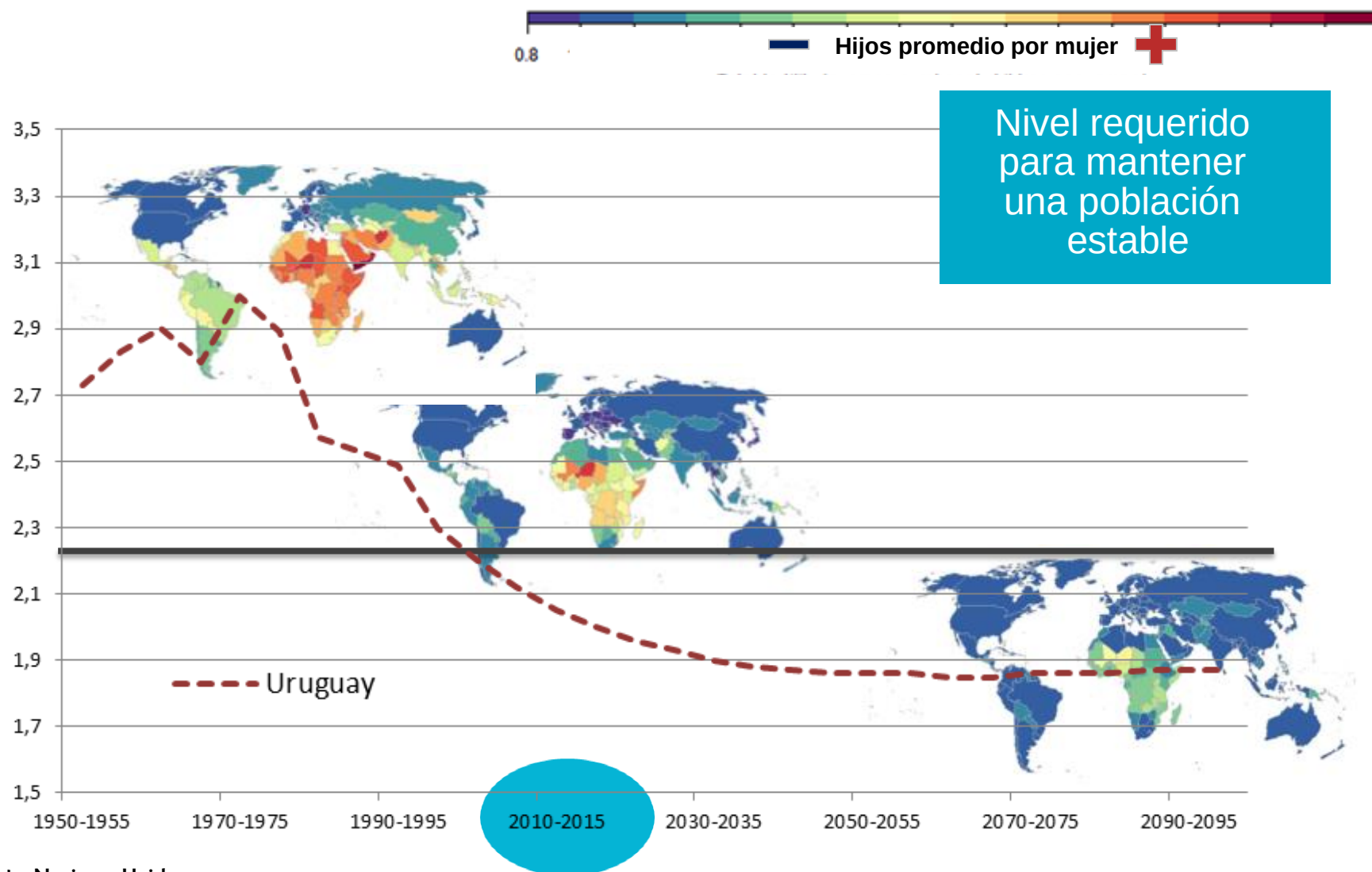
Envejecimiento de la población

El rápido envejecimiento de nuestra población es un hecho de la vida en muchos países.

Las principales causas de este cambio demográfico son.



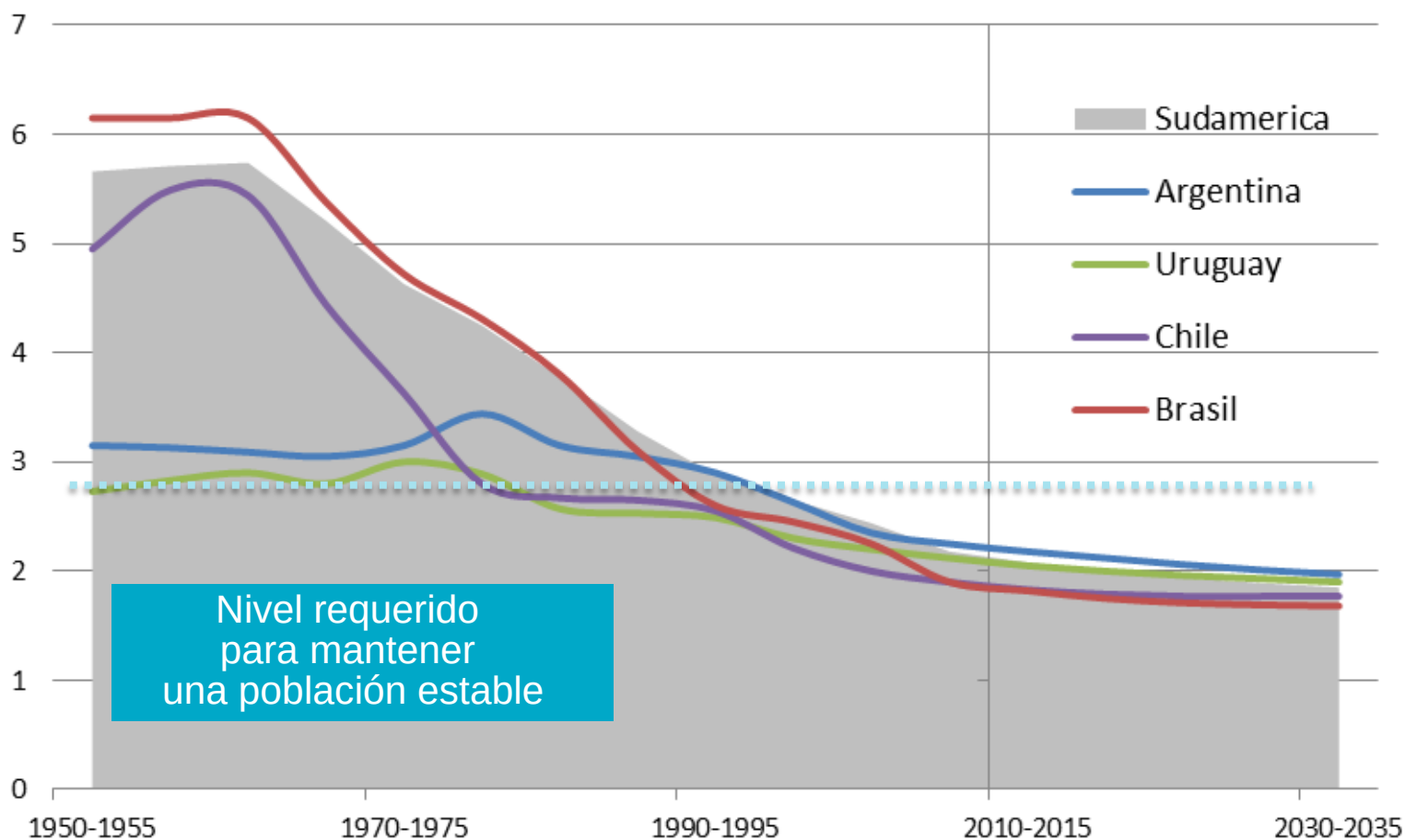
Disminución de la natalidad



Fuente: Naciones Unidas

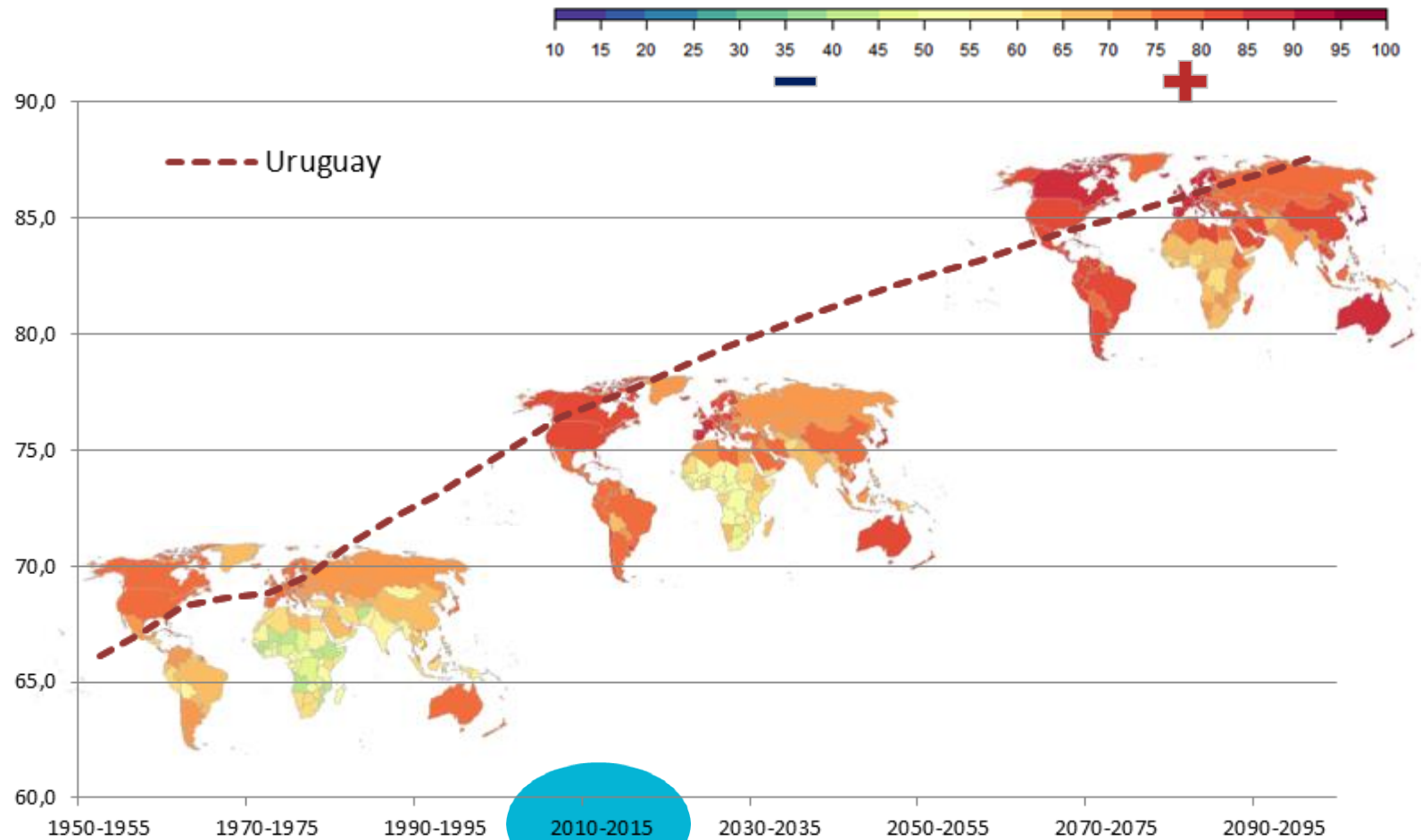
¿Qué es un sistema de previsión?

Disminución de la natalidad en la región



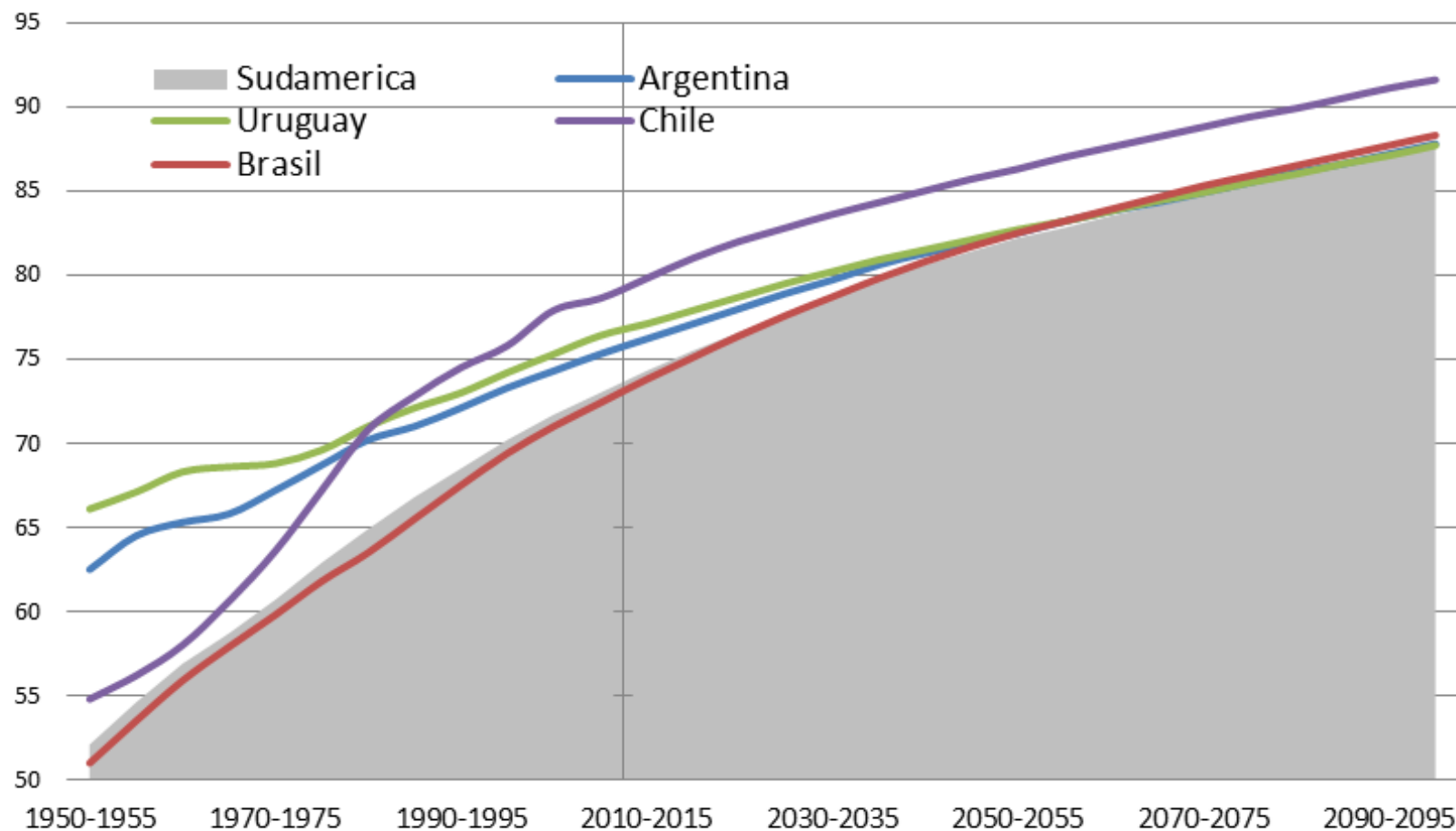
Fuente: Naciones Unidas

Aumento de la Expectativa de Vida



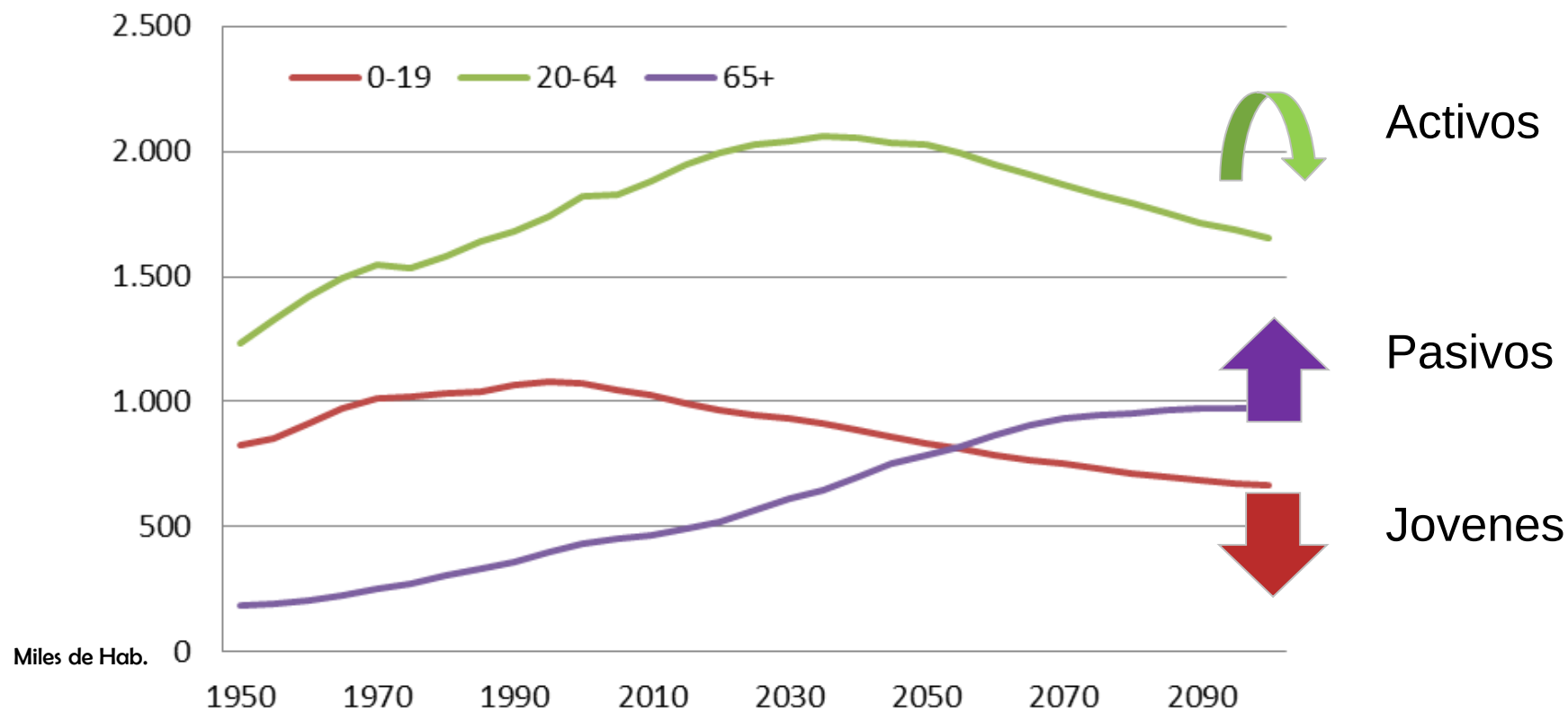
Fuente: Naciones Unidas

Aumento de la expectativa de vida en la región



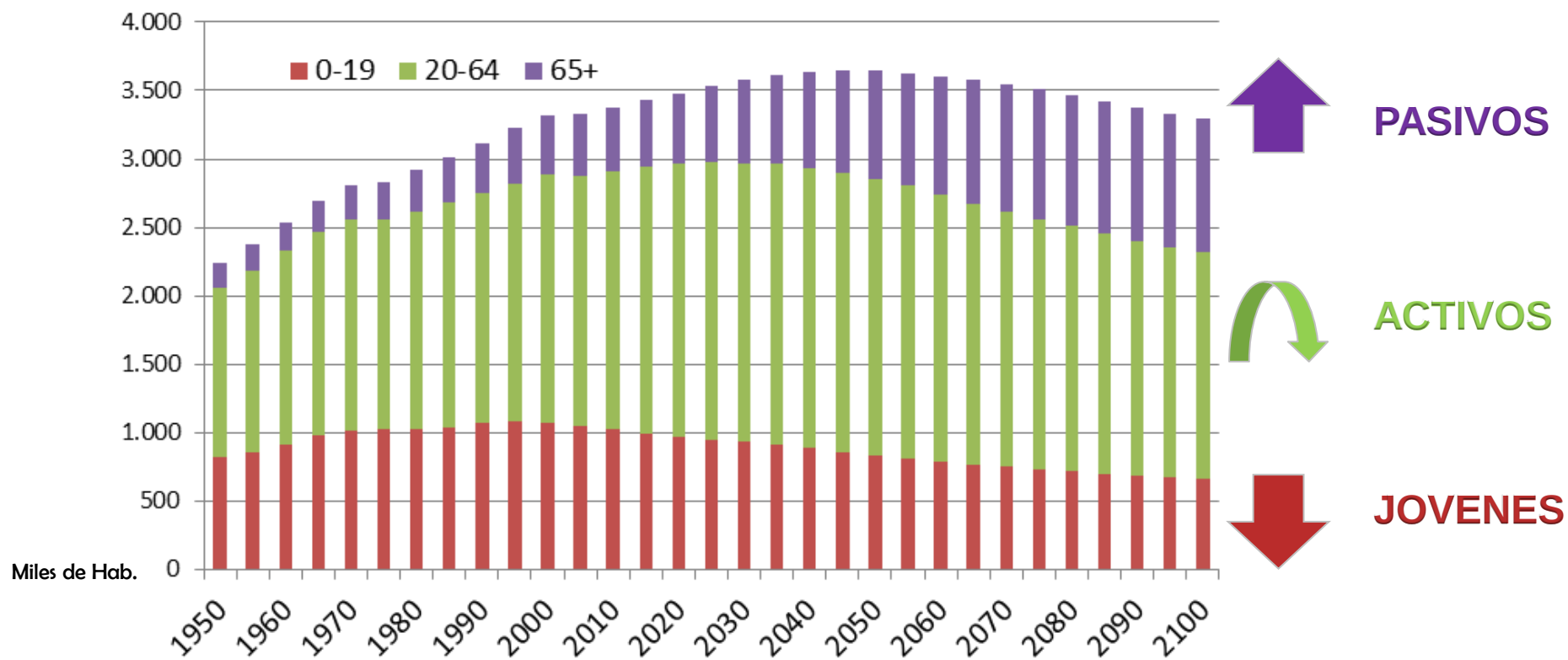
Fuente: Naciones Unidas

Evolución de la población Uruguaya



Fuente: Naciones Unidas

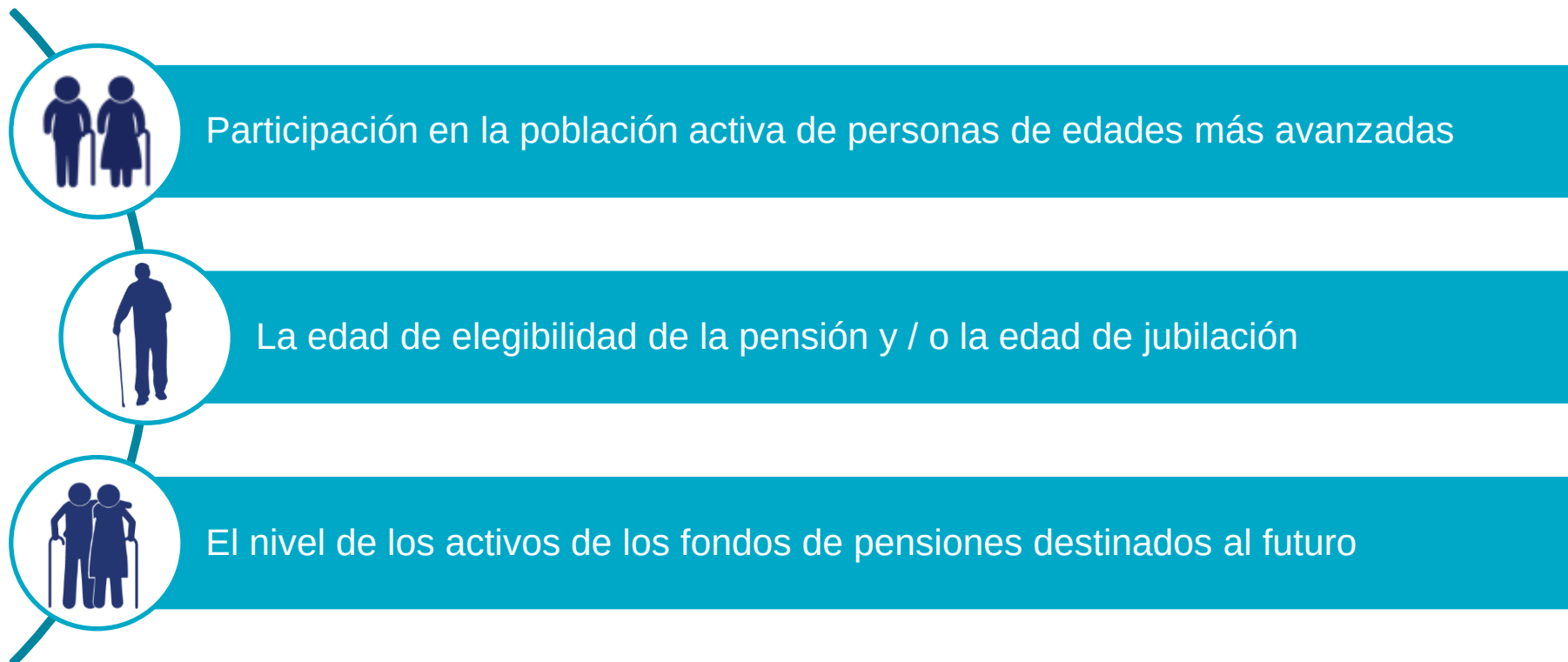
Evolución de la población Uruguaya



Fuente: Naciones Unidas

Envejecimiento de la población reducción de consecuencias

Para reducir las consecuencias del envejecimiento de la población y asegurar que su sistema de pensiones sea sostenible, los países deben **aumentar**:



Crisis Global de Pensiones

Mejores prácticas



Crisis Global de Pensiones

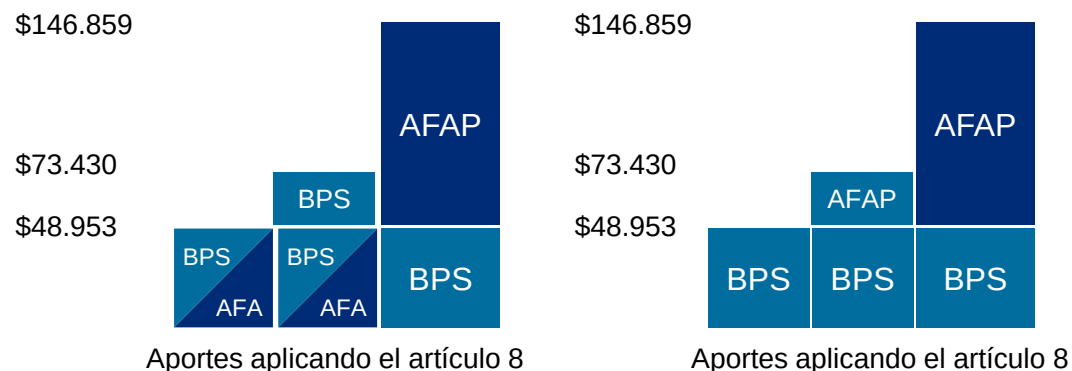
Dentro de este entorno global de cambio, es importante entender como lucen las mejores prácticas, tanto ahora como en el futuro.



Mejores prácticas

Sistema de pilares - banco mundial

El Banco Mundial recomienda un sistema de múltiples pilares para la provisión de la seguridad del ingreso de la vejez:



Mejores practicas

Melbourne Mercer Global Pension Index

La comparación **más completa** del mundo de los sistemas de pensiones

Cubre cerca del **60%** de la población mundial

Argentina y malasia fueron nuevas incorporaciones en 2016

Mide **27** sistemas de ingresos de jubilación a partir de más de **40** indicadores



RESALTA LAS TENDENCIAS MACRO GLOBALES:

- Asignación de activos para fondos de pensión
- Soluciones de post-retiro en un mundo CD
- Transparencia y confianza en los sistemas de pensiones
- Sustentabilidad de los sistemas de pensiones
- Impacto del envejecimiento de las poblaciones

Compara sistema de pensiones de países basado en 3 sub-índices:

- **ADECUACIÓN,**
- **SUSTENTABILIDAD**
- **INTEGRIDAD**

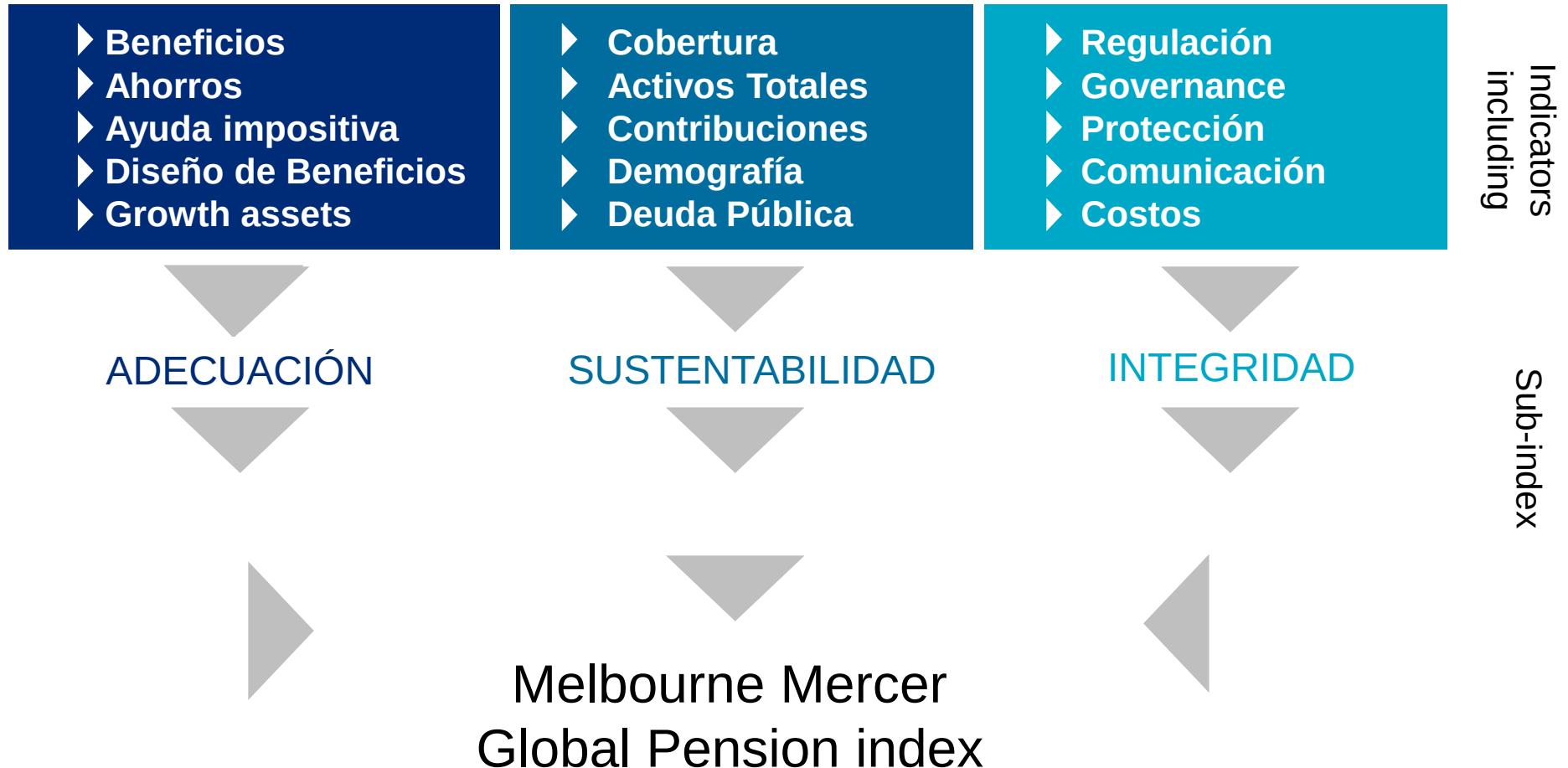


Global Scorecard For retirement savings



Melbourne Mercer Global pension index

Valoración



Melbourne Mercer Global Pension Index

Adecuación



Melbourne Mercer Global Pension Index

Adecuación - recomendaciones



Proporcionar una pensión mínima a los pobres que represente un porcentaje razonable de los ingresos medios en la comunidad



Obtener al menos 70% de tasa de reemplazo neto (después de impuestos) a la jubilación de un trabajador a tiempo completo con un ingreso medio



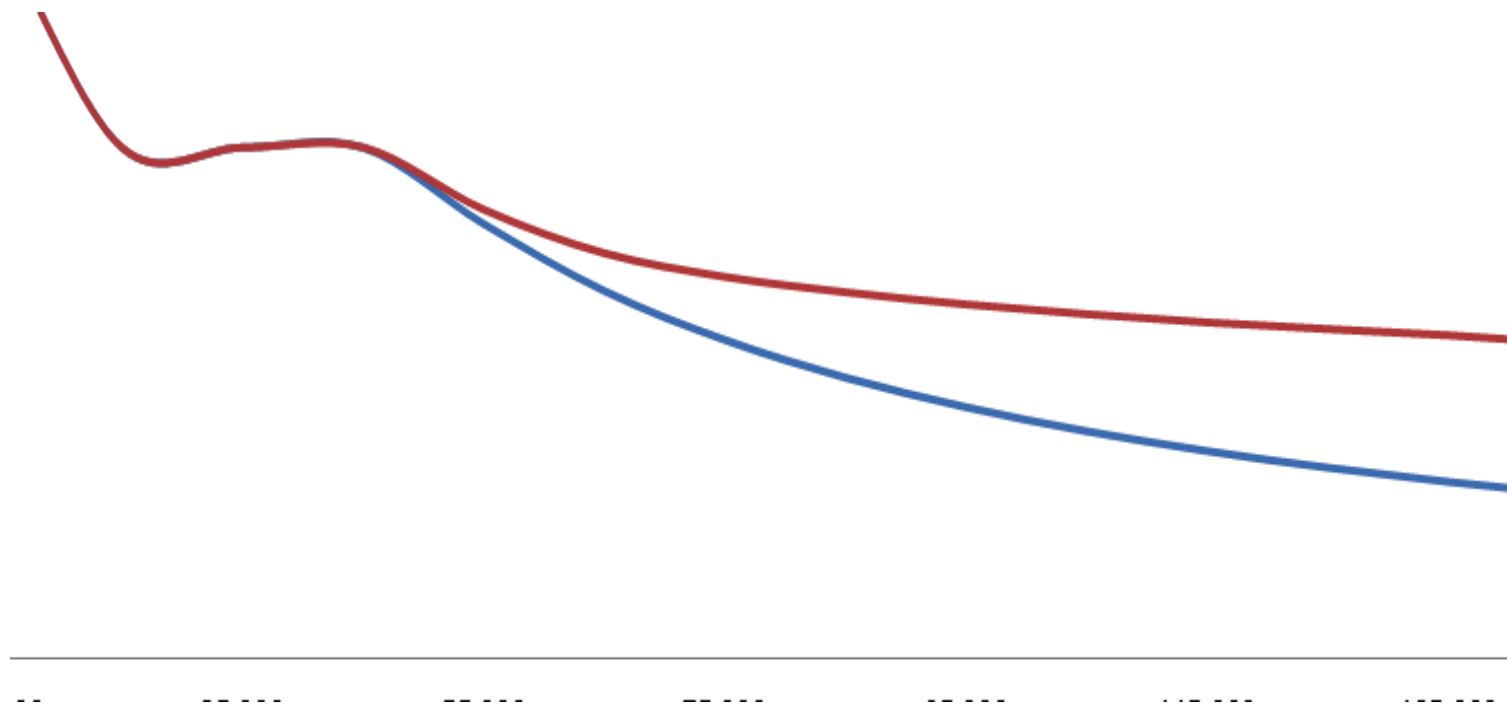
Que al menos el 50% de los beneficios de jubilación acumulados se tomen como un flujo de ingresos

Melbourne Mercer Global Pension Index

Adecuación - Uruguay

TASA DE REEMPLAZO ESTIMADA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN REFERENCIA AL ÚLTIMO SALARIO A LA EDAD DE RETIRO

Se considera un incremento salarial real anual de 1,5% por carrera, inicio de la etapa activa 25 años y retiro a los 60 años. El rendimiento real de la AFAP es 0% real anual.



Melbourne Mercer Global Pension Index

Sustentabilidad



Melbourne Mercer Global Pension Index

Sustentabilidad - Recomendaciones



Al menos el 70% de la población en edad de trabajar debe ser miembro de planes de pensiones privados



Los activos de los fondos de pensiones actuales deberían ser superiores al 100% del PIB para financiar las obligaciones futuras de pensiones



Al menos 65% de la población entre 55 a 64 años debe ser trabajadora

Melbourne Mercer Global Pension Index

Integridad



Mejores practicas

Melbourne Mercer Global Pension Index



Al menos el 70% de la población en edad de trabajar debe ser miembro de planes de pensiones privados



Los activos de los fondos de pensiones actuales deberían ser superiores al 100% del PIB para financiar las obligaciones futuras de pensiones



Al menos 65% de la población entre 55 a 64 años debe ser trabajadora

CRISIS GLOBAL DE PENSIONES

Perspectiva de pensiones privadas



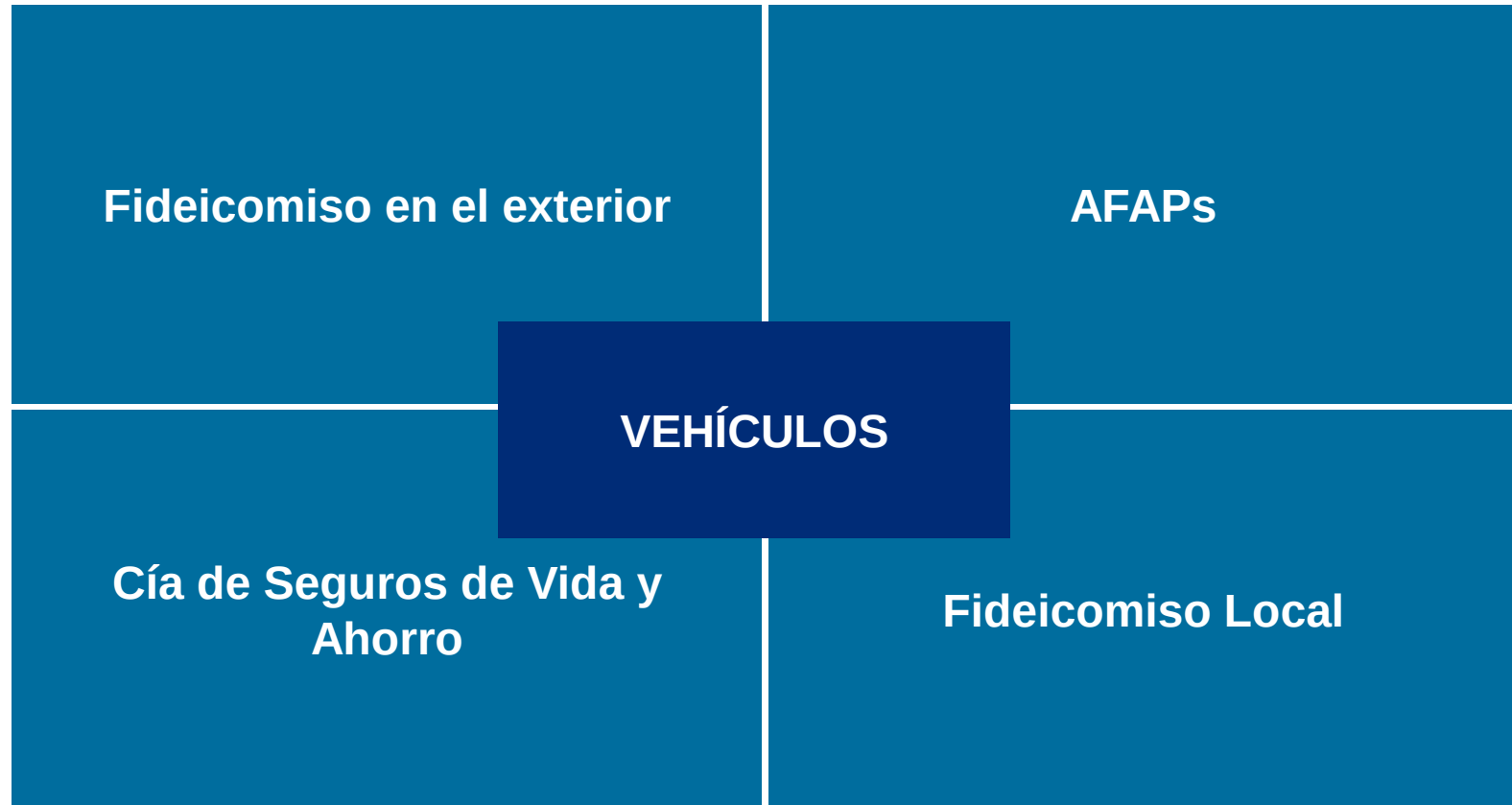
Planes de pensiones

Mejores practicas - aspectos de diseño



Planes de pensiones

Mejores practicas – vehículos de financiación



CRISIS GLOBAL DE PENSIONES

Aseguramiento



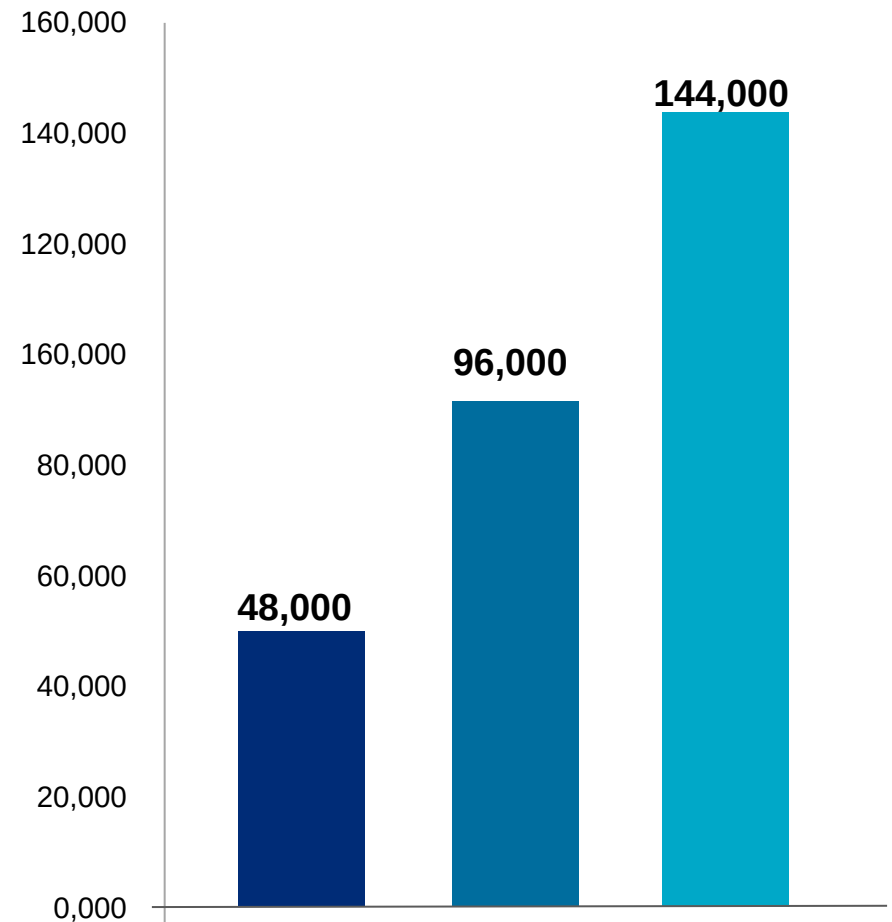
Capitales de fallecimiento e invalidez

Supuestos:

Salario mensual USD 4.000

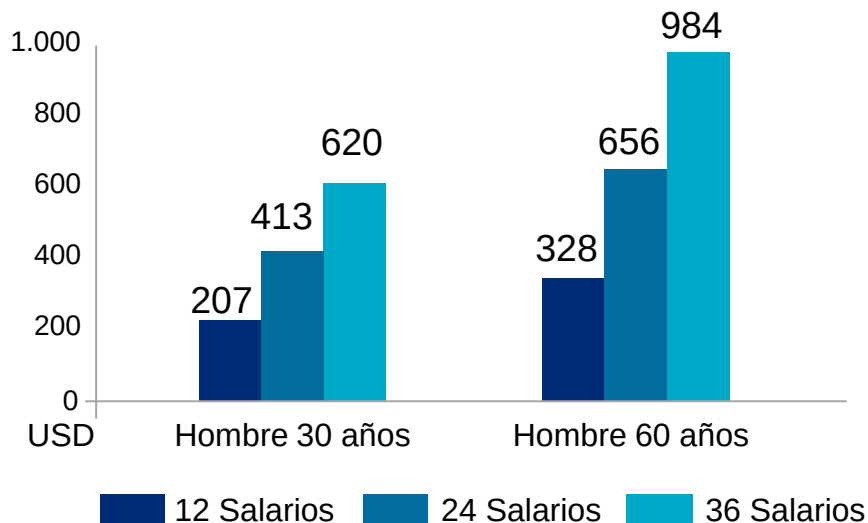
Capitales frecuentes
de fallecimiento e invalidez:

- 12 salarios
- 24 salarios
- 36 salarios

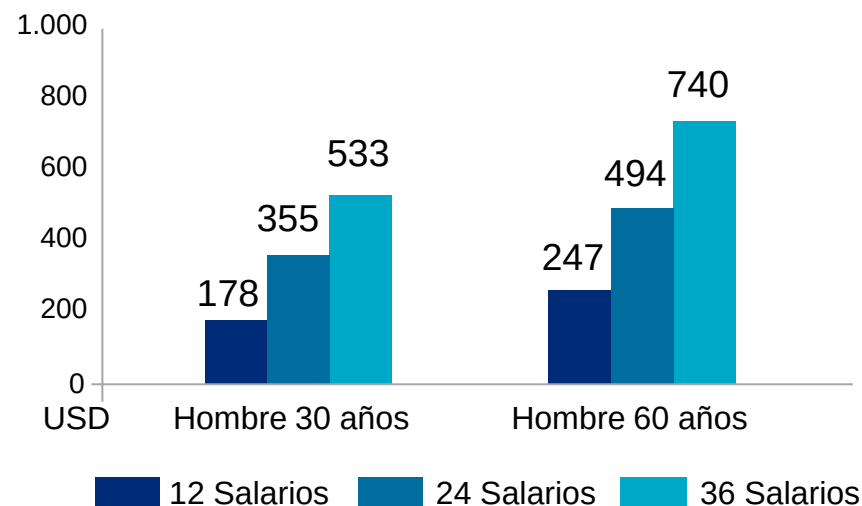


Capitales de fallecimiento e invalidez

Renta vitalicia: fallecimiento



Renta vitalicia: Invalidez



Supuestos:

- Cónyuge femenino 3 años menor
- 2 hijos: varón nacido a los 28 años y mujer a los 30 años
- Extensión de cobertura: 70% para el cónyuge y 20% para cada hijo
- Tablas de morbilidad e invalidez: Mercado asegurador



MERCER MARSH BENEFICIOS™

AVISO IMPORTANTE: Este documento no constituye ni forma parte de ninguna oferta, solicitud o invitación de venta por parte Marsh o Mercer para proporcionar los productos o servicios regulados en cualquier país en el cual Marsh o Mercer no han sido autorizados o no posean licencia para proporcionar estos productos o servicios. Usted acepta este documento en el entendimiento de que no constituye ni forma parte de contrato alguno.

La disponibilidad, naturaleza y prestación de cualquiera de los servicios o productos como se describe en este documento y términos y condiciones aplicables, pueden variar en algunos países como resultado de restricciones legales y reglamentarias aplicables y otros requisitos.

Por favor consulte a sus asesores de Marsh o Mercer en cuanto a restricciones que pueden aplicarse a la capacidad de Marsh o Mercer para proporcionarle productos o servicios regulados en su país.