

Se viene el “say on pay”

Los recientes casos de premios de varias decenas de millones de dólares que se llevaron quienes son los responsables de la crisis financiera, o hace no mucho tiempo, las compensaciones a los directivos de Enron, muestran que se vive tanto en la era del disparate como de la corrupción.

Pero hay buenas noticias. Posiblemente la “era Obama” traiga un cambio justiciero en la administración de empresas. Hasta ahora en la mayoría de los países, y en Estados Unidos en particular, los directorios de las compañías son quienes determinan el premio o bonus de ellos mismos, de los altos ejecutivos y del personal, sin que los accionistas puedan opinar al respecto. La actual administración demócrata tiene como objetivo tratar de implementar una ley en relación a los pagos, con el “say on pay” (en traducción libre significa: que se puede decir sobre el pago). El *say on pay* se refiere a las leyes que permiten a los accionistas de una corporación decir si están de acuerdo o no con los pagos de los ejecutivos. No fijarán un monto en particular, pero sí los criterios y topes de las compensaciones. Este es un concepto nuevo en varios países como Panamá, Colombia o la Argentina, pero no en el Reino Unido y Australia donde se lo usa desde hace cinco años. Cuando Obama era senador pronunció un discurso en el que acusó a dos empresas, KB Home y Countrywide Financial como ejemplos de los que han

proporcionado paquetes de compensaciones excesivas y pidió al Congreso que aprobara la legislación que corrigiera las distorsiones de pagas fuera de lugar.

Hay Group Estados Unidos & Canadá, miembro del Executive Management Committee, presentó un informe que la consultora realizó junto con The Wall Street Journal, entre 200 compañías acerca de la compensación ejecutiva en los Estados Unidos.

Los principales resultados referidos al año fiscal 2007 indican que:

- *La compensación total anual de los CEO ronda los 10 millones de dólares y existe una relación directa entre el tamaño de la compañía y la compensación total del CEO.*
- *Los incentivos de largo plazo tienen una influencia de más del doble que cualquier otro elemento en la compensación total del CEO.*
- *Las industrias del petróleo y el gas son la que más relevancia les dan a incentivos de largo plazo en la compensación total. En la de bienes de consumo tiene menor relevancia; en ella predomina el salario.*

En cuanto a los incentivos de largo plazo, la mayoría de los sectores de la actividad privilegian los premios por desempeño. Sin embargo, con la crisis internacional como marco, el escenario salarial está cambiando

En varios países, al menos teóricamente los directorios en general pueden ser demandados si se considera que siguieron procesos impropios, como no recurrir a los servicios de consultores externos, o que no pusieron el foco suficiente en las decisiones que toman. Y cada vez más se busca que los comités de compensación estén integrados por miembros independientes -que no sean amigos del CEO- y calificados, porque es difícil encontrar gente que entienda la complejidad de la compensación. Después de Enron buscaron elevar el nivel de experiencia de los miembros. Hay un cambio: mientras en el pasado las decisiones eran tomadas de manera rápida, ahora hay más análisis.

Afortunadamente las empresas no están generando los altos niveles de pago que solían tener. Por otro, las compañías empiezan a tener en cuenta a qué están atados los sueldos de los ejecutivos y si están relacionados a la rentabilidad de la empresa. Los bancos de inversión, por ejemplo, tienen un alto porcentaje de los bonus anuales atados a la performance de doce meses, lo que es un término considerado de largo plazo, pero no analizan tan de cerca el desempeño mensual.

Las firmas -dicen los expertos- deben focalizarse en su perfil de riesgo. Es decir, ya no pueden atraer a una persona, prometerle una gran oportunidad de ganar dinero y luego vincular el sueldo a un parámetro de riesgo que pueda llegar a volar la compañía en pedazos.