



Retribución de directivos: ¿Quién dijo cambio?

Carmen Touriño,

Analista de PeopleMatters.

Durante los últimos meses la prensa nos ha ido informando sobre los sueldos millonarios de los directivos de grandes empresas que protagonizan la economía española.

Sueldos que, en muchas ocasiones, contrastan con la realidad que viven esas compañías que, debido a sus malos resultados, se han visto obligadas a tomar medidas que no ayudan en absoluto a la recuperación de la economía: EREs, recortes y un largo etcétera.

¿Qué está sucediendo? Uno de los aspectos que habría que revisar en los sistemas de retribución de los directivos es la fijación de los objetivos de su retribución variable.

Si a pesar de los malos resultados de la compañía los directivos siguen cobrando su retribución variable se debe a que han cumplido con los objetivos que se les fijaron.

Sin embargo, si la consecución de estos objetivos no ha propiciado buenos resultados para la compañía esto muestra una inadecuada definición de los mismos.

Si los objetivos no se definen correctamente, es decir, de manera que orienten los

comportamientos de los directivos a guiar el negocio hacia unos buenos resultados, dichos objetivos pierden su razón de ser, y además, la retribución variable dejará de tener sentido para la compañía.

A la hora de diseñar el sistema de retribución variable de sus directivos las compañías deberían tener muy en cuenta tres aspectos:

- Definir objetivos siempre **alineados con la estrategia del negocio**.
- Retribuir por los **resultados conseguidos**, no sólo por el esfuerzo realizado. Sin olvidar el cómo, hay que poner énfasis también en qué resultados se obtienen para la buena marcha de la compañía. Porque ¿la sostenibilidad de la compañía depende sólo del esfuerzo de los directivos o de los buenos resultados derivados de su esfuerzo?
- Definir **objetivos a largo plazo** para asegurar la sostenibilidad de la empresa en el tiempo. Si los objetivos fijados miran el corto plazo, se favorecerá la toma de decisiones ligadas a los buenos resultados únicamente en este periodo de tiempo. Esto no siempre supondrá que estas decisiones sean las más adecuadas para la compañía en el largo plazo; por lo general, lo que toda gran empresa busca es perdurar en el tiempo.

Es evidente que la actual crisis ha puesto en el punto de mira la retribución de los directivos, pero ¿realmente se les retribuye con lo que les corresponde? ¿Es momento de plantear un cambio en los sistemas retributivos de los directivos?)

La sostenibilidad de la compañía depende de los buenos resultados derivados del esfuerzo de sus directivos)