



# RANKING 2024

**ASÍ SE EVALÚA  
A LOS MÁS  
DESTACADOS**

Este ranking obtiene su puntuación a partir de un cuestionario elaborado en colaboración con consultores y expertos en Recursos Humanos. Los únicos requisitos para participar son llevar operando en España un mínimo de dos años y contar con una plantilla en todo el mundo superior a los 100 empleados. La puntuación máxima este año ha ascendido a 1.860 puntos, que se distribuyen del siguiente modo:

**GESTIÓN DEL TALENTO (460 puntos).** Aborda cuestiones como la proyección profesional, la evaluación del rendimiento individual o las rotaciones voluntarias.

**RETRIBUCIÓN Y COMPENSACIÓN (280 puntos).** Evalúa cuestiones como la combinación de salario fijo y variable, la remuneración flexible o en especie y los beneficios sociales.

**AMBIENTE (450 puntos).** Valora aspectos como horario o conciliación.

**RSC (320 puntos).** Evalúa proyectos sobre sostenibilidad y voluntariado en los que se involucra a las plantillas.

**FORMACIÓN (350 puntos).** Se valoran la inversión y las medidas que adoptan las compañías para mejorar los conocimientos de sus profesionales.

**6 GENERALI**  
**1.690**

Talento: **405** Retribución y compensación: **260**  
Ambiente: **410** RSC: **265**  
Formación: **350**

Durante el último año ha puesto en marcha la iniciativa Generali Contigo 365. Su doble objetivo es potenciarse como marca empleadora y dar visibilidad a su propuesta de valor al talento interno y externo, así como impulsar una mejora continua de la experiencia y el bienestar del empleado basada en la escucha y en la que se trabajan cinco dimensiones del trabajador: cuidado del confort, del día a día, de su entorno, de la propia persona y de su futuro.

**7 EY ESPAÑA**  
**1.675**

Talento: **405** Retribución y compensación: **220**  
Ambiente: **435** RSC: **265**  
Formación: **350**

El 100% de su plantilla tiene seguro de vida y accidentes, más de un 64% ha contratado productos a través de su área de retribución flexible y el 73% ha disfrutado de algún descuento en la compra de bienes y servicios. Los beneficios de ámbito financiero también incluyen préstamos al consumo a un tipo preferente, soluciones personalizadas de bienestar, asesoría fiscal o cuentas bancarias a la vista y tarjetas asociadas a cuentas financieras sin coste alguno.

**8 CAIXABANK**  
**1.660**

Talento: **395** Retribución y compensación: **255**  
Ambiente: **410** RSC: **295**  
Formación: **305**

Su Plan de Igualdad recoge mejoras para la conciliación en distintos ámbitos: flexibilidad horaria ampliada hasta una hora según las necesidades de cada centro, reducción de jornada los jueves por la tarde para la atención de hijos de hasta 12 años, ampliación en dos días del permiso por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho con hijos o hijas menores en común, mejoras en vacaciones en caso de divorcio o separación con hijos menores de 12 años, y un larguísimo etcétera.

**9 IPG MEDIABRANDS**  
**1.655**

Talento: **390** Retribución y compensación: **230**  
Ambiente: **435** RSC: **270**  
Formación: **330**

En materia de RSC destaca su iniciativa Inclusion Matters, que responde al compromiso de la compañía con la construcción de una cultura más inclusiva y representativa. Es un programa de formación obligatorio y específico sobre diversidad, igualdad e inclusión. Incluye cientos de cursos que son impartidos por una consulta externa, en los que se trabajan temas como sesgos, gestión de equipos multiculturales, prejuicios, *feedback* o la importancia de la seguridad psicológica.

**10 KPMG**  
**1.640**

Talento: **410** Retribución y compensación: **215**  
Ambiente: **410** RSC: **255**  
Formación: **350**

A nivel formativo ha lanzado una iniciativa a partir de los resultados de su encuesta de clima: una jornada mensual y periódica que concentra toda su oferta educativa y transversal en materias estratégicas (liderazgo, digital, sostenibilidad y comercial). Esta fórmula está abierta a los profesionales de cualquier categoría, área o localización. El objetivo es configurar una cultura de aprendizaje a través de ponencias y talleres protagonizados por expertos internos y por destacados ponentes.



## 11 DELOITTE 1.635

Talento: **390** Retribución y compensación: **240**

Ambiente: **405** RSC: **270**

Formación: **330**

Su gestión del talento nace del corazón de su estrategia corporativa, formada por tres hojas de ruta integradas: talento, cultura y negocio. De esta manera, el desarrollo de los profesionales y la creación de una sólida cultura corporativa se sitúan en el mismo nivel de prioridad que la estrategia de negocio, siendo protagonistas en las agendas del CEO y de todo el comité ejecutivo, proporcionando consistencia y situando al profesional en el centro de las decisiones.

## 12 PWC 1.615

Talento: **395** Retribución y compensación: **215**

Ambiente: **410** RSC: **270**

Formación: **325**

Este año ha llevado a cabo un *benchmark* salarial consistente en analizar y comparar su modelo de retribución con el de su sector. Para realizar un análisis más robusto, ha segmentado el modelo por grupos y categorías, obteniendo una foto muy detallada de dónde se posiciona la compañía en el mercado de servicios profesionales. Una de las principales conclusiones alcanzadas es que PwC es una de las firmas que mejor reconoce y retribuye el talento en su sector.

## 13 AXIS COMMUNICATIONS 1.610

Talento: **370** Retribución y compensación: **245**

Ambiente: **390** RSC: **295**

Formación: **310**

Su cultura empresarial se sustenta en los valores de comunicación abierta y transparencia. Se anima al empleado a participar en la toma de decisiones que afectan a sus roles y responsabilidades diarias. Esto fortalece el sentido de pertenencia y compromiso y permite ofrecer modelos de trabajo flexibles. Por ejemplo, los horarios y opciones de trabajo se adaptan, permitiéndose al profesional elegir entre trabajar en las oficinas o en remoto en función de sus necesidades.

## 14 EMERSON PROCESS MAN. 1.605

Talento: **395** Retribución y compensación: **240**

Ambiente: **380** RSC: **305**

Formación: **285**

En el ámbito de la RSC, Emerson tiene como objetivo generar un impacto especialmente positivo en las comunidades en las que se encuentra a través de donaciones, iniciativas de voluntariado y colaboraciones sin ánimo de lucro. Durante los últimos 10 años, la organización ha donado a nivel mundial más de 200 millones de dólares a diversas entidades, poniendo un énfasis especial en las iniciativas relacionadas con la formación.

## 15 JAZZ PHARMAC. IBERIA 1.600

Talento: **370** Retribución y compensación: **275**

Ambiente: **390** RSC: **260**

Formación: **305**

Su Plan de Desarrollo Individual anima a los empleados a delinear sus intereses de crecimiento y áreas de interés. Esto incluye oportunidades de aprendizaje continuo y personalizadas, como cursos que se ajustan a sus ambiciones profesionales o plataformas digitales de aprendizaje a la carta. También se les invita a mantener conversaciones trimestrales con sus responsables para charlar sobre su motivación o sobre sus necesidades de desarrollo.

## 15 MUTUA MADRILEÑA 1.600

Talento: **355** Retribución y compensación: **255**

Ambiente: **405** RSC: **280**

Formación: **305**

La aseguradora se ha redefinido durante el último año como marca empleadora con el objetivo de enfrentar el reto de activar todo lo que es y ofrece Mutua Madrileña y conectar su marca y su propuesta de valor con el talento que necesita. A través de un completo análisis, tanto interno como externo, con *workshops* y encuestas a perfiles clave de la compañía, se han identificado las cualidades principales que definen al conjunto de la organización como equipo.

## 17 MASORANGE 1.590

Talento: **415** Retribución y compensación: **260**

Ambiente: **345** RSC: **265**

Formación: **305**

Su política retributiva incluye multitud de beneficios para el bienestar, tanto de los empleados como de sus familiares: plan de pensiones, seguro de vida y accidentes, ticket restaurante o descuentos en productos de telecomunicaciones y otros servicios (tales como alarmas, seguros, etcétera). También ofrece, en este caso a determinados colectivos directivos y comerciales, vehículo de empresa y carburante o carga eléctrica.

## 18 MAPFRE 1.585

Talento: **320** Retribución y compensación: **255**

Ambiente: **400** RSC: **305**

Formación: **305**

Su IV Plan de Igualdad, de 2023, incluye un protocolo específico para la prevención del acoso sexual y por razones de sexo, busca la adaptación a las nuevas obligaciones de información y reporte de datos desagregados por sexos, se compromete con la formación y sensibilización en materia de igualdad y sesgos inconscientes, tiene un apartado específico con medidas para víctimas de violencia de género e incluye una encuesta para valorar su eficacia y sus áreas de mejora.

## 19 GRUPO EDP ESPAÑA 1.575

Talento: **390** Retribución y compensación: **240**

Ambiente: **360** RSC: **280**

Formación: **305**

Su estrategia destaca por el compromiso *net zero* 2040 a nivel climático. En gestión de la innovación, por su apuesta por las nuevas tecnologías renovables y de descarbonización. En oportunidades de mercado, por su gama de soluciones energéticas adaptadas a las necesidades específicas de los distintos segmentos de clientes. Y en términos éticos, por un desempeño que le ha valido el reconocimiento de Ethisphere Institute como una de las firmas más éticas del mundo.

## 19 HAYS 1.575

Talento: **385** Retribución y compensación: **240**

Ambiente: **370** RSC: **230**

Formación: **350**

En el ámbito educativo, la compañía ha impartido durante el último año un total de 4.033 horas formativas, que se han convertido en 30.476 horas de formación recibidas por parte de los empleados, con una media de 76 horas al año por cada profesional. Asimismo, el 30% de la plantilla ha participado en un programa de 10 semanas de duración vinculado a conocimientos y habilidades de negocio. En la actualidad, el 50% de la plantilla está recibiendo algún tipo de formación en idiomas.



## 19 HP 1.575

Talento: **320** Retribución y compensación: **260**

Ambiente: **385** RSC: **305**

Formación: **305**

Su iniciativa Future Ready People busca convertir a la compañía en un empleador de elección, con su Escuela de Talento y una cultura que pone a la persona en el centro. Asimismo, su HP Way abarca toda la experiencia del empleado y está comprometido con la diversidad, la equidad y la inclusión. De este modo, el talento diverso puede llegar a la organización, desarrollar su potencial al máximo y aportar en un entorno ágil.

## 22 BTS 1.570

Talento: **435** Retribución y compensación: **225**

Ambiente: **320** RSC: **275**

Formación: **315**

Su política retributiva incluye numerosos beneficios para los empleados. Por ejemplo, más de la mitad de la plantilla recibe compensación en especie para internet en casa, dietas por trabajo en el extranjero, tarjeta de crédito Amex Platinum con seguros asociados y acceso a salas VIP en aeropuertos, teléfono móvil, tickets restaurante, seguro de salud con cobertura completa e internacional y seguro de vida para todos los profesionales.

## 22 ENGIE ESPAÑA 1.570

Talento: **395** Retribución y compensación: **260**

Ambiente: **310** RSC: **255**

Formación: **350**

Se fomenta que los *mánager* den ejemplo con el cumplimiento de jornadas, el respeto del tiempo de los demás y la facilitación del trabajo en remoto cuando las circunstancias así lo demandan (embarazos, recuperaciones, etc.). En las encuestas que se realizan a los empleados, estos manifiestan la máxima satisfacción cuando se habla de aspectos como el equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal o el respeto de la jornada de trabajo.

## 22 SACYR 1.570

Talento: **405** Retribución y compensación: **175**

Ambiente: **390** RSC: **290**

Formación: **310**

Impulsa iniciativas para fomentar una movilidad más sostenible: se sensibiliza a los grupos de interés, se invierte en innovación y tecnología, y se avanza hacia una flota de vehículos híbridos y eléctricos. En 2023, la compañía lanzó en su sede un proyecto piloto para fomentar que los empleados compartiesen coche en los trayectos a la oficina. Todo ello se ha traducido en una reducción de 32.117 toneladas equivalentes de CO2 respecto al año 2020.

## 25 ENDESA 1.565

Talento: **415** Retribución y compensación: **220**

Ambiente: **395** RSC: **255**

Formación: **280**

La compañía cuenta con una red interna de *coaching* formada por más de 54 *coaches* internos, que facilita procesos individuales y de equipos e impulsa multitud de talleres y cursos. Esta red de *coaching* garantiza su calidad con formaciones continuas. Además, para reforzar el rol del formador interno y mejorar sus competencias, la empresa ha puesto en marcha un programa de formación bajo la modalidad de *train de trainers*.

## 25 GARRIGUES 1.565

Talento: **405** Retribución y compensación: **215**

Ambiente: **360** RSC: **275**

Formación: **310**

Su Plan de Sostenibilidad 2023-2025 incluye 12 líneas de actuación, de las que cinco son de carácter social. Entre ellas destacan el compromiso con el talento femenino, la equidad de género en las contrataciones y en las promociones de la carrera profesional, la equidad salarial en las distintas categorías y el incremento del número de socias. El resultado se vio ya en 2023, cuando el 49% de las contrataciones del despacho y el 50% de las promociones de abogados a socios fueron mujeres.

## 25 N26 1.565

Talento: **405** Retribución y compensación: **235**

Ambiente: **405** RSC: **210**

Formación: **310**

Su política de teletrabajo incluye la asignación de 900 euros a cada empleado para que pueda trabajar desde casa y comprar el material necesario y adecuado para realizar sus tareas profesionales a distancia. Además, cuando así se solicita, la empresa pone a su disposición monitores o teclados, entre otros accesorios, para una mejor organización del escritorio. La única condición es que este material se devuelva cuando el profesional abandona la compañía.

## 28 CONTINENTAL TIRES ESPAÑA 1.560

Talento: **385** Retribución y compensación: **235**

Ambiente: **360** RSC: **255**

Formación: **325**

Cuenta con multitud de iniciativas para favorecer la salud y el bienestar físico y mental: oficinas *open space*, cocina, luz natural en todas las instalaciones, áreas de trabajo amplias y cómodas o despachos de diverso tamaño habilitados para reuniones presenciales y online. Durante los últimos dos años se ha insistido en la capacitación en primeros auxilios, con formaciones presenciales a cargo del servicio de prevención.

## 28 SOLUNION 1.560

Talento: **355** Retribución y compensación: **260**

Ambiente: **360** RSC: **280**

Formación: **305**

Sus planes estratégicos en favor de la sostenibilidad han derivado en diferentes logros durante el último año: más del 51,4% de sus profesionales ha tenido una experiencia de voluntariado; se ha analizado el 90,4% de la cartera de inversión bajo criterios de Inversión Socialmente Responsable (ISR); el 76,4% de la plantilla ha recibido formación en sostenibilidad, y también se han aprobado políticas de respeto a los derechos humanos y fiscal.

## 30 ENAGÁS 1.555

Talento: **410** Retribución y compensación: **215**

Ambiente: **340** RSC: **285**

Formación: **305**

A nivel formativo, este año ha realizado un *scale up* de su Escuela de Formación hacia una universidad corporativa. Esta evolución responde a la estrategia de la empresa y al proceso de transformación en el que está inmersa, influido por un contexto de cambios constantes y por la disrupción tecnológica. Entre las acciones que acompañan al citado *scale up* figuran la revisión de toda la cadena de valor de la formación ofrecida y la evolución del marco de procesos.



## 31 CELONIS 1.550

Talento: **390** Retribución y compensación: **220**

Ambiente: **370** RSC: **270**

Formación: **300**

Su política de gestión del talento incluye un plan de carrera definido; la apuesta por la promoción interna; posibilidades reales de promoción profesional; opciones de realizar una carrera internacional; el fomento de los cambios de departamento; un proceso estandarizado de establecimiento de objetivos y evaluación del desempeño; promociones y desarrollo profesional en función de la evaluación del desempeño, o programas de *mentoring* y *coaching*.

## 32 QBE EUROPE SUC. ESPAÑA 1.540

Talento: **385** Retribución y compensación: **260**

Ambiente: **300** RSC: **285**

Formación: **310**

En materia de retribución y compensación, la compañía ha puesto en marcha este año un Portal de Beneficios Sociales que ofrece a los profesionales la posibilidad de aportar hasta un 30% de su salario en retribución flexible para aumentar sus beneficios fiscales. Esta opción se ha introducido para el 100% de la plantilla indefinida con los siguientes productos: cheques de comida, subvenciones para guardería y ayuda para el abono transporte.

## 33 BAT ESPAÑA 1.535

Talento: **380** Retribución y compensación: **260**

Ambiente: **280** RSC: **265**

Formación: **350**

Cuenta con múltiples iniciativas para mejorar el ambiente de trabajo: *team awards*, un acto de reconocimiento a todos los equipos por parte del comité de dirección; un evento corporativo, en verano, en el que toda la plantilla se reúne en un mismo espacio físico; la celebración de la diversidad en todas sus facetas (cultural, LGTBI+, Día de la Mujer, etc.); un Running Club que participa en carreras solidarias en Madrid, o la celebración del Día de Reyes en la oficina.

## 34 KROLL 1.530

Talento: **405** Retribución y compensación: **210**

Ambiente: **285** RSC: **280**

Formación: **350**

Presta ayuda económica a diferentes proyectos. El objetivo es reducir la cantidad de gases de efecto invernadero en la atmósfera. También desarrolla diferentes acciones para alcanzar el objetivo cero emisiones: durante el último Día de la Tierra, la empresa animó a los empleados a realizar cambios sencillos en sus estilos de vida y también se ha impulsado la plantación de 10.000 árboles, lo que ha evitado la emisión de 5.000 toneladas de dióxido de carbono.

## 35 SERVEO 1.525

Talento: **385** Retribución y compensación: **220**

Ambiente: **385** RSC: **270**

Formación: **265**

Durante el último año ha diseñado un amplio catálogo de acciones formativas para trabajar en el desarrollo de las habilidades y los conocimientos clave para la empresa. Lo ha hecho siguiendo el modelo de aprendizaje 70/20/10, que consiste en que un 70% del aprendizaje del profesional viene de las asignaciones en el puesto de trabajo; un 20% se adquiere a través de otros elementos (*workshops*, *coaching*, etc.), y el 10% restante es resultado del aprendizaje formal.

## 36 ISDIN 1.520

Talento: **360** Retribución y compensación: **220**

Ambiente: **370** RSC: **310**

Formación: **260**

Apuesta por The Wheel, un modelo de liderazgo cocreado internamente. Está diseñado para que cada parte ayude a la siguiente y que, juntas, consigan avanzar. Consta de tres áreas (Nurture, Challenge y Empower) y cada una promueve tres comportamientos clave para fomentar y fidelizar al profesional. El objetivo es crear una cultura que cuide al talento, lo rete y lo empodere para que se sienta con la autonomía y confianza necesarias para tomar decisiones valientes que permitan crecer a la compañía.

## 37 BANCO SANTANDER 1.510

Talento: **370** Retribución y compensación: **215**

Ambiente: **385** RSC: **255**

Formación: **285**

Su política retributiva se asienta en seis pilares básicos. El primero es la meritocracia, por el que se mantiene una gestión dinámica basada en los méritos y se realizan promociones y ajustes salariales en base a evaluaciones, potencial, evolución salarial y posicionamiento de mercado. Los restantes pilares son los beneficios adicionales vinculados a la persona; la lucha contra la brecha salarial; la estrategia ESG del banco; la retribución variable, y la alineación con la regulación.

## 37 COSENTINO 1.510

Talento: **385** Retribución y compensación: **195**

Ambiente: **340** RSC: **280**

Formación: **310**

Apuesta por diferentes iniciativas relacionadas con la salud de sus profesionales, fomentando el deporte y una alimentación saludable. Entre las acciones deportivas realizadas destacan la organización y subvención de las inscripciones de los empleados a maratones o carreras en bicicleta de montaña. Durante los últimos 12 meses, unos 600 trabajadores han participado en estos eventos, acudiendo en grupo para fomentar el espíritu de equipo.

## 39 MUTUALIDAD 1.500

Talento: **325** Retribución y compensación: **230**

Ambiente: **375** RSC: **220**

Formación: **350**

Durante el último año ha impulsado varias acciones en favor de la movilidad sostenible: ha promovido el uso del transporte público y de medios no motorizados y ha introducido facilidades para el teletrabajo, ayudando a reducir las emisiones vinculadas a los desplazamientos diarios. Estas medidas han tenido un impacto positivo en la reducción de la huella de carbono y mejorado la vida de los empleados, al facilitar un mejor equilibrio entre su vida laboral y personal.

## 39 PLAIN CONCEPTS 1.500

Talento: **435** Retribución y compensación: **190**

Ambiente: **355** RSC: **250**

Formación: **270**

Esta empresa del ámbito tecnológico cuenta con un Mapa de Desarrollo y Crecimiento. Se trata de una herramienta que orienta a los empleados sobre cómo progresar en su carrera profesional. El mapa está estructurado como una lista de competencias básicas. Estas competencias derivan de los pilares de la cultura corporativa y se dividen en diferentes niveles de impacto para facilitar la comprensión del nivel de madurez de los empleados en cada una de ellas.



## 39 SECURITAS DIRECT 1.500

Talento: **385** Retribución y compensación: **210**  
 Ambiente: **365** RSC: **255**  
 Formación: **285**

Su iniciativa REM (Resultados, Escucha y Mejora) surge de la escucha a los empleados. El objetivo es asegurar la evolución de la empresa, garantizando la mayor satisfacción de clientes y trabajadores. Ha servido para identificar a 97 Embajadores REM, cuya misión es ayudar a detectar 662 aspectos de mejora que se han traducido en 27 iniciativas relacionadas con procesos internos, formas de trabajo, estrategia, comunicación y uso de herramientas.

## 42 BRIDGESTONE EUROPE NV 1.495

Talento: **330** Retribución y compensación: **240**  
 Ambiente: **415** RSC: **245**  
 Formación: **265**

El fabricante de neumáticos tiene en España una de sus filiales más importantes en el continente europeo y se sitúa entre las primeras 100 empresas del país. Con cerca de 3.000 empleados, esta filial posee una oficina de ventas en Madrid y tres fábricas que se sitúan en Burgos, Vizcaya y Santander, donde se produce una línea completa de neumáticos de alta calidad de las marcas Bridgestone y Firestone.

## 43 ING SUCURSAL EN ESPAÑA 1.490

Talento: **345** Retribución y compensación: **215**  
 Ambiente: **395** RSC: **230**  
 Formación: **305**

Ha desarrollado un modelo de trabajo 100% flexible que prioriza el qué y no el dónde, y que ayuda al profesional a conciliar. Aunque la entidad ya manejaba índices muy bajos de abandono, la inclusión de esta nueva forma de trabajar, junto a la introducción de herramientas de aprendizaje y desarrollo, medidas de bienestar personal y profesional, y una competitiva política de retribución, han favorecido la retención del talento del banco.

## 44 AIRBUS 1.485

Talento: **380** Retribución y compensación: **235**  
 Ambiente: **340** RSC: **245**  
 Formación: **285**

La Fundación Airbus es uno de los pilares de su estrategia de RSC. Desde 2008 ha facilitado más de 145 misiones a diferentes destinos, transportando más de 1.450 toneladas de ayuda. Para esos vuelos se han usado aviones de prueba de Airbus, así como aviones chárter y de clientes. Cada año, esta fundación también entrega imágenes satelitales para apoyar a sus socios involucrados en la ayuda humanitaria y la protección del medioambiente.

## 44 COFIDIS EN ESPAÑA 1.485

Talento: **360** Retribución y compensación: **240**  
 Ambiente: **330** RSC: **245**  
 Formación: **310**

Impulsa talleres prácticos para ayudar a sus manager a identificar y elaborar planes de acción individualizados en función de cada área de mejora del profesional. Estos talleres vienen acompañados de *feedback* individualizado y sesiones de *shadowing*. Además, la compañía dispone de un proceso de evaluación 360 para el 100% de los manager que le permite obtener *feedback* sobre su liderazgo y fomentar el autoconocimiento.

## 44 NATURGY ENERGY GROUP 1.485

Talento: **350** Retribución y compensación: **200**  
 Ambiente: **355** RSC: **295**  
 Formación: **285**

Su estrategia Compromiso 360 apalanca el desarrollo continuo de las personas, empoderándolas en la definición y proyección de su carrera profesional. Ofrece alternativas de crecimiento con visión expansiva, es decir, flexibilizando las opciones de crecimiento de los profesionales a través del trabajo colaborativo, la conexión y la movilidad entre diferentes unidades de negocio. Este proceso refuerza la aportación del talento en toda la cadena de valor de la energía.

## 47 ALCON HEALTHCARE 1.480

Talento: **330** Retribución y compensación: **235**  
 Ambiente: **365** RSC: **270**  
 Formación: **280**

Su política retributiva ofrece una estructura salarial competitiva que se basa en datos sólidos del mercado y en criterios de desempeño individual y comercial. Todos los profesionales de la compañía tienen acceso a una compensación variable que se basa en resultados y revisiones salariales anuales objetivas, con premios adicionales por logros excepcionales. Esta política integral permite a la organización atraer y retener talento de una manera muy efectiva.

## 47 BEIGENE ESP 1.480

Talento: **365** Retribución y compensación: **255**  
 Ambiente: **295** RSC: **285**  
 Formación: **280**

Una de las últimas medidas adoptadas por esta multinacional de la industria farmacéutica ha sido la aprobación de un ambicioso plan de igualdad que tiene como principal objetivo promover y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el entorno laboral. Asimismo, el citado plan persigue la eliminación de cualquier tipo de discriminación y el fomento de una cultura organizacional más equitativa e inclusiva.

## 47 BOOKING.COM 1.480

Talento: **400** Retribución y compensación: **180**  
 Ambiente: **370** RSC: **270**  
 Formación: **260**

Booking.com Cares aprovecha la diversidad de talento de la compañía más allá de sus necesidades comerciales inmediatas. Se trata de un programa que capacita a la plantilla para promover la inclusión, el bienestar y la sostenibilidad a través del voluntariado o las donaciones, siempre en horas de trabajo. Desde 2014, acumula más de 172.000 horas de trabajo donadas por parte de unos 6.000 profesionales para participar en más de 2.100 proyectos en todo el mundo.

## 47 KREAB IBERIA 1.480

Talento: **390** Retribución y compensación: **235**  
 Ambiente: **330** RSC: **220**  
 Formación: **305**

Cada profesional puede seguir su desarrollo y crecimiento en la empresa. Para ello, se le exige un *feedback* formal dos veces al año. Además, la empresa utiliza una herramienta para fijar objetivos personalizados, realizar valoraciones 360 y evaluar proyectos. Este año también ha introducido Upward Feedback, un proceso de retroalimentación ascendente que permite que cada trabajador evalúe a sus responsables directos de manera totalmente confidencial.



## **51** CAPGEMINI **1.475**

Talento: **360** Retribución y compensación: **175**

Ambiente: **375** RSC: **275**

Formación: **290**

Durante el último año ha introducido nuevas medidas en materia de flexibilidad y conciliación, como ofrecer al empleado la compra de días libres o permitirle optimizar su tiempo libre con la ampliación de servicios como VivoFácil. También se han ampliado las actividades relacionadas con el bienestar mental y físico y se ha creado CulturAll, una red de empleados que refuerza el compromiso de la compañía con la diversidad cultural.

## **51** EDICOM **1.475**

Talento: **385** Retribución y compensación: **255**

Ambiente: **325** RSC: **200**

Formación: **310**

Ha puesto en marcha diferentes iniciativas en materia de retribución y compensación. Por ejemplo, se ofrecen incentivos para el aprendizaje de idiomas, ya que el ambiente internacional de la compañía exige el conocimiento de lenguas para cualquier puesto. La cantidad económica depende del nivel acreditado que se posea en ese idioma y los incentivos son acumulativos en función de la cantidad de lenguas estudiadas.

## **51** MINSAIT **1.475**

Talento: **370** Retribución y compensación: **215**

Ambiente: **305** RSC: **280**

Formación: **305**

Sus medidas en favor de la conciliación incluyen permisos por nacimiento y cuidado del menor hasta que cumple los 12 meses, con complementos a las prestaciones de maternidad y paternidad de hasta el 100% del salario, regalos por nacimiento o adopción y permisos para el cuidado del lactante hasta que cumple los nueve meses. También ofrece beneficios para mujeres embarazadas y ayudas económicas por tener a cargo a personas con diversidad funcional.

## **51** SAINT-GOBAIN **1.475**

Talento: **330** Retribución y compensación: **200**

Ambiente: **320** RSC: **295**

Formación: **330**

Su estrategia de RSC se guía por el propósito *making the world a better home*, que persigue diseñar y distribuir materiales y soluciones de gran rendimiento que impacten positivamente en la vida de todos, aporten bienestar y mejoren la calidad de vida, al tiempo que cuidan del planeta. Así es, también, como la compañía afronta los principales retos del futuro: el cambio climático, la protección de los recursos y la lucha contra la desigualdad.

## **55** PERNOD RICARD ESPAÑA **1.470**

Talento: **305** Retribución y compensación: **200**

Ambiente: **375** RSC: **290**

Formación: **300**

Este año ha seguido desarrollando su nuevo plan de formación, que se centra en mejorar el conocimiento y las habilidades de los empleados, con el objetivo de aumentar su motivación en términos de desarrollo profesional. En concreto, se han puesto en marcha nuevas formaciones, planes de desarrollo individual (IDP) y programas como The Leaders League, que tiene como objetivo principal potenciar las habilidades de liderazgo de los mángers.

## **56** BRISTOL-MYERS SQUIBB **1.465**

Talento: **350** Retribución y compensación: **270**

Ambiente: **325** RSC: **225**

Formación: **295**

La aplicación MyGrowth permite a los empleados crear y gestionar su propio Perfil de Habilidades, alineando sus fortalezas y objetivos con las oportunidades dentro de la organización. También incluye el uso de la inteligencia artificial, la apuesta por el desarrollo profesional, el acceso a nuevos trabajos y proyectos y, en última instancia, el acceso a herramientas de desarrollo, lo que incluye recomendaciones de cursos y un navegador de carrera para guiar el desarrollo profesional.

## **56** MARSH **1.465**

Talento: **365** Retribución y compensación: **260**

Ambiente: **355** RSC: **220**

Formación: **265**

Este año ha mejorado el paquete de beneficios ofrecido, sobre todo en el área de bienestar, con servicios subvencionados de fisioterapeuta y nutricionista. También ha implantado desayunos saludables en la oficina, facilitando dos días a la semana fruta y productos sanos. Debido a los buenos resultados de la compañía en 2023, el presupuesto dedicado a remunerar el variable ha aumentado un 18,4%, haciendo partícipes a los profesionales del buen desempeño económico de la organización.

## **56** OLIVER WYMAN **1.465**

Talento: **385** Retribución y compensación: **170**

Ambiente: **355** RSC: **245**

Formación: **310**

Su Política de Trabajo Efectivo expone que el registro de la jornada laboral es obligatorio para todo el personal, con independencia del lugar o el esquema de trabajo flexible que se siga en cada caso. Dicha obligatoriedad se limita al inicio y la finalización de la jornada de trabajo. De este modo, descansos, almuerzos, celebraciones, desplazamientos, pausas informales y cualquier otra circunstancia que no sea considerada tiempo de trabajo efectivo no tiene que ser registrada.

## **56** SYSMEX ESPAÑA **1.465**

Talento: **405** Retribución y compensación: **220**

Ambiente: **320** RSC: **255**

Formación: **265**

Durante el último mes para la concienciación sobre el cáncer de mama (octubre), y dentro de sus acciones de RSC, esta compañía puso en marcha #SysmexMama-Challenge. Era una iniciativa abierta a empleados y personas externas que consistía en sumar kilómetros para la lucha contra el cáncer de mama (andando, corriendo o en bicicleta). Sysmex realizó una donación a la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC) en función del total de kilómetros recorridos.

## **60** INETUM **1.460**

Talento: **365** Retribución y compensación: **170**

Ambiente: **355** RSC: **305**

Formación: **265**

Ha revisado todos sus planes de formación para adaptarlos a las nuevas necesidades: se ha mejorado el Plan Executive para orientarlo a un desarrollo a tres años y convertir al profesional en líder de líderes; se apuesta por el concepto de *long life learning*, y se ofrece a todos los profesionales formación en GenAI. El objetivo es capacitarlos para que incluyan la inteligencia artificial generativa en sus procesos de trabajo habituales y sean más eficientes en su día a día.



## 60 REALE SEGUROS 1.460

Talento: **355** Retribución y compensación: **260**

Ambiente: **290** RSC: **225**

Formación: **330**

Su Plan de Gestión del Talento se adapta a las diferentes necesidades con el fin de maximizar el desarrollo profesional y garantizar la fidelización de los empleados. Eso incluye garantizar la universalidad en el acceso a las promociones y cambios de puestos y de nivel, dotando al proceso de transparencia mediante la comunicación de vacantes y promociones. Como resultado, un 72% de la plantilla afirma poder cumplir sus expectativas profesionales.

## 62 INDRA 1.455

Talento: **375** Retribución y compensación: **215**

Ambiente: **280** RSC: **280**

Formación: **305**

Ha introducido varias medidas para mejorar la retribución: se ha llevado a cabo la colectivización de los empleados por conocimientos y proyectos críticos, personalizando la compensación para mejorar su experiencia. Asimismo, se ha introducido la herramienta TRS, que proporciona transparencia retributiva al permitir que el empleado vea su compensación total y la propuesta de valor completa de beneficios y ventajas que se le ofrece.

## 62 METROVACESA 1.455

Talento: **345** Retribución y compensación: **260**

Ambiente: **300** RSC: **245**

Formación: **305**

Trata de garantizar un buen clima de trabajo con eventos de *team building* a lo largo de todo el año (fiesta de Navidad o voluntariado de verano, entre otros). Estas acciones facilitan la cohesión de los profesionales y mejoran el ambiente laboral. De hecho, tanto en los cuestionarios de salida como en las encuestas de clima que se realizan de manera periódica, el ítem con mejor puntuación es el que valora la relación con los compañeros y el ambiente de trabajo.

## 62 VASS 1.455

Talento: **405** Retribución y compensación: **170**

Ambiente: **305** RSC: **265**

Formación: **310**

Su estrategia en favor de la sostenibilidad incluye iniciativas de apoyo a la comunidad, que se llevan a cabo en colaboración con organizaciones como la Fundación Juan XXIII o Cruz Roja Española a través de proyectos de voluntariado y donaciones. Durante las pasadas navidades, la compañía protagonizó una donación de juguetes a Generando Sonrisas, lo que permitió que cerca de 140 niños en situación de vulnerabilidad se despertaran el Día de Reyes con un regalo.

## 65 AEGON SEGUROS 1.450

Talento: **335** Retribución y compensación: **200**

Ambiente: **340** RSC: **270**

Formación: **305**

Ha empezado a desarrollar durante el último año distintas iniciativas en favor de la concienciación y la formación en inteligencia artificial. Por ejemplo, ha lanzado la FactorIA, integrada por un equipo de ingenieros y científicos del dato que, junto con el área de negocio, desarrollan proyectos y casos de uso para seguir impulsando el uso de esta tecnología. También hay un grupo de unas 40 personas testando las funcionalidades de Copilot.

## 65 DLA PIPER 1.450

Talento: **370** Retribución y compensación: **205**

Ambiente: **335** RSC: **240**

Formación: **300**

Para mejorar la atracción del talento externo, la compañía ha ofrecido formación a los responsables de personal en materia de cómo ser un buen entrevistador, con el objetivo de evitar sesgos o discriminaciones durante los procesos de selección. También se ha creado una nueva forma de reclutamiento diseñada específicamente para permitir a estudiantes de fuera de Madrid formar parte de los procesos a pesar de sus dificultades para acudir presencialmente.

## 67 BURSON 1.445

Talento: **395** Retribución y compensación: **160**

Ambiente: **300** RSC: **280**

Formación: **310**

Esta compañía ha protagonizado durante el último año una subida generalizada de las bandas salariales de todo su personal no directivo. De igual modo, ha incorporado beneficios adicionales de manera individual para mejorar los paquetes retributivos y ha implantado nuevos planes de evolución salarial y de promoción, con especial foco en las primeras etapas de carrera en la compañía. El objetivo, que el empleado tenga unas expectativas realistas respecto a su evolución de carrera.

## 67 GMV 1.445

Talento: **360** Retribución y compensación: **220**

Ambiente: **360** RSC: **220**

Formación: **285**

Su política de trabajo flexible regula los modelos presencial, híbrido y remoto, con el objetivo de equilibrar la vida personal y profesional del empleado. Esta política, basada en la confianza y la responsabilidad, ha permitido identificar un esquema por el que más del 90% de la plantilla sigue un modelo híbrido, con entre un 40% y un 60% del tiempo semanal en remoto sin necesidad de autorización previa, pudiéndose distribuir ese tiempo en función de las necesidades del equipo.

## 69 MERCER CONSULTING 1.440

Talento: **355** Retribución y compensación: **240**

Ambiente: **360** RSC: **220**

Formación: **265**

Mantiene una firme apuesta por la sostenibilidad. Es por eso que ha implantado un modelo de *smart offices* para hacer un uso eficiente del espacio y servirse de fuentes de energía renovables. En España, esta estrategia ha reducido un 4,4% sus emisiones de alcance 2 respecto a 2022. Además, el 37,8% de la electricidad que utiliza ya es renovable. De este modo, la intensidad de gases de efecto invernadero para diversas metodologías empleadas en función de los ingresos netos es cero.

## 69 THE ADECCO GROUP 1.440

Talento: **350** Retribución y compensación: **210**

Ambiente: **325** RSC: **255**

Formación: **300**

A nivel formativo, la compañía cuenta con el Campus Digital TAG U, que proporciona acceso al aprendizaje desde cualquier lugar y en cualquier momento, favoreciendo una cultura de crecimiento y desarrollo continuos. Esta plataforma de aprendizaje recomienda cursos específicos y personalizados basándose en las competencias que el empleado espera desarrollar, permitiéndole modificarlas siempre que lo considere necesario.



**71 INVERDIS**  
**1.435**

Talento: **380** Retribución y compensación: **195**  
Ambiente: **345** RSC: **230**  
Formación: **285**

Durante el último año se han revisitado las descripciones de los puestos con dos finalidades principales: por un lado, tener las posiciones actualizadas y, por otro, poder establecer el *gap* entre persona y puesto, tanto en competencias como en formación, y así establecer planes de acción *ad hoc*. Todo ello ha permitido a la empresa abordar de una forma estratégica el acompañamiento de los profesionales en los *gaps* identificados.

**71 WTW ESPAÑA**  
**1.435**

Talento: **360** Retribución y compensación: **180**  
Ambiente: **360** RSC: **235**  
Formación: **300**

Sus programas de compensación están diseñados para respaldar objetivos tanto a corto como a largo plazo, así como los éxitos individuales y de equipo. La parte fundamental es el salario base, que viene determinado por la función del profesional, su rol y su ubicación. WTW utiliza datos de mercado para garantizar que sus ofertas son competitivas. Además, mediante la evaluación del desempeño, la firma realiza una revisión anual de la compensación.

**73 LG ELECTRONICS**  
**1.430**

Talento: **355** Retribución y compensación: **215**  
Ambiente: **390** RSC: **230**  
Formación: **240**

Ha puesto en marcha un Programa Integral de Bienestar que se estructura en siete pilares fundamentales: físico, nutricional, mental, social, financiero, cultural y solidario. Incluye actividades como torneos deportivos interempresas, club de *running*, *race* de voluntariado, talleres de meditación, eventos familiares o voluntariado corporativo. Estas iniciativas fortalecen la interacción entre los empleados, refuerzan el buen clima y promueven la salud y el bienestar.

**73 NTT DATA SPAIN**  
**1.430**

Talento: **405** Retribución y compensación: **175**  
Ambiente: **315** RSC: **230**  
Formación: **305**

Su estrategia de Sustainability & ESG divide su foco de acción en las tres dimensiones de la sostenibilidad: ambiental, social y de gobernanza. Ahí se incluyen las acciones de RSC destinadas a cumplir con las necesidades y expectativas de los grupos de interés de la compañía, que quedan recogidas en la encuesta de sostenibilidad anual y rigen la información no financiera reportada por la empresa en su Informe de Sostenibilidad.

**75 DELAFRUIT**  
**1.415**

Talento: **285** Retribución y compensación: **205**  
Ambiente: **345** RSC: **280**  
Formación: **300**

Está favoreciendo el uso de un portal interno como vía de comunicación entre la compañía y los empleados para que puedan expresar su opinión de una manera cómoda y autónoma. Esta plataforma incluye espacios de formación permanente a través de instrucciones de trabajo y en forma de videotutoriales. También se ha puesto el foco en la formación en liderazgo y trabajo en equipo de los mandos intermedios, fruto del examen de desempeño que se realiza cada año.

**76 ECOEMBES**  
**1.410**

Talento: **290** Retribución y compensación: **220**  
Ambiente: **360** RSC: **250**  
Formación: **290**

Su estrategia de gestión del talento incluye un programa de *mentoring* para transmitir la cultura y desarrollar el potencial de los equipos. A través de esta iniciativa, se potencia y aporta valor a la experiencia de las personas consideradas con más potencial, tras consensuarlo previamente con sus *mánager* directos y directores en base a resultados de desempeño y *feedback*. Así, los *mentees* disfrutaron de la posibilidad de ser mentorizados por gerentes y directores.

**76 FORVIS MAZARS**  
**1.410**

Talento: **365** Retribución y compensación: **175**  
Ambiente: **315** RSC: **245**  
Formación: **310**

Durante el último año ha introducido un programa de retribución flexible en colaboración con Pluxee. Está diseñado para ofrecer a los empleados mayores opciones y beneficios en la gestión de su compensación, permitiéndoles destinar hasta el 30% de su salario bruto a productos y servicios con ventajas fiscales en función de sus necesidades y preferencias. Los productos y servicios ofrecidos hasta ahora son seguro médico y tarjetas para restaurante, guardería y transporte.

**78 BBVA**  
**1.405**

Talento: **355** Retribución y compensación: **215**  
Ambiente: **305** RSC: **270**  
Formación: **260**

Su Plan de Igualdad ha ampliado y mejorado las prestaciones para el cuidado de hijos, permitiendo reducir la jornada durante el embarazo, aumentar el tiempo de permiso por cuidado del lactante y complementar las prestaciones económicas hasta el 100% del sueldo durante la baja por maternidad o paternidad. También se ha firmado un acuerdo por la igualdad de las personas LGTBI y un protocolo de acoso por orientación sexual, identidad sexual y expresión de género.

**78 CIGNA HEALTHCARE**  
**1.405**

Talento: **315** Retribución y compensación: **195**  
Ambiente: **405** RSC: **185**  
Formación: **305**

Destaca su iniciativa Community Ambassador Fellowship, que permite a los profesionales seleccionados tomarse de uno a tres meses sabáticos para embarcarse en un proyecto de servicio a una comunidad local. El objetivo es impactar positivamente en la salud, el bienestar y la tranquilidad de sus residentes. Desde su puesta en marcha en 2011, este programa ha permitido que los profesionales de la firma dediquen más de 2.000 horas al voluntariado.

**78 GRUPO SANIT. RIBERA**  
**1.405**

Talento: **340** Retribución y compensación: **240**  
Ambiente: **270** RSC: **275**  
Formación: **280**

Su estrategia formativa incluye Ribera Learning, una plataforma online que ofrece formación accesible en cualquier momento, centrada en el desarrollo del profesional en tres áreas: Técnica, Habilidades e Igualdad. También cuenta con un módulo de acogida para mejorar la integración de las nuevas incorporaciones: es un curso de *onboarding* en el que, a través de vídeos de los CEO e ilustraciones animadas, se dan a conocer los valores, la cultura y el modelo de sanidad de la compañía.





## **78** **SISTEPLANT** **1.405**

Talento: **405** Retribución y compensación: **210**  
Ambiente: **230** RSC: **255**  
Formación: **305**

Esta compañía está muy alineada con la creación de una cultura innovadora que permita a sus profesionales proponer y desarrollar nuevas ideas y soluciones. En este sentido, Sisteplant considera que el volátil entorno actual requiere la habilidad de adaptarse. De ahí su implicación en la adaptabilidad y flexibilidad en la gestión del talento, con el objetivo de dar respuesta a los cambios del mercado y a las necesidades de la firma.

## **78** **TÚV SÜD** **1.405**

Talento: **350** Retribución y compensación: **175**  
Ambiente: **320** RSC: **255**  
Formación: **305**

Entre las últimas medidas que ha introducido esta organización para mejorar la retribución de sus profesionales se incluye un programa de referencias retribuido. De este modo, cualquier empleado tiene la posibilidad de referenciar a candidatos con perfiles acordes a los puestos vacantes y, si estos cumplen los requisitos y la incorporación resulta satisfactoria, se le remunera con una pequeña gratificación.

## **83** **ACCURACY** **1.400**

Talento: **355** Retribución y compensación: **210**  
Ambiente: **325** RSC: **245**  
Formación: **265**

La versatilidad es uno de sus principios básicos: los profesionales no siempre trabajan en los mismos tipos de proyectos ni con el mismo equipo o estilo de gestión. Por eso, al finalizar un proyecto se anima al equipo a celebrar una cena para reconocer y recompensar el trabajo realizado. Además, la compañía tiene un equipo de proyecto formado por consultores, así como un equipo global que incluye a los consultores y al personal administrativo.

## **83** **L'ORÉAL** **1.400**

Talento: **360** Retribución y compensación: **190**  
Ambiente: **295** RSC: **295**  
Formación: **260**

Esta firma de cosmética está acelerando su transformación hacia un modelo más responsable e integrador que se basa en la doble excelencia (rendimiento financiero y ejemplaridad medioambiental y social), lo que constituye la espina dorsal de su acción. Esta estrategia ha sido reconocida este año con una calificación Triple A por parte de CDP, siendo L'Oréal la única empresa del mundo que ha obtenido esta puntuación durante siete años consecutivos.

## **83** **TK ELEVADORES** **1.400**

Talento: **340** Retribución y compensación: **215**  
Ambiente: **275** RSC: **240**  
Formación: **330**

Su política de desarrollo incluye la iniciativa Projects4Growth, un programa abierto que ofrece a los profesionales la posibilidad de participar de manera parcial en proyectos estratégicos de negocio. Es una gran oportunidad para colaborar con diversos equipos más allá del área funcional o departamento del empleado, así como para adquirir experiencia en gestión de proyectos, compartir experiencias y ampliar la red profesional dentro del propio grupo.

## **83** **VISA** **1.400**

Talento: **335** Retribución y compensación: **255**  
Ambiente: **365** RSC: **160**  
Formación: **285**

Destaca su enfoque hacia el desarrollo de las capacidades futuras y de liderazgo. En este sentido, la compañía se centra en identificar las competencias futuras, los roles de liderazgo y el talento necesarios para impulsar el crecimiento del negocio. Todo ello se refleja en el marco de políticas de desarrollo de personas Build Know Grow, que abarca todos los aspectos del equipo, se centra en la planificación organizativa del mismo y comienza con la detección del talento.

## **87** **ARUP** **1.395**

Talento: **365** Retribución y compensación: **235**  
Ambiente: **335** RSC: **150**  
Formación: **310**

Esta organización, que carece de accionistas, ha implantado un sistema de distribución de beneficios denominado *profit share* que se aplica a todos los empleados con contrato laboral. La cuantía a abonar se calcula en base al salario y el nivel de *seniority*. Asimismo, este *profit share* se divide en dos pagos: uno en junio y otro en noviembre. El objetivo principal es reconocer y recompensar la contribución colectiva de los miembros al éxito financiero de la organización.

## **87** **MAKING SCIENCE** **1.395**

Talento: **370** Retribución y compensación: **220**  
Ambiente: **240** RSC: **235**  
Formación: **330**

Su cultura corporativa se basa en la flexibilidad y la inclusividad y trata de fomentar un ambiente de trabajo ágil, acogedor y respetuoso. Eso se traduce en beneficios como un horario flexible que parte de un modelo híbrido de teletrabajo y presencial. También se ofrece un plan de retribución flexible y la posibilidad de conocer al equipo internacional a través del Programa de Embajadores. De igual modo, se ofrece formación subvencionada, clases de idiomas y plataformas de *elearning*.

## **87** **NATEEVO** **1.395**

Talento: **405** Retribución y compensación: **130**  
Ambiente: **305** RSC: **265**  
Formación: **290**

Una de las iniciativas que ha introducido para reducir su huella de carbono es Green Frontier, que promueve un estilo de vida más sostenible y con menor impacto ambiental, proponiendo ejercicios y prácticas sostenibles entre los empleados. También ha intensificado las acciones de limpieza de playas y reforestación y ha mejorado las prácticas de gestión de recursos en las oficinas, reduciendo el consumo de energía y promoviendo el uso de materiales reciclados y reciclables.

## **90** **ALLIANZ PARTNERS** **1.385**

Talento: **320** Retribución y compensación: **200**  
Ambiente: **300** RSC: **235**  
Formación: **330**

Su estrategia en materia de formación y desarrollo otorga todo el protagonismo a los profesionales. En este sentido, son los propios empleados los que pueden decidir en qué aspectos quieren formarse y seguir desarrollándose, siendo así responsables de su propio desarrollo. En este camino, el trabajador cuenta con el acompañamiento de su jefe directo, quien le sirve de *coach* para orientar su futuro hacia la pasión profesional que le mueve.



## 90 REPSOL 1.385

Talento: **275** Retribución y compensación: **225**  
Ambiente: **310** RSC: **280**  
Formación: **295**

Su Política de Gestión de Personas incluye oportunidades de desarrollo en un entorno diverso e inclusivo; un paquete de compensación y beneficios competitivo y acorde a buenas prácticas en el mercado, y un conjunto de medidas para el cuidado del bienestar físico, mental y financiero del profesional. También se aboga por una gestión anticipativa del talento interno y externo, lo que se considera totalmente imprescindible.

## 92 ASTRAZENECA 1.380

Talento: **340** Retribución y compensación: **240**  
Ambiente: **335** RSC: **230**  
Formación: **235**

Su enfoque retributivo se basa en estos cuatro adjetivos: alineado con *performance*, equilibrado, sostenible y holístico. Está diseñado para valorar y motivar a los profesionales de una manera coherente, competitiva y convincente. La meta final es que el empleado sea recompensado de acuerdo con sus habilidades y competencias, así como con la contribución que realiza y el valor de su función en relación con el mercado local.

## 92 BIOGEN SPAIN 1.380

Talento: **365** Retribución y compensación: **250**  
Ambiente: **350** RSC: **175**  
Formación: **240**

Promueve diferentes encuestas de clima. A partir de los datos obtenidos, traza planes de acción específicos para la organización y los departamentos que la integran. Su última encuesta tuvo un formato más participativo, al promover que los encuestados no sólo valorasen determinados parámetros, sino que también realizasen comentarios para trasladar *feedback* y reflexiones de una manera individualizada.

## 92 CE CONSULTING 1.380

Talento: **330** Retribución y compensación: **240**  
Ambiente: **290** RSC: **240**  
Formación: **280**

Durante el último año ha protagonizado una intensa actividad en RSC. Por ejemplo, se ha incorporado como socio protector preferente a la Asociación Española de Directivos de Sostenibilidad (Dirse), siendo la directora de Personas y Organización de la compañía una de las socias individuales incorporadas. También ha puesto en marcha una política de marketing ético y sostenible con tres áreas: formación, diseño desde la privacidad e impacto ambiental.

## 92 EDENRED ESPAÑA 1.380

Talento: **340** Retribución y compensación: **240**  
Ambiente: **270** RSC: **220**  
Formación: **310**

Ha introducido planes de carrera individuales para identificar los objetivos y pasos a seguir para el crecimiento profesional. Estos planes se inician con una evaluación anual de objetivos y rendimiento que permite identificar los objetivos y las actividades de desarrollo a llevar a cabo. También ha puesto en marcha Coffee&Chat, el punto de inicio de esos planes individuales al facilitar la detección de las necesidades de desarrollo en un clima de confianza y distensión.

## 92 MANPOWER GROUP ESPAÑA 1.380

Talento: **300** Retribución y compensación: **215**  
Ambiente: **370** RSC: **215**  
Formación: **280**

Este año ha redefinido los tres estándares de la Experiencia ManpowerGroup a nivel global, claves para la gestión de su talento: claridad, cuidado y crecimiento. Todos los profesionales han sido formados en ellos para que los vivan y hagan vivir a los *stakeholders* a través de la experiencia, basándose en el modelo de las cinco experiencias de Gallup. Todo ello se traduce en un viaje que incluye cuatro etapas: atracción, formación y desarrollo, *performance* y reconocimiento.

## 97 COMPASS GROUP SPAIN 1.375

Talento: **340** Retribución y compensación: **175**  
Ambiente: **255** RSC: **255**  
Formación: **350**

Ha diseñado un sistema analítico de puntuación por factores para valorar cada puesto de trabajo. Eso permite evaluarlos en función de distintos criterios, denominados factores, previamente seleccionados y claramente definidos y nivelados. Parte de una estructuración de tipo organizacional, nivelada en grupos ocupacionales desde la objetivación de la aportación real de cada posición, en base a los requerimientos generales del puesto y a unos factores objetivos y neutros de valoración.

## 98 SEUR 1.370

Talento: **340** Retribución y compensación: **200**  
Ambiente: **240** RSC: **260**  
Formación: **330**

Su Programa de Seguridad, Salud y Bienestar pone a la persona en el foco de las decisiones e integra sus distintas dimensiones: física, social, familiar y emocional. De este modo, se pone el énfasis en la consolidación del modelo de integración de la prevención de riesgos laborales en todos los centros, se ponen recursos a disposición de los profesionales para la gestión de su salud y se les proporcionan herramientas para facilitar su bienestar personal y social.

## 98 ATREVIA 1.370

Talento: **390** Retribución y compensación: **200**  
Ambiente: **290** RSC: **210**  
Formación: **280**

En el ámbito de la sostenibilidad, ha formalizado un proyecto de voluntariado basado en dos ejes: el *probono* y la colaboración en voluntariado corporativo con organizaciones externas. La acogida de esta acción ha sido muy positiva, al cubrir todas las necesidades de la Fundación Integra (con 20 empleados de Atrevia) e incluso llegando a dejar a algunos profesionales en lista de espera para realizar el voluntariado. Además, otros 25 profesionales de Atrevia colaboran con Ecoembes.

## 100 NOVARTIS ESPAÑA 1.365

Talento: **340** Retribución y compensación: **210**  
Ambiente: **365** RSC: **190**  
Formación: **260**

A nivel formativo, esta farmacéutica pone el énfasis en el aprendizaje de las nuevas habilidades digitales. Para adaptar la formación ofrecida al punto de partida de cada profesional, primero se lleva a cabo un análisis de su madurez digital en relación con su rol dentro de la organización. A continuación, se establece un plan de formación adaptado a sus funciones y conocimientos, a la vez que se crean espacios en los que pueda plantear nuevos modelos.