

Los sistemas de remuneración vinculados a la RSC apenas tienen cabida en las compañías europeas

Sólo el 29% de las compañías del FTSE Eurofirst300 incorporan objetivos responsables a las remuneraciones de sus ejecutivos

Beatriz Lorenzo.- Tras la evidente derrota motivada por el desplome económico de los últimos años, las compañías siguen inmersas en una búsqueda de moldes y principios que les permitan adaptarse y sobrevivir en una nueva etapa en la que la huida del cortoplacismo, la búsqueda de la sostenibilidad y la transparencia corporativa se perfilan como las herramientas más necesarias. La crisis no ha sido únicamente económica, ha derivado también en una crisis de confianza: de los clientes hacia las entidades bancarias, de los stakeholders hacia las compañías, de la sociedad hacia la clase política y empresarial. El huracán financiero ha dado una lección de prudencia y ha puesto en la palestra a la Responsabilidad Social Corporativa, cuya aplicación coherente se perfila ahora como uno de los intangibles más valorados en el panorama empresarial.

Más allá de su vertiente de consideración social y preservación medioambiental, la RSC se vuelca también en las políticas de protección y respeto de los derechos de los empleados, que demandan con creciente ahínco una comunicación más fluida con sus compañías y una conciliación plena de la vida familiar y laboral. El tema de la opacidad con respecto a las remuneraciones de los directivos ha dado que hablar en pleno apogeo de la crisis económica, tras saltar a la palestra al conocerse las inapropiadas remuneraciones extraordinarias a los ejecutivos en la concesión de las denostadas hipotecas subprime, o los incentivos por resultados a los directivos que primaban únicamente la rentabilidad financiera a corto plazo de las empresas, provocando que éstas terminasen siendo descapitalizadas.

Con el objetivo de buscar un tipo de remuneración más coherente para los empleados además de beneficiosa para la sostenibilidad de la compañía, el Foro Europeo de Inversión Sostenible (Eurosif) ha llevado a cabo junto con la calificadora de sostenibilidad Eiris una investigación que analiza y destaca los retos y oportunidades para las empresas y los inversores en relación con la remuneración, los incentivos y la sostenibilidad a largo plazo. Las conclusiones del estudio revelan que sólo el 29% de las empresas europeas pertenecientes al índice FTSE Eurofirst300 incorpora objetivos de RSE en las remuneraciones de sus ejecutivos. En cuanto a las instituciones financieras, grandes culpables y a la vez víctimas de la crisis económica, representan el 23% del citado índice, pero sólo el 16% tienen un sistema de remuneración vinculado a objetivos responsables.

DIALOGAR PARA SER RESPONSABLES

Ante esta situación, se hace evidente la necesidad de mayores esfuerzos en este sentido, haciéndose incluso recomendable que los accionistas se comprometan con las empresas por votar en contra de los paquetes de remuneración inaceptables y pidan y tomen parte en el diálogo entre accionistas en la determinación de la política de remuneración. A su vez, los reguladores deben fomentar el diálogo activo entre las empresas y los accionistas por legislar para un vínculo entre remuneración, voto y el establecimiento de directrices apropiadas para promover buenas prácticas de remuneración y divulgación.

Para los autores del informe, la crisis financiera internacional del último año ha puesto de manifiesto la necesidad de controlar las remuneraciones empresariales vinculadas sólo a objetivos comerciales y financieros de corto plazo. Ciertamente, y tal y como remarcan desde Eiris, existen presiones de los inversores, los reguladores y las organizaciones no gubernamentales para vincular las cuestiones ASG (ambientales, sociales y de buen gobierno) con resultados financieros adicionales y la remuneración de los ejecutivos. La investigación muestra que entre las empresas europeas son relativamente pocas las que actualmente dicen hacerlo. Además, aproximadamente la mitad de las empresas que asumen tener las remuneraciones relacionadas con cuestiones ASG no aclaran en qué áreas están vinculadas a la remuneración. Los objetivos deben ser cuantificados, delimitados, verificables y de largo plazo. A la vez, desde Eurosif, aseguran que las cuestiones ASG están cada vez más reconocidas como ligadas a la estabilidad a largo plazo de una empresa. Por ello es esencial que estos criterios se integren en la estrategia comercial de una

empresa, incluidos directamente en sus directrices de remuneración".

Las empresas deben reconocer su responsabilidad para con sus grupos de interés y la sociedad en general, y por ello deben ser receptivas a las demandas y peticiones que sus stakeholders les hagan llegar. Ciertamente no se pueden considerar como éticas las muy dudosas decisiones que han adoptado algunas compañías-para gran escándalo social una vez los hechos fueron desvelados-de remunerar con cifras disparatadas a altos ejecutivos de compañías cuya situación era tan inestable que habían requerido de ayudas gubernamentales o enormes reducciones de plantilla para sobrevivir a la crisis económica. Sonados han sido los casos de varios bancos americanos, de los que incluso se llegó a considerar que sus sistemas de incentivos para los ejecutivos eran una de las causas de la crisis financiera. Ante este panorama, la sociedad está más que legitimada para exigir nuevas medidas y cambios drásticos en el sistema de remuneraciones, que deben orientarse a premiar a los ejecutivos únicamente cuando éstos han generado un valor para la compañía sostenible a largo plazo.

Así pues, a pesar de que en los últimos tiempos ha habido tímidos avances en relación a la transparencia informativa vinculada a las remuneraciones de los miembros de los consejos de administración y los altos ejecutivos de las empresas cotizadas, sobre todo gracias a la elaboración de códigos de buen gobierno corporativo, es necesario seguir avanzando en este sentido hasta conseguir un sistema de remuneraciones desglosadas por persona y concepto, además de información clara y veraz sobre los objetivos que condicionan la parte variable de la remuneración.

SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO

Asimismo, es recomendable limitar y supervisar las retribuciones variables, condicionándolas no sólo a los resultados económicos de la empresa sino también a las acciones positivas para la misma, vinculadas con las políticas de RSC. Cunde el ejemplo del gobierno finlandés, que ha impuesto recientemente un límite en los bonus anuales de los ejecutivos que en ningún caso podrán superar el 40% del salario base, alejándolos así de las cifras disparatadas e injustificadas que suelen alcanzar en demasiadas ocasiones. Es por ello que las retribuciones variables deberían estar vinculadas a los resultados de varios ejercicios- dos o incluso tres años- para huir de las tentaciones cortoplacistas que tan malos resultados han acarreado de forma reciente.

Por otra parte, cabe destacar que en muchas compañías- en el ámbito español, prácticamente todas las cotizadas-las decisiones sobre política de retribución se adoptan en pequeños comités del consejo de administración, vetando la participación del grueso de los accionistas. Para conseguir un sistema retributivo realmente justo, sería óptimo dar poder a la junta general de accionistas para fijar la estructura de retribución de los ejecutivos.

Una de las primeras compañías que ha comenzado a vincular su política de retribuciones a objetivos socialmente responsables ha sido el Grupo Danone, que ha entendido recientemente que la remuneración variable de sus directivos no tiene que estar sujeta, de forma exclusiva, a los resultados financieros y cotización de la acción. Así, los bonus que han empezado a cobrar tienen un triple componente, dividiéndose en partes iguales, resultados individuales, resultados de grupo, y objetivos medioambientales y sociales. Esta medida afecta a los 1.000 directivos y miembros de la alta dirección del grupo alimenticio en todo el mundo. Entre los objetivos que se les marca dentro del tercio de medioambientales y sociales figuran conceptos como la reducción de CO2, el consumo de agua, el ahorro de energía, la seguridad en el lugar de trabajo, y la formación que reciben los empleados, entre otros temas.

[Intelligence & Capital News](#)

Fecha artículo: mié 03 feb 2010 06:00:00 CET

Cristino Martos, 4
28015 Madrid

Tel 91 540 92 82 Fax 91 548 28 10
comfia@comfia.ccoo.es