

Expansión & EMPLEO

Por qué su sueldo puede depender de para quién trabaja

RETRIBUCIÓN/ El tamaño de las empresas determina el sueldo de sus primeros espadas, y también configura un paquete de compensación total en el que predominan los complementos y los bonus.

Montse Mateos. Madrid

Aunque muchos dicen que las comparaciones son odiosas, en asuntos salariales contrastar y examinar el 'cuánto gana' en perfiles que comparten la misma categoría en empresas de distinto calibre, parece ser el método más eficaz para llegar a resultados interesantes en cuestiones retributivas. Esta es precisamente la razón de ser de WellKomp, un comparador de compensación monetaria y emocional, que acaba de lanzar las conclusiones de un análisis que ofrece en primicia EXPANSIÓN.

En *Dime para quién trabajas y te diré cómo y cuánto ganas* esta firma repasa cuál es el modelo retributivo de los directivos y, hasta qué punto estas diferencias pueden ser definitivas para dibujar un mapa preciso del sueldo de los primeros espadas en empresas de distintos tamaños. Los resultados de este informe están basados en los datos que han aportado altos directivos y primeros ejecutivos españoles o que trabajan en España.

El tamaño sí importa

Uno de los datos que se desprende de esta investigación es que existe una correlación entre la retribución de los altos directivos y el tamaño de las compañías para las que trabajan. Destacan por encima aquellos que trabajan en compañías que pertenecen al portfolio de *private equity*, así como los socios de servicios profesionales.

En detalle, los CEO y los directivos del comité ejecutivo (ExCo) de las compañías muy grandes –facturaciones superiores a 5.000 millones de euros– son los que perciben mayor porcentaje de compensación diferida (parte del pago de un empleado que se retiene y se paga posteriormente): un 48% gana 919.000 euros, incluido este concepto. Los que cobran este componente en relación a los que no lo hacen reciben una prestación significativamente mayor, 670.000 euros en el caso del primer ejecutivo que no tiene esta compensación. Esta diferencia entre los que cobran diferida puede situar la com-



pensación total recibida en un rango entre el 50% y 100% sobre los que no la cobran. El porcentaje de directivos que recibe este pago disminuye a medida que baja la facturación de sus empleadores. Por ejemplo, las pequeñas empresas –facturación por debajo de 50 millones de euros– sólo contemplan este pago en el 20% de los primeros ejecutivos, 456.000 euros incluido el pago diferido.

Esta investigación determina que son los directivos del ExCo los que menos disfrutan de esta prestación: un 16% en el caso de grandes empresas –facturación entre 500 millones y 5.000 millones de euros–, cuyo sueldo medio se sitúa en los 216.000 euros, compensación diferida incluida.

Los bonus

Y si alrededor del 30% de los directivos percibe compensación diferida, un 84% recibe un bonus anual como media para todos los tamaños de compañía. En las empresas grandes y muy grandes este porcentaje puede sobrepasar el 90%, con la salvedad del

El 56% de los primeros ejecutivos de las cotizadas tiene compensación diferida

El 32% de los directivos del sector público suma al fijo complementos y bonus anual

sector público, que es el que menos contempla esta prestación. Por ejemplo, en la empresa familiar muy grande, el 89% de los directivos recibe bonus anual –46% sobre el sueldo fijo–; en el sector público el 78% tiene esta prestación –23% de la retribución fija–. En grandes empresas, el bonus representa un 40% del sueldo fijo, una cuantía que se contempla para el 91% de los directivos.

Según el análisis de WellKomp el 84% de los directivos que recibe bonus anual, la compensación del 51% de los mismos contempla sueldo fijo, bonus y complementos; y el

22% tiene además diferida. Asimismo, el 22% suma al fijo el bonus; el 5%, además de estas partidas, tiene diferida.

Son los *partnerships* de servicios profesionales en las que se cobran los bonus más elevados, en relación con el fijo, seguidos de gran empresa y *private equity*.

Las cotizadas

Esta investigación confirma que las empresas que cotizan son las que están más acostumbradas a proporcionar elementos de compensación diferida en distintas modalidades, en comparación con las que no están presentes en el parque. Así, el 56% de los CEO de las cotizadas –40% de los directores de departamento– cobran incentivos a largo plazo o compensación diferida, frente a un 42% y un 24%, respectivamente, en las que no cotizan. Por nivel ejecutivo, según aumenta esta categoría se disfruta en mayor grado dicha partida.

A medida que se desciende en el escalafón de responsabilidad y dimensión de compañía, se reduce este porcentaje:

sólo un 5% de los reportes inferiores en compañías con una facturación inferior a 200 millones de euros lo cobran.

Incentivos a largo plazo

Los altos directivos que trabajan en la filial española de multinacionales disfrutan en mayor grado de incentivos a largo plazo o plurianuales, respecto de las compañías españolas. Esta diferencia se acentúa en los *country managers* de multinacionales respecto de los CEO de empresas españolas, un 40% respecto de un 28%; es cuatro puntos superior entre los directores de departamento y sus reportes al comité ejecutivo. Por ejemplo, en una empresa con una facturación por encima de 500 millones de euros, la compensación media –sueldo fijo, bonus y complementos– de un primer ejecutivo en la sede central es de 436.000 euros, 198.000 euros para el director de departamento y 101.000 euros para reportes a ExCo –476.000 euros, 176.000 euros y 106.000 euros, respectivamente, en la filial–.

El análisis de WellKomp destaca que en estas compañías los altos directivos españoles cobran menos que sus homólogos de filiales de multinacionales extranjeras. En compañías con facturación inferior a 500 millones de euros, y con excepción de los niveles inferiores, los directivos en la sede central perciben compensación diferida en mayor medida que sus homólogos.

Compensación total

Sueldo fijo, complementos y bonus anual son los ingredientes más habituales en el paquete de compensación total de los directivos. Los que cobran diferida la suman a la combinación anterior. Así, el 23% de los directivos de la gran empresa gozan del paquete completo, el 22% en las firmas de *private equity*, y el 13% en la empresa familiar. El sector público aglutina el mayor porcentaje de directivos que cobran fijo, un 25%; el 32% goza de fijo, complementos, bonus y diferida.

Otro paso hacia la transparencia

“No conozco a nadie que haya mejorado su compensación por no hablar de ella”, asegura Pedro Goenaga, CEO de WellKomp. Cazatalentos durante 25 años en Russell Reynolds –una de las ‘Big Five’ del sector junto a Korn Ferry, Heidrick & Struggles, Spencer Stuart y Egon Zehnder–, señala que uno de los motivos que le animó a lanzar WellKomp hace año y medio fue que los directivos con los que trataba quisieran saber si su sueldo estaba alineado con el mercado.

• **Transparencia.** Sobre la entrada en vigor de la directiva europea sobre transparencia salarial en 2026, plantea que nadie sabe cómo va a quedar una normativa que comenzó para resolver un problema de brecha salarial de género y ha evolucionado a mayor transparencia y equidad en compensación. Cree que los grandes empleadores están trabajando al respecto haciendo un diagnóstico por niveles, definiendo los Kpi –indicador de desempeño– de cada posición y “analizando si los paquetes de compensación actual son los que van funcionar a futuro o pueden ser optimizados”.

• **Equilibrio retributivo.** Según Goenaga España está a la cola de Europa y muy por detrás de EEUU en compensación: “La solución pasa por la creación de valor en el tejido empresarial. Ser más innovador, productivo y eficiente con productos y servicios diferenciales en país que vive de ellos. Por otro lado e igual de importante pensar que sectores, actividades, productos y servicios además de resolver necesidades detentan un margen elevado que permite retribuir de forma adecuada y sostenible a sus directivos y profesionales”.