



Mutantes de Wall Street

2009-11-01

Estados Unidos finalmente ha decidido regular los salarios de los principales ejecutivos de las compañías financieras a las que el gobierno ha tenido que ayudar para sortear la crisis.

A partir de ahora, su salario estará limitado a 500.000 dólares y su compensación por otros conceptos reducida en un 50%.

La medida afecta a sociedades como Bank of America, Chrysler, AIG, Citigroup, y General Motors entre otras.

Como resultado de esta acción, casi la mitad de los altos ejecutivos de Bank of America, han abandonado su puesto.

¿Qué hace que un ejecutivo obtenga una remuneración por encima de 80 millones de dólares al año como se ha visto en Goldman Sachs o que Stanley O'Neal – CEO de Merry Lynch – cobrara 161 millones de dólares en su salida. Eran buenos tiempos, todo el mundo ganaba mucho dinero pero, esta misma sociedad – cuando ya la crisis empezaba a poner en peligro la cuenta de resultados – contrata a John Thain con un salario de 750.000 dólares, una compensación de 15 millones de dólares por lo que no cobraría de la NYSE que abandonaba y stock options por valor a determinar pero que le pondrían en un probable nivel superior a los 50 millones de dólares.

Como este caso, muchos.

En España, un alto ejecutivo del Banco Santander se retiró con una compensación de más de 100 millones de euros y vemos continuamente muestras de hasta que punto, grandes compañías pagan cantidades astronómicas por conseguir talento.

¿Esta justificado? ¿Hasta que punto una persona puede marcar la diferencia? ¿Con tanto chaval entrenando hasta dejarse la piel jugando al fútbol, que hace que el traspaso de Cristiano Ronaldo haya sobrepasado los 90 millones de euros?

Cuando William Clay Ford se hizo cargo de la empresa de automóviles que lleva su nombre, algunos en el sector dijeron de él “es un ejecutivo normal en un mundo de excelencia”

Por su parte Philip Johnson – uno de los más grandes arquitectos de Norteamérica, precursor del postmodernismo con su celebre edificio en Manhattan para la ATT, hoy Sony- decía “creo en las elites”.

Es evidente que no todos somos iguales, ni por cualidades ni formación y mucho menos por grado de implicación en, por ejemplo el desarrollo de la empresa en la que prestamos nuestros servicios, pero no deja de llamar la atención las enormes diferencias que existen entre ejecutivos de características similares.