

“ OPINION

SUSANA MARCOS

SOCIA DE LA CONSULTORA DE RECURSOS
HUMANOSPEOPLEMATTERS

Premiar el talento que genera valor

■ Considerando la presión por un mejor gobierno corporativo, muchos consejos son más exigentes con la vinculación de la compensación de directivos con el éxito en la misión y la creación de valor para accionistas en el corto y largo plazo. Aunque en España los datos son escasos, la experiencia anglosajona indica que, en la medida en que los ejecutivos reciben una parte muy significativa de su compensación por resultados, el RTA, el RoE y el RoA son claramente más altos.

Pero, ¿qué significa “resultados” cuando queremos medir y recompensar el rendimiento? No es “apreciación del esfuerzo realizado”, sino constatación fehaciente de que ha contribuido a impulsar a la compañía en todos sus aspectos. No debe sorprendernos que bonos anuales o incentivos a largo plazo estén cada vez más presentes, sean más exigidos por los mejores ejecutivos y estén más monitorizados por las comisiones de retribuciones. Debe existir una fórmula que justifique el pago por resultados.

Las firmas tienen que ser capaces de garantizar a sus accionistas –y a la sociedad–, que están retribuyendo por talento que genera valor sostenido y sostenible.

