MICHAEL L. BOGNANNO
Temple University (EE. UU.) e IZA (Alemania)

I Z A
World of Labor
Evidence-based policy making

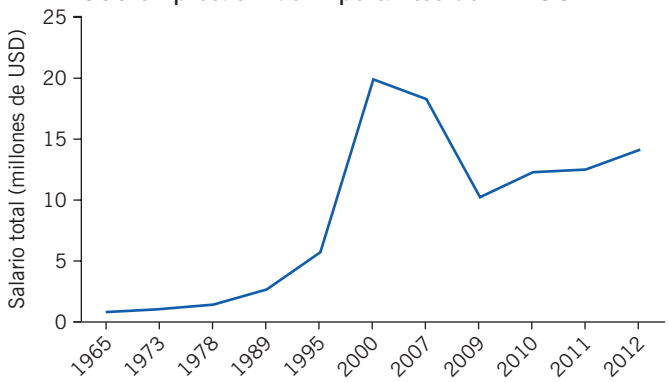
Mercados eficientes, poder directivo y remuneración de los CEO

El salario de los CEO, a menudo polémico, es un producto de muchas fuerzas

DISCURSO DE ASCENSOR

El aumento del salario de los directores ejecutivos (CEO) en las últimas décadas, tanto en términos absolutos como en relación con los salarios de los trabajadores de producción, ha despertado gran interés. El salario de los altos ejecutivos ha crecido notablemente en relación con la rentabilidad general de la empresa. La diferencia salarial entre los CEO de los EE. UU. y los de otros países desarrollados se redujo considerablemente durante la década del 2000, lo que convirtió el salario ejecutivo en un asunto de preocupación internacional. Los investigadores han adoptado posturas en ambos frentes del debate para saber si el nivel salarial de los CEO está económicamente justificado o es el resultado del poder directivo.

Tendencia en el salario total medio de los CEO de las 350 empresas más importantes de EE. UU.



Fuente: según [1]; tabla 1.

I Z A
World of Labor

HALLAZGOS CLAVE

Pros

- El salario de los CEO lo determina el mercado y refleja el compromiso de las empresas con el talento ejecutivo escaso.
- El aumento del porcentaje de CEO contratados externamente señala un aumento de la competitividad para encontrar el mejor talento.
- El salario del CEO se establece en función de las normas históricas del tamaño de la empresa y aumenta a medida que la empresa crece.
- Cuando se amplía en función del tamaño de la empresa, el valor de las pequeñas diferencias entre altos ejecutivos es grande, lo que justifica el salario tan elevado de quienes consiguen mayores logros.
- El aumento del salario de los CEO se debe al aumento de los incentivos que vinculan el salario con el rendimiento de la empresa y pone a la par los incentivos de los directivos con los de los accionistas.

Contras

- El proceso para establecer el salario se ve influenciado desmesuradamente por el CEO.
- El salario del CEO es excesivo en empresas con consejos de administración débiles, sin accionistas externos dominantes y con un CEO que tiene una gran participación en la propiedad.
- Los incentivos se manipulan para beneficiar a los CEO incluso cuando el rendimiento de la empresa es bajo.
- Una compensación elevada del CEO aumenta la probabilidad de una empresa para ser seleccionada como elemento comparador entre pares para establecer salarios en otras empresas.
- Se desconoce hasta qué punto los CEO utilizan instrumentos directivos de cobertura para reducir la sensibilidad en el salario según el rendimiento de la empresa.

MENSAJE PRINCIPAL DE LOS AUTORES

Ambos frentes del debate salarial de los CEO reconocen que es el interés propio el que motiva a los CEO. Los detractores creen que no se protege a los accionistas del salario excesivo de los CEO de forma adecuada, mientras que los defensores ven el salario como algo determinado por criterios competitivos. Aunque ambas posturas se justifican, el poder directivo ha ejercido influencia en el salario de los CEO. Las medidas para mejorar la transparencia de los paquetes de compensación y fortalecer la voz de los accionistas sobre asuntos salariales podrían ayudar a llevar los salarios de los CEO a niveles justos, pero su eficacia no está demostrada. Alargar períodos de carencia con una compensación basada en el capital y opciones sobre acciones, aunque no al mismo nivel para todas las empresas, podría mejorar los incentivos.

Mercados eficientes, poder directivo y remuneración de los CEO. IZA World of Labor 2019: 34v2
doi: 10.15185/izawol.34.v2 | Michael L. Bognanno © | February 2019 [Previous version August 2014] | wol.iza.org