



Palanca #21

## Limitar la desproporción salarial

En las últimas décadas se ha desarrollado una cultura empresarial, primero en el mundo anglosajón, pero después exportada universalmente, en la cual muchos altos ejecutivos de grandes corporaciones han estado más interesados en conseguir beneficios en el corto plazo que en realizar las inversiones en capital humano, calidad o innovación que favorezcan el crecimiento económico y la generación de riqueza a largo plazo. Esa actitud lleva a maximizar los resultados inmediatos en lugar de favorecer inversiones de mayor recorrido, mucho más sostenibles y productivas. A todo ello han contribuido significativamente las políticas de incentivos salariales aplicadas a sus ejecutivos, excesivamente enfocadas a la maximización de los valores de cotización de las acciones.

La idea plantea varias medidas que deberán ser aprobadas por Ley por el gobierno de España y ejecutadas por las empresas cotizadas o todas aquellas con más de 500 empleados.

Al mismo tiempo, se deberá enmendar la Ley de Contratos Públicos para introducir la dispersión salarial como un criterio relevante en la puntuación de las licitaciones públicas.

Así, para llevar a cabo esta idea se proponen varias medidas que aumenten la transparencia, reduzcan la dispersión salarial, limiten los abusos y refuercen el control por parte de los accionistas, y vinculen más claramente las remuneraciones de sus altos directivos y consejeros con la generación de valor a largo plazo de las empresas. Esas medidas serían las siguientes:

- Modificar la Ley de Sociedades de Capital para reforzar los mecanismos de control, supervisión y cumplimiento de las normas de buen gobierno corporativo en materia de remuneraciones.
- Las retribuciones de altos directivos y miembros del Consejo de Administración deberán ser obligatoriamente aprobadas por la junta de accionistas, como punto independiente del orden del día, en votaciones individuales y con participación de los accionistas minoritarios.



- Vincular las remuneraciones de los consejeros y altos directivos a los beneficios de la empresa, limitando el peso de las retribuciones variables de cualquier clase, que no podrán superar las retribuciones fijas establecidas. Los comités de retribuciones deberán fijar de manera explícita objetivos de largo plazo y la adecuación del pago en acciones a sus altos directivos.
- Medidas fiscales: Modificar la regulación del Impuesto de Sociedades de modo que los gastos de personal sólo sean deducibles hasta un límite salarial máximo de 400.000 euros anuales, incluyendo todos los conceptos salariales.
- Medidas para limitar las indemnizaciones y blindajes excesivos de los altos ejecutivos, tales como: prohibir que se contabilicen como gastos deducibles de la empresa, gravar dichas indemnizaciones excepcionales, a partir de 500.000 euros, con un tipo adicional extraordinario del IRPF; limitar legalmente las indemnizaciones por resolución de contratos a un máximo de un año de retribución fija total anual; condicionar el abono de las indemnizaciones a la comprobación del cumplimiento de los criterios de rendimiento previamente establecidos, vinculados a la rentabilidad y beneficios obtenidos por la empresa y; exigir la obligación de introducir cláusulas de devolución (clawback) de las indemnizaciones, en caso de que posteriormente a su abono no se cumplieran los criterios establecidos.
- Medidas de transparencia con la transposición de las Directivas 95/2014/UE y 2017/828/UE, que deben incorporar la obligación de publicar en las cuentas de las empresas: la totalidad de la remuneración, tanto fija como variable, de los miembros del Consejo y de los Ejecutivos, así como el nivel de dispersión salarial, entendido como la ratio entre la remuneración percibida por el primer ejecutivo y el salario mediano, el salario medio y el más bajo de la empresa.
- Modificar la Ley de Contratos Públicos para introducir como criterio de valoración positivo y relevante en las licitaciones públicas las empresas que tienen una menor dispersión salarial. Se entenderá que una empresa tiene un gran nivel de dispersión salarial cuando la ratio entre la parte fija del trabajador mejor pagado y el peor supere el 20:1.

Como beneficios de esta idea se contemplan impulsar una nueva cultura empresarial, la transparencia y mejorar el gobierno corporativo de las empresas en favor de una economía de mercado más inclusiva y sostenible; reducir los abusos de los altos directivos en la gestión de las empresas y evitar la formación



de burbujas especulativas; y mejorar los niveles salariales y reducir la desigualdad salarial, que es un gran problema social.

Somos conscientes del riesgo potencial de que determinadas empresas decidan no invertir en España o desinvertir de nuestro país si se pusieran en marcha estas medidas.