
Comunicado de Prensa

Fecha: Miércoles, 23 de mayo de 2012

Contactos Miriam Arrocha, PwC Interaméricas
Tel: +507 206 9232
e-mail: miriam.arrocha@pa.pwc.com

Michelle Muñoz, PwC Interaméricas
Tel: +507 206 9200 ext. 1501
e-mail: michelle.munoz@pa.pwc.com

Páginas 3

Los ejecutivos no valoran sus planes de pago, según un estudio de PwC y la LSE

- *Muchos aspectos de los planes de incentivos actuales no motivan a los ejecutivos a quienes fueron dirigidos.*
- *El incremento de la complejidad y el aplazamiento ejercen presión ascendente en los niveles de pago.*
- *La mayoría de los ejecutivos están reacios al riesgo y prefiere un salario menor, pero menos volátil, que una remuneración potencialmente mayor, pero complicada.*
- *La equidad percibida en cuanto al pago relativo a los colegas es más importante para los ejecutivos que lo que se les paga en términos absolutos.*

Los incentivos se han hecho tan complejos y volátiles que ya no motivan a los ejecutivos a quienes son dirigidos. Esto es de acuerdo con una nueva investigación de PwC con conjunto con la Escuela de Economía y Ciencia Política de Londres (LSE), que encontró que muchas características de los paquetes de pago actuales dan a entender que el valor que los ejecutivos le dan es materialmente más bajo que el costo de las compañías para proveérselos. En muchos casos, los ejecutivos estarían más contentos si se les pagara un salario más bajo de una forma menos compleja y menos volátil.

El estudio “Psicología de Incentivos” en más de 1,100 participantes revela que los ejecutivos están reacios al riesgo, no les gusta la complejidad y descartan el pago a plazos. De acuerdo con la investigación, los bonos diferidos ofrecen poco incentivo, con la mayoría de los ejecutivos evaluando un bono de £100 en un plan de plazos típico por solamente la mitad de su valor (£50). Este descuento supera por mucho las tasas de descuento, y el valor percibido cae tan bajo como hasta £33 para los colaboradores más jóvenes (aquellos menores de 39 años). El descuento también

varía significativamente en diferentes regiones del mundo, lo que muestra que los paquetes de pago de tipo “talla única” pueden ser inefectivos.

Tom Gosling, jefe de la práctica de gratificación de PwC, dijo:

“Estos hallazgos ubican una gran interrogante sobre la efectividad de los bonos diferidos, que han sido defendidos por los accionistas, reguladores y cuerpos de gobernanza corporativa como una poderosa manera de influir en el comportamiento, mientras que al mismo tiempo alientan a tomar riesgos con prudencia. Es difícil ver cómo una forma de pago que ha tenido tan bajo valor percibido puede tener una influencia tan significativa en el comportamiento. Una consecuencia muy real es que a medida que se incrementa el retraso, se esperaría que existiera presión para incrementar los niveles de pago”.

Incentivos complejos e inciertos también son revelados como un gran desaire para la mayoría de la gente. La investigación reveló que dos tercios más de los encuestados (51% frente a 27%) favorecían un plan en efectivo basado en metas de ganancia que ellos entiendan, por encima de un plan de acciones ambiguo basado en el precio de su acción relativo a otras compañías. Mientras más complicado es el reconocimiento, más probable es que los participantes escogen reconocimientos más pequeños, pero más seguros.

Tom Gosling, jefe de la práctica de gratificación de PwC, dijo:

“El salario ejecutivo del Reino Unido se basa en la teoría motivacional de que llenar a los ejecutivos de grandes pagos de incentivos con complejas condiciones de desempeño significa que tendrán un mejor desempeño para los accionistas. Desafortunadamente, esto no es respaldado por nuestro estudio, el cual demuestra que los planes de pago complejos aniquilan la motivación. Mientras más complejo es el pago, menor es el valor a los ojos del ejecutivo”.

“Les estamos pagando a los gerentes de la compañía como si fueran inversionistas buscadores de riesgo. Nuestra investigación demuestra que los ejecutivos de las compañías generalmente temen al riesgo y no valoran los planes de incentivo de largo plazo ni los bonos diferidos”.

“Necesitamos simplificar el pago significativamente. Hemos tratado de poner una parte muy grande del paquete en incentivos complejos que los ejecutivos no valoran, y esto conlleva a la volatilidad de los pagos y consecuencias no deseadas. Si tuviéramos planes más simples y menos volátiles entonces la mayoría de los ejecutivos estaría feliz de que se les pagara menos”.

El estudio también resalta que los ejecutivos están muy preocupados por la percepción de la justicia del desempeño. Para la mayoría (51%) de los encuestados, recibir un salario mayor que sus colegas era más importante que recibir más pago en términos absolutos (27%). En muchos países hay una tendencia a divulgar el salario basada en la creencia de que esto llevará a las compañías a ejercer mayor restricción



salarial. Pero la investigación de PwC sugiere lo contrario, que la divulgación simplemente dará mayor oportunidad para la comparación cruzada y la consecuente alza salarial.

Tom Gosling, jefe de la práctica de gratificación de PwC, dijo:

“Los ejecutivos están realmente enfocados en lo justo de los salarios. Planes completos y volátiles conllevan caídas que los ejecutivos no agradecen a las compañías, y períodos de una injusta retribución insuficiente que son muy desmotivadoras. Esto crea una situación en donde tanto los ejecutivos como los accionistas pierden. Planes más simples y estables, con mayor discreción del comité de remuneraciones, tienden a ser más efectivos al motivar a los ejecutivos, y también le costarán menos a las compañías”.

Sobre la red de PwC

Las firmas PwC ayudan a las organizaciones e individuos a crear el valor que están buscando. Somos una red de firmas con 169,000 personas en más de 158 países, comprometidos a brindar calidad en servicios de auditoría, impuestos y consultoría. Díganos qué es importante para usted y encuentre más información visitándonos en www.pwc.com/interamericas

© 2012 PwC. Todos los derechos reservados. PwC se refiere a la red de PwC y/o una o más de sus firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad legalmente separada. Ver www.pwc.com/structure para más detalles.

Este contenido es para propósitos de información general, y no debe ser usado como sustituto para consultas con asesores profesionales.