

La coniugazione dei valori e degli obiettivi aziendali

Direzione Risorse Umane

lunedì 15 gennaio 2007

Remunerare

Fidelizzare



Manpower®

Manpower nel Mondo

Fondata nel 1948 - **58** anni di esperienza!

Leader mondiale nel settore delle risorse umane

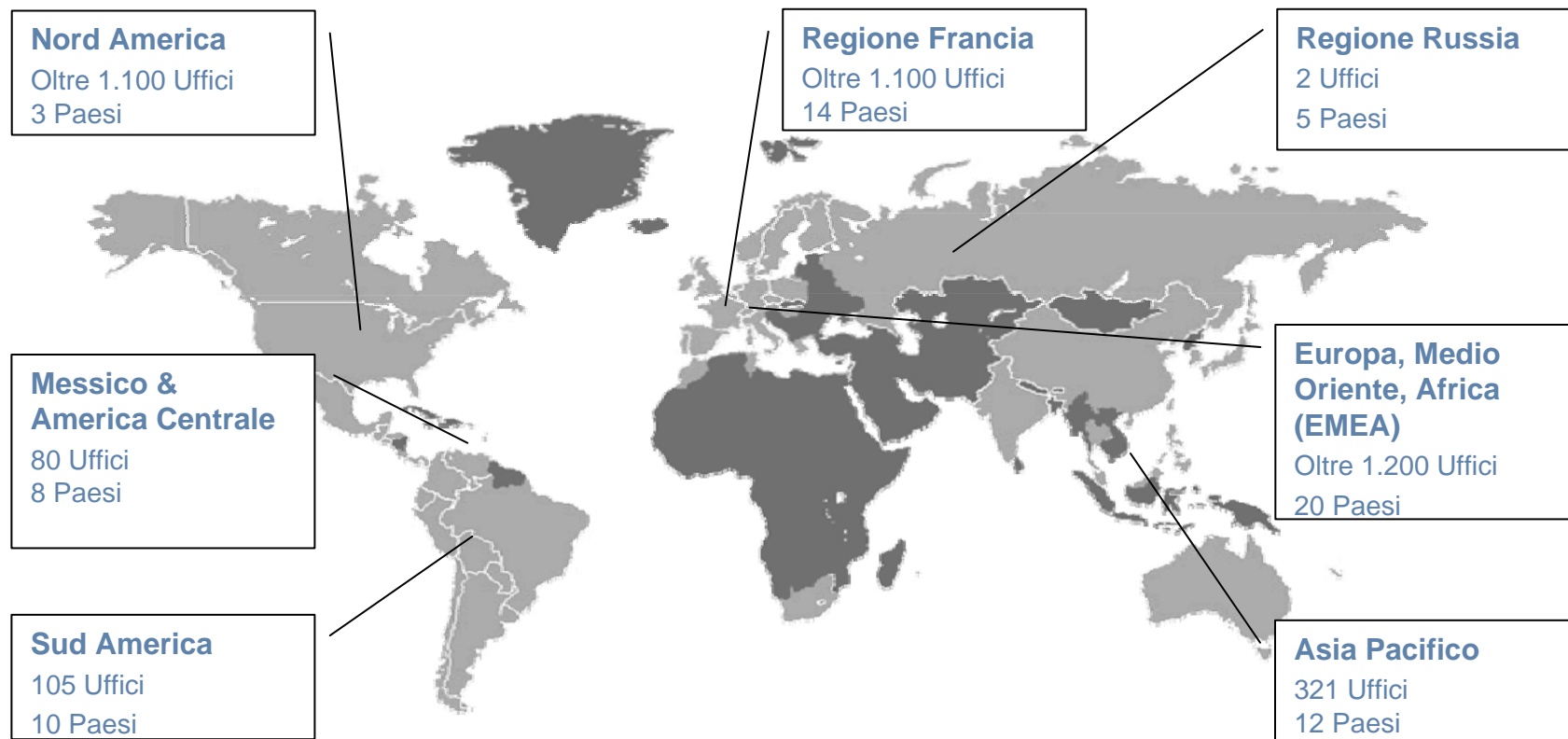
Più di **4.400** uffici nel mondo distribuiti in 72 paesi

Oltre **4 milioni** di persone all'anno collocate su base Perm & Temp

400.000 clienti serviti ogni anno

- Aziende medio - piccole
- Aziende multinazionali
- In ogni settore industriale per ogni tipologia di profilo

Manpower nel mondo



Manpower in Italia

Dal **1994** la prima Agenzia per il Lavoro in Italia!

4 Regioni con oltre **450** filiali

Oltre **1.800** dipendenti a libro matricola

Servizio multibusiness sul territorio nazionale

La Filosofia Manpower

In un mondo del lavoro che cambia, i nostri clienti e i nostri candidati chiedono ...

- più flessibilità del lavoro
- più consulenza
- più informazioni sulla situazione attuale
- più previsioni sul domani

E noi li aiutiamo a ...

- fare la scelta corretta comprendendo cosa sta succedendo nel mondo del lavoro di oggi
- Prepararsi per le sfide del domani, comprendendo cosa sta per succedere nel mondo del lavoro

Tutto ciò per offrire elevati standard di servizio, sia a livello mondiale che locale

Finanziariamente solida
Socialmente responsabile
Standard elevati

Manpower viene premiata
***'Fortune America's
Most Admired
Staffing Company'***
Per il quarto anno consecutivo

Innovativa

Capace

Altamente qualificata



La coniugazione dei valori e degli obiettivi aziendali: Le politiche di retention

“You get the best effort from others not by lighting a fire beneath them, but by building a fire within them!”

Bob Nelson

Le politiche di
Compensation realizzati
ed utilizzati in Manpower
come **Strumenti di**
Retention dei Key People



Long Term Incentives Plan:

Dal rewarding alla partnership sugli obiettivi di business

Senso di appartenenza/possesso

Legame diretto fra beneficiario e risultato economico

Beneficiari: Top, Senior e Middle Management

Long Term Incentives Plan

Stock Options fino al 2005 (relativo al 2004)

Oggi una forma di “TFR integrativo” trattato come parte variabile

- riserva stanziata come combinazione di una percentuale dell'operating unit profit totale nazionale dell'anno precedente oltre a una percentuale dell'operating unit profit incrementale nazionale dell'anno in corso.
- riconoscimento di un importo pari all'85% della parte stanziata dopo 3 anni. Il rimanente 15% maturato e aggiunto alla riserva successiva accumulata riconosciuta al 6° anno dalla partecipazione al piano
- definizione dello stanziamento in numero di mensilità della retribuzione annua lorda fissata al momento di avvio del programma

What do you do?



Manpower®