D

e acuerdo con Matthew Bloomfield, Brandon Gipper, John D. Kepler & David Tsui, según lo sostienen en su artículo *Cost shielding in executive bonus plans*, publicado por *Journal of Accounting and Economics*, Volume 72, Issues 2–3, November–December 2021, “*The systematic patterns arising from the data suggest that cost shielding is a deliberate choice, rather than a haphazard compensation decision. Boards appear to pick and choose carefully among available IS measures based on which costs would be most advantageous to shield against, for example using EBITDA to shield a manager from sunk depreciation costs. However, we note that boards appear reluctant to construct custom IS measures, instead restricting their choices to commonly used performance metrics (e.g., sales, EBITDA, EBIT, and net income). Boards’ apparent reluctance in this regard could lead to unintended, excess cost shielding. For example, one could imagine a board seeking to shield CEO from R&D expense creating and using a custom performance metric: “Earnings before R&D Expense.” We do not observe boards behaving this way to any significant degree. Instead, we observe boards using sales-based pay (sales is the only commonly used IS metric that excludes R&D expense), which carries the potentially unintended consequence of further shielding the manager from all other costs. Our study does not provide an answer as to why boards restrict themselves to commonly used, prefabricated performance metrics.*”

Los pactos remuneratorios acordados con los principales ejecutivos pueden excluir ciertas partidas convirtiéndose en un instrumento de fomento y privilegio. En ocasiones se oye argumentar a los ejecutivos que ellos no son ni pueden ser responsables de ciertas partidas, las que consideran están fuera de su influjo.

Es muy importante impulsar el mejor comportamiento de los funcionarios, pero no es correcto deconstruir los estados financieros para facilitar el cumplimiento de ciertas metas, porque con esto se puede hacer daño a los socios y a los inversionistas, en beneficio de los ejecutivos.

El cortoplacismo es un mal consejero. Hay esfuerzos, como los de investigación y desarrollo, que pueden excluirse de las consideraciones sobre los logros de la gerencia, de tal manera que ésta deja de pensar en el futuro. La innovación tanto en materia de bienes como de servicios es fundamental, así su concepción y desarrollo implique altas sumas de dinero y largos plazos de experimentación.

Una empresa líder en el mercado debe mantener su delantera haciendo esfuerzos creativos. Esto se opone a la estructuración de grandes beneficios en favor de sus directivos, que dejan de esforzarse por los resultados del conjunto, para fijarse solamente en los factores que se ha acordado tener en cuenta.

Los funcionarios de las entidades se dan cuenta de los privilegios de sus directivos mientras a ellos se les trata con avaricia. Esta mal ambiente organizacional debilita las entidades haciendo que sufran deserciones.

*Hernando Bermúdez Gómez*