Un salario justo por un día de trabajo justo



Por: [Emmy Hawker](https://www.esginvestor.net/author/emmyhawker/)

11 de octubre de 2023

Los inversores centrados en la remuneración de los ejecutivos buscan cerrar la relación salarial entre consejeros delegados y trabajadores.

El salario medio anual en el Reino Unido, la UE y Estados Unidos es de 32.000 libras, 33.500 euros y 54.132 dólares respectivamente. Mientras tanto, los directores ejecutivos de las empresas reciben una remuneración anual que a menudo se acerca a los millones.

Si bien las responsabilidades de un CEO u otros ejecutivos de alto nivel, y las habilidades que se necesitan para ser buenos, justifican un grado de incentivo y recompensa, los inversores han cuestionado y desafiado durante mucho tiempo los paquetes salariales que se elevan a alturas vertiginosas.

"Históricamente, las propuestas de remuneración de los ejecutivos siempre han sido un tema candente en las juntas generales anuales (AGM) corporativas", explica Michael Herskovich, director global de Stewardship de BNP Paribas Asset Management (BNPP AM), a *ESG Investor*. La gestora rechazó el 55% de las resoluciones relacionadas con los niveles de remuneración de los ejecutivos en la pasada temporada de juntas generales de accionistas.

A pesar de toda la desgracia y la devastación que causó, el Covid-19 provocó un cambio positivo. Se recortaron varios paquetes salariales de bonificación para los directores ejecutivos, en parte como respuesta a la expectativa de los inversores de que una fuerza laboral global en dificultades cuente con suficiente apoyo durante una pandemia desafiante. Desgraciadamente, esta tendencia se ha revertido desde entonces.

La brecha entre el salario de los directores ejecutivos y los ingresos anuales promedio de los empleados se extiende ampliamente. En una época de aumento de la inflación y crisis del coste de la vida, algunos inversores han pedido una remuneración *justa* de los ejecutivos.

"Las desigualdades salariales extremas son completamente desestabilizadoras: son malas para la democracia y son malas para el capitalismo", dice Rosanna Landis Weaver, directora sénior del Programa de Justicia Salarial y Remuneración Ejecutiva de la organización estadounidense sin ánimo de lucro de defensa de los accionistas As You Sow.

Con un grupo de propietarios de activos con sede en el Reino Unido que ahora consultan sobre un Marco de Recompensa Justa (FRF, por sus siglas en inglés), otros inversores que optan por responsabilizar a los ejecutivos corporativos sobre la relación salarial entre el CEO y los trabajadores, y el presidente de los EE. UU. haciendo historia y uniéndose a un piquete, ¿es ahora el momento del cambio?

"Reconocemos que los directores ejecutivos excelentes que tienen las habilidades y la perspicacia para ofrecer estrategias ganadoras son muy importantes para las economías y nuestras carteras", dice Clare Richards, directora de Asuntos Sociales del Equipo de Inversión Responsable de la Junta de Pensiones de la Iglesia de Inglaterra (CoEPB).

"Pero igualmente, unimos los puntos. Si la forma en que son recompensados está completamente fuera de sincronía con la forma en que se trata a los peor pagados de la empresa, entonces no liderarán desde el frente y demostrarán que valoran todas las partes del negocio".

¿Con o sin tapa?

Las proporciones salariales entre los directores ejecutivos y los trabajadores son muy variadas. En 2020, los directores ejecutivos del FTSE 100 ganaron una media de 86 veces más que la media de los empleados a tiempo completo en el Reino Unido. En Estados Unidos, el año pasado, los CEOs del S&P 500 ganaron 291 veces más, con ganancias anuales promedio de US$15,3 millones; La investigación ha destacado que la compensación promedio de los directores ejecutivos de EE. UU. ha aumentado en un 940% desde 1978, pero solo un 12% para la compensación de los trabajadores.

Pero la proporción entre trabajadores y jefes puede ser aún mayor que eso, ya que las investigaciones identifican proporciones salariales cercanas a 5.000:1, una disparidad francamente alucinante.

"Si se tiene en cuenta el hecho de que estas ratios salariales suelen basarse en el empleado medio, eso significa que a la mitad de esos empleados se les paga aún menos", afirma Louis Ryall, analista sénior de ESG en el plan de pensiones británico Nest.

Por otro lado, esto también insinúa que hay ejecutivos corporativos a los que se les paga aún más.

Una solución sería que los gobiernos y los reguladores introdujeran un tope a la remuneración de los ejecutivos. Pero esto no sería tan sencillo en la práctica.

Para empezar, ¿cómo debería calcularse la relación salarial?, se pregunta Herskovich. A modo de ejemplo, se pregunta si una empresa multinacional debe elaborar ratios para cada jurisdicción en la que opera, o si sería mejor determinar un promedio mundial.

"También depende del sector", añade, señalando que es probable que la relación salarial sea mucho mayor para una empresa del sector de la distribución, donde la gran mayoría de los empleados pueden cobrar el salario mínimo, en comparación con los servicios financieros, lo que significa que la comparación intersectorial de un inversor tendría que tener en cuenta ese contexto.

Otra opción es promover la transparencia para que los inversores tengan visibilidad de la diferencia salarial de una empresa en la que invierten entre los ejecutivos y la fuerza laboral, lo que se espera que inspire un compromiso efectivo sobre el tema.

En 2019, el Reino Unido introdujo nuevas normas que exigen que las empresas cotizadas con más de 250 empleados divulguen públicamente sus ratios salariales, justifiquen su remuneración ejecutiva y cómo esas bonificaciones representan una remuneración más amplia de los empleados.

La gigante del petróleo y el gas Shell, por ejemplo, informó de una relación salarial media de 80:1 para 2022.

Con las ratios salariales en el ámbito cotizado, donde las empresas pueden estar pagando salarios muy bajos mientras pagan mucho dinero a sus directores ejecutivos, la percepción pública puede suponer "un riesgo de reputación bastante significativo", dice Ryall de Nest.

Añade que la relación salarial pone de relieve cómo las cuestiones de la remuneración y los derechos justos de los trabajadores y la remuneración justa de los ejecutivos están invariablemente conectadas.

Por lo tanto, cuestionar a las empresas sobre el valor de *uno* en su relación salarial podría servir como una forma eficaz de evitar una inflación excesiva de los paquetes salariales de los ejecutivos, según determinan los expertos que hablan con *ESG Investor*.

"Vamos a llegar a un punto en el que, si las empresas no tienen umbrales mínimos para el pago de los trabajadores, los inversores simplemente no las apoyarán en el lado de la remuneración de los ejecutivos", dice Tom Powdrill, Jefe de Administración de Pensiones e Inversiones de Consultants (PIRC).

A principios de este año, un grupo de inversores advirtió a las empresas del Reino Unido que pagaran a todos sus trabajadores al menos el salario digno real, o se enfrentarían a desafíos de los accionistas a la remuneración de los ejecutivos.

Algunos propietarios y gestores de activos, como Nest y BNPP AM, indicaron en sus directrices de votación global de 2023 que pueden votar en contra de las empresas en sus paquetes de remuneración de los ejecutivos si estos no están alineados con el crecimiento medio de la remuneración de sus trabajadores.

Más allá de la remuneración de los trabajadores, los inversores también deberían continuar sus esfuerzos de compromiso en torno a otros derechos de los trabajadores, como el derecho a sindicalizarse, según Powdrill.

Se han establecido conexiones entre los sindicatos y la remuneración de los directores ejecutivos, y las investigaciones muestran que las empresas con sindicatos fuertes suelen pagar menos a sus directores ejecutivos, en parte gracias a que los trabajadores tienen una posición de negociación más fuerte.

Definición de equidad

Sin embargo, sigue existiendo la cuestión más amplia de la remuneración justa de los ejecutivos, y los expertos señalan que es probable que la estandarización esté algo lejos.

"En última instancia, la remuneración justa de los ejecutivos debería implicar una equidad salarial modesta, un período de tenencia mucho más largo, una divulgación clara y menos complejidad", según Landis Weaver de As You Sow.

Severine Neervoort, directora de Política Global de la Red Internacional de Gobierno Corporativo (ICGN, por sus siglas en inglés), está de acuerdo en que la remuneración justa de los ejecutivos debe ser "razonable y equitativa", y que los consejos de administración de las empresas deben tener en cuenta su estrategia general de gestión del capital humano a la hora de establecer los niveles de remuneración de los ejecutivos.

Dice que los Principios de Gobernanza Global de ICGN recomiendan que los consejos de administración de las empresas sean "conscientes de las preocupaciones sociales, como la crisis del coste de la vida y la desigualdad de ingresos".

"[Los consejos de administración] deben tener en cuenta el nivel salarial del trabajador medio de la empresa y el ingreso medio del lugar de residencia de la empresa", señala Neervoort.

Cada vez más, los inversores están determinando que la remuneración justa de los ejecutivos también debe incluir la integración de KPI relacionados con ESG dentro de las estructuras salariales, aunque esto también presenta una serie de desafíos.

Neervoort dice que las métricas ESG deben ser indicadores cuantificables que sean importantes para la creación de valor sostenible de la empresa y estén anclados en la estrategia comercial.

Oscar Warwick Thompson, jefe de Políticas y Comunicaciones de la Asociación de Inversión y Finanzas Sostenibles del Reino Unido (UKSIF), dice a *ESG Investor* que vincular los criterios ESG a los incentivos financieros de los ejecutivos debe hacerse con cuidado "para evitar una tendencia común de mayor remuneración en todos los ámbitos".

"Hay algunas pruebas académicas que ponen de relieve los riesgos de una mayor inflación de [**la**](https://www.forbes.com/sites/shivaramrajgopal/2021/04/29/are-companies-tying-ceo-pay-to-esg-because-its-not-linked-to-performance/?sh=75dbb0cb76cd) remuneración de los ejecutivos en algunos casos en los que la remuneración de los ejecutivos y los planes de incentivos se han relacionado con los objetivos de sostenibilidad y los KPI relacionados con ESG", afirma.

En abril, PIRC publicó un informe en el que se evaluaba la inclusión por parte de las empresas cotizadas mundiales de métricas relacionadas con el clima en sus planes de remuneración de los ejecutivos. Advirtió que existe una "desconexión fundamental" entre el desempeño y los resultados salariales, ya que las empresas evaluadas disfrutan de un nivel promedio de adquisición de derechos del 80%, pero la mayoría de los objetivos demostraron no ser fácilmente medibles o sensibles a la toma de decisiones de los ejecutivos.

"Hay criterios mucho más claros en torno a la vinculación de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) [reducciones] y otras métricas climáticas con el pago de incentivos, pero no se puede decir lo mismo de la dimensión social de ESG", añade Herskovich de BNPP AM.

Las cuestiones relacionadas con la adquisición, la divulgación y el escrutinio de los datos sociales de las empresas están bien documentadas. Es lógico que ser capaz de realizar un seguimiento eficaz y, en última instancia, lograr un KPI centrado en las redes sociales, es mucho más difícil.

La sociedad paga

A pesar de los desafíos, los propietarios de activos del Reino Unido están consultando actualmente sobre el FRF con la esperanza de definir mejor exactamente lo que quieren ver de las empresas en las que invierten sobre la remuneración de los ejecutivos.

Abierto a comentarios hasta finales de octubre, el FRF busca proporcionar más claridad sobre cómo se divide la recompensa entre una amplia gama de partes interesadas corporativas, según Richards de CoEPB, uno de los propietarios de activos que lidera la iniciativa. El marco reunirá una amplia gama de puntos de datos relevantes en un solo lugar, de modo que los inversores puedan recoger esa información y utilizarla para interactuar de manera significativa con las empresas en su enfoque de pago, dice.

El borrador del marco se divide en tres secciones principales: características de la empresa, proceso de escrutinio salarial y resultados de recompensas.

"En última instancia, queremos llamar la atención sobre las buenas prácticas dentro del mundo corporativo y alentar a los rezagados a mejorar su juego, ya que la inconsistencia en el aumento de la riqueza de la alta dirección mientras se descuida la recompensa justa a la planta de producción contribuye a un riesgo sistémico que no podemos ignorar", dice Richards.

Señala que es de "suma importancia" que las empresas se aseguren de que sus premios de remuneración ejecutiva "sean los mismos que serían atractivos para cualquier otro trabajador", como un nivel decente de salario base, contribuciones a las pensiones del empleador e incentivos a largo plazo.

"Como propietarios de activos, nos preocupa cuando vemos enormes disparidades en el nivel de recompensa que se aplica en un nivel superior mientras, por ejemplo, la empresa no se compromete a pagar un salario digno real o no revela su proporción salarial étnica, o demuestra qué acciones está tomando para abordar las brechas salariales de género.

"Estas son áreas que son muy importantes para nuestros beneficiarios de pensiones, porque es la sociedad la que paga la cuenta cuando las empresas restringen la recompensa en el extremo inferior de la escala salarial: por ejemplo, a través de la necesidad de beneficios de apoyo social en el trabajo o el efecto que tener en una montaña rusa financiera no deseada entre días de pago tiene en términos de un impacto corrosivo en la salud mental y las relaciones. ", dice Richards.

El grupo de propietarios de activos, que también incluye Brunel Pension Partnership, Nest y Railpen, ha contado con el apoyo de la anteriormente consultora independiente Deborah Gilshan (ahora directora de ESG y administración en AustralianSuper) y Luke Hildyard del High Pay Centre.

"Nosotros [CoEPB] profundizaremos en esta información [del marco] para sacar nuestras propias conclusiones sobre si las políticas salariales y los premios salariales que están en las boletas de la AGM se basan en bases sólidas, y declararemos nuestros votos para ayudar a informar las consideraciones de otros inversionistas", dice Richards.

Cambiar desde abajo

No todo el mundo en el sector de la inversión cree que los actuales niveles de remuneración de los ejecutivos sean injustos.

"La realidad es que todavía hay algunos [en el sector financiero] que piensan que, en realidad, a los ejecutivos corporativos no se les paga lo suficiente", dice Powdrill de PIRC.

En mayo, la directora ejecutiva de la Bolsa de Valores de Londres, Julia Hoggett, afirmó que las empresas del Reino Unido deben garantizar un salario aún más alto para sus ejecutivos con el fin de retener las cotizaciones, asegurar el codiciado talento de nivel ejecutivo y mantener el atractivo de los mercados de capitales de Londres.

"Al pensar en la equidad en esta área, los inversores deben pensar si se refieren a la equidad en términos de la remuneración de los ejecutivos, o a la equidad en términos del nivel de trabajo o el salario de la fuerza laboral", dice Powdrill.

"¿Deberían los inversores tratar de restringir el pago en la parte superior o aumentar el salario desde abajo?"

Powdrill cree que esta última, si bien "se mantiene constante en la parte superior", puede ser, en última instancia, una estrategia más efectiva para que los inversores introduzcan equidad en la relación salarial entre el CEO y el trabajador.

ARTÍCULOS RELACIONADOS:JUNTAS GENERALES DE ACCIONISTAS, GESTORES DE ACTIVOS, [PROPIETARIOS DE ACTIVOS](https://www.esginvestor.net/tag/asset-owners/), [RIESGOS ESG](https://www.esginvestor.net/tag/esg-risks/), REMUNERACIÓN [DE](https://www.esginvestor.net/tag/agms/) LOS [EJECUTIVOS](https://www.esginvestor.net/tag/executive-pay/), [DESTACADOS](https://www.esginvestor.net/tag/featured/), [GOBERNANZA](https://www.esginvestor.net/tag/governance/), [DERECHOS HUMANOS](https://www.esginvestor.net/tag/human-rights/), [KPI](https://www.esginvestor.net/tag/kpis/), SALARIOS [DIGNOS](https://www.esginvestor.net/tag/living-wages/), [VOTO POR DELEGACIÓN](https://www.esginvestor.net/tag/proxy-voting/), REMUNERACIÓN[,](https://www.esginvestor.net/tag/asset-managers/) [DECLARACIÓN SOBRE LA REMUNERACIÓN](https://www.esginvestor.net/tag/say-on-pay/), SOCIAL[,](https://www.esginvestor.net/tag/social/) [FUERZA LABORAL](https://www.esginvestor.net/tag/workforce/)

El salario del CEO de Exxon aumentó un 52% a casi 30 millones de libras esterlinas en medio de la guerra de Ucrania, según muestran las cifras

El salario de Darren Woods es "un reflejo de las ganancias récord de la compañía y el desempeño del precio de las acciones", dice la firma petrolera

[Jillian Ambrose](https://www.theguardian.com/profile/jillian-ambrose): *Energy correspondent*

jue 13 abr 2023 17.58 BST



El salario de Darren Woods había aumentado un 10% a 1,9 millones de dólares el año pasado, mientras que sus premios de acciones aumentaron un 80%. Fotografía: Callaghan O'Hare/Reuters

ExxonMobil entregó a su director ejecutivo un aumento salarial del 52% a 35,9 millones de dólares (28,7 millones de libras) para 2022 después de que la compañía petrolera informara de las ganancias más altas de su historia en medio de la invasión rusa de Ucrania.

El salario de Darren Woods aumentó un 10% a 1,9 millones de dólares el año pasado, mientras que sus bonos y premios de acciones aumentaron un 80% en comparación con el año anterior. La compañía dijo que el extraordinario día de pago era "un reflejo de las ganancias récord de la compañía y el desempeño del precio de las acciones".

ExxonMobil obtuvo 56.6 millones de dólares en ganancias, o 3, <> millones de dólares por hora, el año pasado después de que la guerra en [Ucrania](https://www.theguardian.com/world/ukraine) provocara un aumento en los precios mundiales del petróleo y el gas. La ganancia récord de la compañía también fue la más alta reportada por cualquier compañía petrolera occidental.

En una presentación oficial de la compañía, el comité de remuneración de Exxon dijo que bajo el liderazgo de Wood, la compañía había "entregado resultados comerciales excepcionales". Mientras tanto, el precio de las acciones de la compañía superó a sus rivales de la industria el año pasado después de subir un 160%.

Su principal rival estadounidense, Chevron, tuvo una ganancia [récord](https://www.cnn.com/2023/01/27/investing/chevron-record-earnings/index.html) de 36.5 millones de dólares, mientras que la petrolera europea Shell [anunció](https://www.theguardian.com/business/2023/feb/02/shell-profits-2022-surging-oil-prices-gas-ukraine) las mayores ganancias en sus 115 años de historia, con 39.9 millones de dólares, y BP reportó una ganancia de 27.7 millones de dólares.

El director ejecutivo de BP, Bernard Looney, indignó a los críticos después de llevarse a casa alrededor de 10 millones de libras esterlinas el año pasado, un aumento del 120% con respecto a los 4,5 millones de libras esterlinas que recibió en 2021. Los activistas de Global Witness lo llamaron una "[patada en los dientes](https://www.theguardian.com/business/2023/mar/10/bp-bernard-looney-pay-package)" para los hogares que luchan con sus facturas de energía.

Las enormes ganancias de la industria petrolera fueron criticadas como "escandalosas" por el presidente de Estados Unidos, Joe Biden, durante su discurso sobre el estado de la Unión en febrero. Biden ha acusado anteriormente a Exxon de ganar "más dinero que Dios".

En el Reino Unido, los beneficios de la industria petrolera avivaron la ira pública, lo que llevó a pedir un impuesto sobre las [ganancias inesperadas](https://www.theguardian.com/business/2023/mar/09/north-seas-biggest-energy-producer-says-uk-windfall-tax-wiped-out-surge-in-profit) a las empresas que se habían beneficiado del aumento de los precios del mercado energético mundial como resultado de la guerra en Ucrania.

En mayo de 2022, el entonces canciller, Rishi Sunak, anunció un "impuesto sobre los beneficios energéticos" contra los beneficios de las compañías petroleras para ayudar a los hogares que luchan con sus facturas de energía.

El actual canciller, Jeremy Hunt, [endureció más tarde el impuesto a las ganancias inesperadas](https://www.theguardian.com/business/2022/nov/17/chancellor-extends-energy-windfall-tax-low-carbon-generators) como parte de su declaración de otoño en noviembre, pero se enfrentó a nuevos llamamientos para adaptarlo después del anuncio de ganancias extraordinarias de BP y Shell a principios de este año.

El Marco de Recompensa Justa (FRF): Consulta pública, septiembre-octubre de 2023

Introducción

El Marco de Recompensa Justa se ha redactado en nombre y con la participación continua de un grupo de 11 propietarios de activos del Reino Unido, entre los que se encuentran Brunel Pension Partnership, Church of England Pensions Board, Friends Provident Foundation, Local Pensions Partnership Investment, Nest, Pension Protection Fund, People's Partnership, Railpen, Scottish Widows y Universities Superannuation Scheme.

Sobre la base de las reuniones celebradas en 2022 y 2023, el objetivo colectivo de este grupo de propietarios de activos se materializa en el título del marco: a saber, centrarse y fomentar una recompensa justa tal y como se aplica en todo el órgano corporativo holístico, que incluye a los miembros del consejo de administración y a los accionistas, así como a los ejecutivos de más alto nivel que pueden aportar una valiosa visión y liderazgo al éxito de una empresa.

Esta consulta es una invitación para que revisen y comenten los indicadores propuestos y el proceso de evaluación. Agradecemos especialmente los comentarios de quienes participan en las discusiones sobre la fijación de salarios y el diálogo entre las empresas y sus grupos de interés sobre este tema, como los presidentes y miembros de comités de RemCo, los consultores de remuneración, los gestores y propietarios de activos y los representantes sindicales.

Comparta sus comentarios a través de la encuesta en línea antes del lunes 23 de octubre de 2023 a las 15:00 BST: [www.surveymonkey.co.uk/r/FairReward2023](http://www.surveymonkey.co.uk/r/FairReward2023)

Sección 1: Justificación para el desarrollo de un Marco de Recompensa Justa (FRF) y consulta

1) En todos los niveles de una empresa, la remuneración es una herramienta clave para atraer, motivar y retener una plantilla de alto nivel y crear valor para los accionistas. Independientemente del nivel en el que opere una persona, los niveles salariales, las estructuras transparentes y la relación con los comparadores internos y externos son importantes para los empleados y otras partes interesadas, y pueden tener un impacto en el rendimiento de la empresa de diversas maneras. El Marco de Recompensa Justa (FRF, por sus siglas en inglés) proporciona un "tablero" que recopila diferentes indicadores de recompensa justa, procesos sólidos de fijación de pagos y compromiso consultivo con los accionistas, y permite la clasificación de empresas individuales en función de cada uno de estos "indicadores de equidad". Los inversores pueden utilizar esta información para informar sus propias prioridades de administración y decisiones de voto por delegación en línea con sus deberes fiduciarios.

2) El FRF se ha desarrollado como respuesta al debate de larga data sobre la remuneración de los ejecutivos, y cuáles pueden ser las tensiones sobre este tema entre las empresas, los accionistas y las partes interesadas en general sobre quién y qué contribuye a la creación de valor y cómo se recompensa. En los cinco años transcurridos entre 2018 y 2022, una media de 79 resoluciones relacionadas con la remuneración al año generó una oposición «significativa» de los accionistas de más del 20 % en votaciones no vinculantes en todo el índice FTSE All-Share (que actualmente comprende alrededor de 600 empresas). Los propietarios de activos son administradores a largo plazo de las inversiones, cuyas participaciones diversificadas y compromisos con los beneficiarios tienden a darles una visión plurianual y de toda la economía del valor financiero y de la contribución de una empresa a la lucha contra el riesgo sistémico factores como la desigualdad. Reconocemos que muchos ejecutivos y miembros de los consejos de administración se identificarán con estas preocupaciones, al igual que las redes de inversores de amplia base3. Al identificar los resultados de las recompensas y los procesos que son importantes para los propietarios de activos, y destacarlos para las empresas, el FRF tiene como objetivo apoyar la eficiencia en la administración de los inversores y facilitar el diálogo con las empresas para mejorar aún más la divulgación, el proceso y la práctica, con el objetivo final de mejorar estas tensiones.

3) El FRF tiene como objetivo compilar indicadores de recompensa en un sentido holístico para presentar una visión general de cómo se configuran y aplican en una empresa. La intención es que el FRF saque a la superficie cómo se incentiva la motivación, el rendimiento y la retención en una empresa en múltiples niveles, reconociendo que el rendimiento corporativo a largo plazo se debe a los esfuerzos de los empleados y de una variedad de partes interesadas en una empresa, así como a factores externos como la infraestructura y los servicios públicos. Este objetivo se materializa en el título del marco: centrarse en la recompensa justa tal como se aplica en todo el cuerpo corporativo holístico, que incluye a los miembros de la junta directiva y los accionistas, así como a los ejecutivos de más alto nivel que pueden aportar una valiosa visión y liderazgo al éxito de una empresa. Ningún indicador debe tomarse de forma aislada, sino que en combinación proporcionan información. Esto refleja la creencia entre los propietarios de activos de que al considerar la distribución del valor entre múltiples partes interesadas y evaluar los insumos que una empresa aplica al escrutinio de las indemnizaciones salariales, es posible identificar mejores prácticas y áreas de mejora, lo que en última instancia puede traer beneficios a la empresa y a sus partes interesadas. Con este fin, el FRF busca proporcionar un amplio espectro de puntos de datos en los que los accionistas puedan basar sus evaluaciones y comparaciones: dado que los premios de remuneración de los ejecutivos están sujetos a votaciones no vinculantes de los accionistas, este es uno de los marcadores de desigualdad potencial dentro de una empresa en el que los inversores pueden tratar de influir más directamente.

4) La remuneración de los ejecutivos es sistémicamente relevante para la economía y la sociedad. Se divulga públicamente, lo que significa que puede actuar como un punto de referencia general para el pago en otras profesiones de altos ingresos. La prevalencia de que las empresas ponderen sus aportaciones de decisión sobre la remuneración de los ejecutivos más hacia los puntos de referencia de sus homólogos de la industria que hacia la dinámica interna de la remuneración corporativa puede contribuir a aumentar las recompensas, lo que puede o no tener un impacto positivo en la motivación y el rendimiento de la empresa. Para los inversores a largo plazo, como en el caso de los miembros del Consejo de Administración y los ejecutivos, el énfasis debe estar en si las estructuras salariales dentro y a través de una empresa estimulan respuestas que contribuyan al éxito de la empresa. La brecha salarial entre la fuerza laboral y los altos directivos empleados por las grandes empresas es un factor que contribuye significativamente a los niveles históricamente altos de desigualdad de ingresos dentro de las empresas. Además, las consecuencias socioeconómicas más amplias de la desigualdad económica y la concentración de los ingresos siguen siendo motivo de gran preocupación8 y afectan a las sociedades en las que operan las empresas y de las que dependen. 8) Los salarios más altos también han demostrado ser un riesgo significativo para la reputación de las empresas: en una encuesta para el Centro de Salarios Altos, era probable que más encuestados dijeran que sentían que las grandes empresas no tenían un impacto beneficioso en la sociedad que aquellos que creían que sí lo tenían.9 De esos encuestados, el 63% citó la proporción de salarios y ganancias capturados por ejecutivos e inversores como base para su opinión. mientras que más del 60% de todos los encuestados consideró que los directores ejecutivos no deberían cobrar más de diez veces más que su empleado promedio. Al proporcionar una mayor claridad sobre la gama de factores que influyen en la toma de decisiones sobre la remuneración de los ejecutivos, el FRF pretende mitigar estos problemas y ayudar a poner los procesos de recompensa de toda la empresa en una base que pueda gozar de una mayor confianza entre las partes interesadas.

5) Convocado por la Junta de Pensiones de la Iglesia de Inglaterra y la Asociación de Pensiones Brunel, el FRF se ha desarrollado como una colaboración entre el Centro de Altos Salarios en nombre y con aportaciones de un grupo de 11 propietarios de activos del Reino Unido, entre los que se encuentran Friends Provident Foundation, Local Pensions Partnership Investments, Nest, Pension Protection Fund, People's Partnership, Railpen, Scottish Widows, y el Plan de Jubilación de las Universidades. El desarrollo de la herramienta ha sido informado por Deborah Gilshan durante su tiempo como consultora independiente y Luke Hildyard del High Pay Centre, con el HPC actuando como administradores para el desarrollo de la herramienta y las evaluaciones en curso. El propósito y el modelo propuestos, tal y como se exponen en este documento, han sido moldeados por el grupo de propietarios de activos, con el proceso instigado por una Cumbre sobre Remuneración de Ejecutivos en la que participaron varias partes interesadas en diciembre de 2022 y se consolidará con una nueva Cumbre de Partes Interesadas en el cuarto trimestre de 2023.

6) Actualmente estamos consultando con un amplio grupo de partes interesadas y agradeceríamos comentarios generales y específicos sobre todos los aspectos de la herramienta, desde la necesidad que se pretende satisfacer hasta la elección de los indicadores y el diseño del marco de evaluación. Agradecemos especialmente los comentarios de quienes participan en las discusiones sobre la fijación de salarios y el diálogo entre las empresas y sus grupos de interés sobre este tema, como los presidentes y miembros de comités de RemCo, los consultores de remuneración, los gestores y propietarios de activos y los representantes sindicales.

7) La consulta se llevará a cabo desde principios de septiembre hasta el 23 de octubre de 2023. Tras la consulta pública, el FRF se perfeccionará aún más para su presentación y se aplicará a la presentación de informes anuales de forma piloto durante la temporada de la Junta General Anual 2023/24, y los datos resultantes se publicarán de forma continua. El año piloto se centrará en FTSE100 empresas. Una vez finalizados, se anima a todas las empresas a tomar nota de los indicadores finales que se publicarán en diciembre de 2023 y a utilizarlos como base para la autoevaluación interna de su propia divulgación y rendimiento en relación con ellos.

8) Después del ciclo de evaluación del primer año, la herramienta se someterá a una revisión en el tercer trimestre de 2024 centrada en su claridad de comunicación y efectividad. En particular, la revisión explorará la idoneidad de los indicadores piloto para la expansión a un universo más amplio de empresas, incluso desde el Reino Unido a otros mercados como los Estados Unidos.

9) Para participar en la consulta, envíe sus comentarios antes del lunes 23 de octubre a las 3 p.m. BST a través [de: www.surveymonkey.co.uk/r/FairReward2023](http://www.surveymonkey.co.uk/r/FairReward2023)

Sección 2: El enfoque FRF

1) El modelo de tablero para la herramienta FRF se desarrolló a partir de la premisa de que (i) ciertos indicadores tomados en conjunto pueden ayudar a identificar la idoneidad de la recompensa en una empresa, junto con (ii) una mayor comprensión de cómo la remuneración permea desde la Junta y los ejecutivos hacia afuera en toda la empresa podría fomentar una comprensión más clara de cómo se motiva y retiene a los creadores de valor asociados con el éxito de la empresa. así como la forma en que la empresa contribuye a la sociedad de la que depende su éxito. Por lo tanto, los propietarios de activos que compartían esta ambición determinaron que sería útil compilar estos indicadores en un único perfil en línea para cada empresa, donde los inversores puedan obtener fácilmente información sobre el rendimiento con respecto a cada indicador y, en comparación, con los pares de una empresa. La herramienta propuesta cuenta con 26 grupos de indicadores (+3 tentativos) en 3 secciones: (A) Características de la empresa; B) Procesos de escrutinio de los salarios; (C) Resultados de recompensa.

2) Se han seleccionado indicadores como medio para medir los resultados (datos cuantitativos sobre la remuneración en las empresas evaluadas) y los procesos (una evaluación más cualitativa de cómo se han logrado los resultados salariales). Con ello se pretende proporcionar a los usuarios:

a) puntos de datos claros y pertinentes, que puedan servir de base para emitir juicios sobre la equidad a través de comparaciones con homólogos sectoriales o de mercado, o con otros índices de referencia; y

b) información cualitativa que respalde juicios razonados sobre los resultados, indicando si las empresas y sus consejos de administración han determinado o no las indemnizaciones salariales a través de procesos sólidos y rigurosos.

3) El FRF se basará enteramente en información disponible públicamente. De esta manera, no promueve la colusión entre los inversores, ni proporciona una visión privilegiada de las prácticas corporativas. Del mismo modo, no proporciona recomendaciones de votación en las juntas generales de accionistas: corresponderá a los inversores juzgar el rendimiento de una empresa en toda la gama de indicadores y adaptar sus prácticas de administración y decisiones de voto en consecuencia.

4) Los debates sobre la remuneración de los ejecutivos generalmente se han relacionado con prácticas geográficas o globales más que sectoriales. El FRF tiene por objeto proporcionar un medio para que los usuarios que acceden a los datos puedan ver las empresas evaluadas sobre la base de comparaciones sectoriales o de índices. Los indicadores se han elegido en función de su relevancia para el mercado y, en la medida de lo posible, se evaluará a las empresas en relación con todo el índice. Cuando las comparaciones de índices sean menos apropiadas, el resumen presentado por el FRF del marco de evaluación relacionará el desempeño con los pares sectoriales.

5) Los indicadores elegidos están destinados a servir de base para el compromiso y el diálogo. Al establecer marcadores de mejores prácticas, pueden informar a los inversores y desafiar a las empresas, fomentando cambios positivos en la práctica que sean significativos y alcanzables a corto plazo. La mayoría de los indicadores se han seleccionado sobre la base de su ubicuidad y, en muchos casos, la divulgación de información es un requisito reglamentario en el Reino Unido, o normas voluntarias en evolución, y podría suponerse razonablemente que se convertirá en algo común u obligatorio en el futuro. El FRF tiene la intención de recopilarlos y publicitarlos como un medio para promover las buenas prácticas y una divulgación más completa, cuando esto no exista como requisito obligatorio. Cuando una empresa no haya divulgado públicamente la información necesaria para evaluar el rendimiento en relación con el indicador pertinente, se indicará en su evaluación con arreglo al FRF, y la empresa evaluada tendrá la oportunidad de verificar cualquier laguna percibida antes de la publicación de la evaluación del FRF.

6) El FRF se centra (inicialmente) en el Reino Unido y abarcará a las empresas del FTSE 100 (que comprende la lista de empresas "Focus" para el año piloto). La intención es que, una vez que la herramienta haya sido probada en un índice, pueda adaptarse y aplicarse a un universo más amplio de empresas tanto en el Reino Unido como en otros mercados, especialmente en Europa y Estados Unidos. Revisaremos los indicadores periódicamente y examinaremos la idoneidad de las métricas existentes y nuevas para otros mercados a medida que evolucione la herramienta.

Sección 3: Propuesta de proceso de evaluación del FRF

El FRF se lanzará para su año piloto en el cuarto trimestre de 2023, tiempo durante el cual la lista de empresas objetivo estará compuesta por FTSE100. Tras la publicación del informe anual de cada empresa de interés, el FRF se actualizará de forma continua, con el cuadro de mando claramente etiquetado para indicar los datos evaluados del año más reciente. El plazo de evaluación se rige por la intención de que el FRF informe las decisiones de los inversores sobre los compromisos con las empresas antes de las Juntas Generales de Accionistas, incluidos sus votos en dichas Juntas Generales de Accionistas, y el período de tiempo típico de dos a tres meses entre la publicación del informe anual y la Junta General de Accionistas posterior.

La mayoría de los indicadores se basan en datos cuantitativos publicados en los informes anuales y las resoluciones relacionadas con la remuneración asociadas se votan en las juntas generales de accionistas, y los criterios cualitativos están sujetos a un proceso objetivo y transparente. Cada empresa de interés tiene la oportunidad de revisar la evaluación del FRF de sus datos comunicados públicamente antes de que el FRF finalice y los publique en línea. Cualquier comparación sectorial se basará en el año piloto en las definiciones sectoriales asignadas por FTSE Russell. Sobre esta base, el FRF no prevé un margen significativo para que las empresas impugnen las evaluaciones resultantes. Sin embargo, reconocemos la importancia de conceder a una empresa tiempo suficiente para comentar la evaluación inicial, y la necesidad de conciliar este imperativo con el objetivo de completar la evaluación a tiempo para informar sobre la participación de los inversores antes de la Junta General de Accionistas.

Cada empresa seleccionada tendrá la oportunidad de proporcionar una respuesta formal por escrito a la evaluación del FRF si desea proporcionar contexto adicional, que se incluirá en la página web. Los administradores de FRF considerarán y tendrán en cuenta cualquier comentario recibido después de que la evaluación se haya cargado en el sitio de FRF.

El calendario propuesto para el proceso de evaluación es el siguiente:

1) En el cuarto trimestre de cada año, todas las empresas seleccionadas reciben una notificación anticipada del proceso y el cronograma de evaluación del FRF, por lo que el período de revisión se puede tener en cuenta en los planes de trabajo y se especifica un contacto corporativo apropiado para la verificación de la evaluación.

2) En el momento de la publicación del informe anual de la empresa, se enviará a cada empresa de interés un recordatorio de cortesía de que el FRF se aplicará a sus divulgaciones durante los próximos quince días antes de que el borrador de la evaluación se comparta con la empresa para su revisión. [Semana de publicación del informe anual]

3) En el plazo de dos semanas a partir de la publicación de su informe anual, los administradores del FRF evaluarán cada una de las empresas seleccionadas en función de los indicadores identificados. Durante este período, se agregará una nota a la herramienta en línea para indicar que está pendiente una nueva evaluación. [Publicación del informe anual +2 semanas]

4) Los resultados de la evaluación inicial se comparten de forma privada con la empresa para permitir la verificación, o cualquier comentario contextual adicional, con un plazo de dos semanas disponible para la retroalimentación. Durante este período, se agregará una nota a la herramienta en línea para indicar que el borrador de la evaluación se ha enviado a la empresa para su revisión.

5) Depende de la retroalimentación de la empresa: [Publicación del informe anual +5 semanas] a. Si no se ha recibido ningún comentario de la empresa, continúe con el paso 6. b. Los administradores de FRF revisarán la evaluación a la luz de cualquier comentario de la empresa, dentro de una semana a partir de su recepción. Cualquier ajuste a la evaluación debe basarse en datos que sean de dominio público. La decisión final sobre la evaluación recaerá en el grupo directivo de propietarios de activos del FRF, pero la retroalimentación de la empresa será una consideración clave.

6) Evaluación publicada como parte de la herramienta en línea y de la lista de correo de FRF notificada de las actualizaciones publicadas. La evaluación incluirá una indicación de si la empresa respondió durante el período de comentarios previos a la publicación, con una respuesta escrita de la empresa de una página como máximo incluida en la página web en caso de que la empresa desee proporcionarla. [Publicación del informe anual +5—6 semanas como máximo, dependiendo de los comentarios de la empresa]

Anexo: Definiciones/Términos clave

Remuneración del CEO: Las referencias a la remuneración del CEO se refieren a la remuneración total percibida por el CEO durante el año sobre el que se informa, tal y como se revela en las divulgaciones de "una sola cifra" para la remuneración del CEO publicadas en los informes anuales de las empresas para cada uno de sus diez años anteriores. La cifra única es un requisito reglamentario y se calcula de acuerdo con una fórmula estipulada que cubre todos los elementos de la remuneración de los directores, incluidos el salario, la retribución variable, los pagos de pensiones y otros beneficios.

Informes salariales por origen étnico: Una brecha salarial es la diferencia entre el salario medio (o medio) por hora de los empleados de la categoría A y el salario medio (o medio) por hora de los empleados de la categoría B, que se expresa como porcentaje de los ingresos de un grupo. Para los cálculos salariales por origen étnico, esto implicaría que los empleadores calculen si los empleados de un determinado grupo étnico ganan un X% menos o un X% más que los empleados de un grupo étnico diferente por hora. La presentación de informes sobre la brecha salarial por origen étnico no es actualmente un requisito reglamentario en el Reino Unido, aunque el gobierno ha emitido una guía para aquellas empresas que opten por hacerlo de forma voluntaria.

Empresa de enfoque: Un componente en el universo de empresas del Marco de Recompensa Justa que serán evaluadas en un año determinado. Para el año piloto, esto comprenderá el FTSE100, pero con la intención de que en 2024 se amplíe el alcance a un número más amplio de empresas y la viabilidad de aplicar indicadores similares a otros mercados.

Informes salariales de género: Los empleadores del Reino Unido están legalmente obligados a publicar su "brecha salarial de género" detallando la brecha en el salario medio y el salario medio de los empleados masculinos y femeninos del Reino Unido, así como la proporción de empleados masculinos y femeninos en cada cuartil salarial y la brecha en el pago de bonificaciones. Las empresas publican sus datos en un sitio web específico del Gobierno del Reino Unido.

Salario Digno Nacional: El "Salario Digno Nacional" es la tarifa mínima por hora del Reino Unido que los empleadores deben pagar a los empleados mayores de 23 años, establecida por el Gobierno sobre la base del asesoramiento de la Comisión de Bajos Salarios, que los empleadores están legalmente obligados a pagar a los empleados mayores de 23 años. Es un salario mínimo legal de facto para los trabajadores mayores de 23 años. La tasa actual es de 10,42 libras esterlinas, con tasas más bajas de "salario mínimo nacional" para los trabajadores más jóvenes.

Remuneración de otros ejecutivos: Las empresas están obligadas a publicar en su informe anual una "cifra única" de la remuneración total realizada por todos los ejecutivos durante el año de referencia. La cifra única es un requisito reglamentario y se calcula de acuerdo con una fórmula obligatoria que cubre todos los elementos de la remuneración de los ejecutivos, incluidos el salario, la remuneración variable, los pagos de pensiones y otros beneficios.

Ratios salariales: Ratios salariales que detallan la "cifra única" de la remuneración total del CEO realizada en el año de referencia (incluidos el salario, la retribución variable, los pagos de pensiones y otras prestaciones) como múltiplo de la retribución de los trabajadores de comparación. Las divulgaciones que detallan el salario del CEO con el del empleado del Reino Unido en el percentil 25, medio y 75 de la fuerza laboral de la empresa en el Reino Unido, sobre una base equivalente a tiempo completo, son un requisito reglamentario.

Salario Digno Real: El Salario Digno Real es una tarifa de pago mínimo por hora voluntaria a la que los empleadores se comprometen para todos sus trabajadores empleados directa e indirectamente a través de la acreditación de la Fundación de Salario Digno. La tasa se establece sobre la base de cálculos académicos de la tasa salarial necesaria para llevar un nivel de vida decente y digno. Actualmente está fijado en £ 10.90 por hora (£ 11.95 en Londres)

"Opinión de los accionistas sobre la remuneración": Las empresas que cotizan en el Reino Unido están legalmente obligadas a celebrar votaciones sobre la remuneración de los ejecutivos en sus juntas generales de accionistas. La votación retrospectiva sobre el informe de remuneraciones es una votación consultiva anual, a través de la cual los accionistas apoyan o se oponen al informe de remuneraciones, detallando principalmente la remuneración de los directores, incluida la remuneración del CEO. La empresa no está obligada a actuar en la votación, incluso si la mayoría de los accionistas se oponen al informe salarial. La votación sobre la política salarial es una votación vinculante que debe celebrarse al menos tres veces al año o si hay cambios en la política. Los accionistas votan a favor o en contra de la política salarial, incluidos los aumentos salariales; posibles bonificaciones y pagos de incentivos y condiciones de rendimiento; u otros componentes de la remuneración y los beneficios. Si la mayoría de los accionistas se oponen a la política, la empresa está obligada a presentar una política alternativa para su consideración.