

# El 66% de las empresas IPSA subió sus bonos a ejecutivos en 2021

**Las 29 empresas que conforman el IPSA** entregaron bonos y participaciones accionarias por US\$868 millones a sus ejecutivos, según una revisión realizada por Pulso a los estados financieros del cuarto trimestre de 2021 y las memorias anuales de las compañías que reportan a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF). Se trata de un monto 14% superior al que dieron en 2020, cuando dicho apartado alcanzó los US\$761 millones.

## LEONARDO CÁRDENAS

–Corría poco más de una hora de la última junta de accionistas de Parque Arauco –controlada por Grupo Said– el pasado 4 de abril, cuando el abogado Mario Soler Reyes, quien asistió en representación del accionista Santander Corredores de Bolsa Limitada, pidió la palabra e indicó que estaba facultado por uno de sus clientes que tiene la cantidad de 38.930.736 acciones, para solicitar el detalle de todos los antecedentes existentes respecto de la participación en utilidades y bonos que recibieron los ejecutivos de la sociedad durante el ejercicio 2021.

Ante la petición, el nuevo presidente de Parque Arauco, Salvador Said Somavía –hijo de José Said–, aclaró que el monto total de \$3.800 millones corresponde a la totalidad de la plana ejecutiva de la compañía y no sólo a los principales gerentes. Asimismo, sostuvo que el monto “está en un nivel de mercado e incluso más bajo”, añadiendo que la compañía contrató a un grupo de profesionales que analizó la estructura de remuneraciones.

La escena se enmarca en el fuerte incremento en los bonos, beneficios y participaciones que recibieron los altos ejecutivos de grandes empresas ligadas al comercio durante 2021, debido principalmente al boom de liquidez de las personas que retiraron parte de sus fondos previsionales en medio de la pandemia del Covid-19.

En contraste con los millonarios bonos que recibieron ejecutivos del retail, sus pares de commodities, como minería y energía, evidenciaron las mayores bajas en comparación con 2020.

Según la revisión realizada por Pulso, el 66% de las empresas que conforman el IPSA subió los bonos y beneficios otorgados a sus ejecutivos durante 2021, mientras el 34% restante registró una reducción de dichos beneficios.

Las 29 empresas que conforman el IPSA entregaron a sus ejecutivos bonos y participaciones accionarias por US\$868 millones, según los estados financieros del cuarto trimestre de 2021 y las memorias de las firmas que reportan a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) y conforman este índice. Se trata de un monto 14% superior al que dieron



las mismas compañías en 2020, cuando dicho apartado alcanzó los US\$761 millones.

Las cinco compañías que más subieron sus beneficios en bonos y participaciones accionarias entre 2020 y 2021 fueron: Quiñenco (446%); Mallplaza (243%); SMU (124%); Falabella (71%), y CCU (68%). Punto aparte es el caso de Parque Arauco, que en 2020 en medio de los momentos más crudos de la pandemia y el cierre obligado de los centros comerciales para evitar la propagación del virus, resolvió no dar bonos a sus ejecutivos y un año después desembolsó US\$4,5 millones por dicho concepto.

En tanto, las cinco empresas que más dis-

minuyeron sus bonos y participaciones accionarias a ejecutivos fueron: SQM (-82%); Enel Américas (-41%); Grupo Security (-36%); ECL (Engie Chile) (-24%), y Empresas Copec (-23%).

## LA VISIÓN DE LAS COMPAÑÍAS

Por medio de una declaración por escrito, Quiñenco explicó que el aumento en las gratificaciones y bonos de todo el equipo respondió a los resultados históricos obtenidos por la empresa en el ejercicio 2021.

“Esta decisión se alinea con las políticas que ha impulsado la compañía desde hace mucho tiempo y especialmente con lo plantea-

do por Andrés Luksic Craig, presidente de Quiñenco, en la carta que envió a los accionistas para presentar la memoria anual, donde explicó que el holding está impulsando que “en las ocasiones en que las empresas obtengan resultados particularmente positivos, los trabajadores accedan también a reconocimientos especiales y bonos vinculados a ese mejor desempeño”, acotó el holding que abarca empresas de los sectores financiero, bebidas alcohólicas y analcohólicas, manufacturero, energía, transporte y servicios portuarios.

Por su parte, Falabella S.A. sostuvo que “el principal motivo del aumento de bonos fue un mejor resultado y buen desempeño de los ejecutivos en sus KPIs (sigla frecuentemente utilizada por empresas, cuyo significado en inglés es Key Performance Indicator, y en castellano se traduce como Indicador Clave de Desempeño)”. Consultada la compañía sobre si el monto entregado corresponde a las cifras que concedía previo al estallido y a la pandemia, respondió que no han cambiado la metodología.

CAP, en tanto, explicó en su reporte financiero del cuarto trimestre que “no tiene planes de incentivos para sus ejecutivos y gerentes. Sin embargo, la administración, en forma discrecional, podría beneficiar a algunos ejecutivos en función de las utilidades registradas en el ejercicio financiero respectivo”.

Mallplaza, a su vez, indicó en su memoria del ejercicio pasado que el 30 de junio de 2021 su directorio aprobó un “plan de incentivos variables y contingentes de compromiso de largo plazo para ciertos ejecutivos de la Compañía y sus filiales incluyendo, pero sin limitarse, a los ejecutivos principales de la Sociedad, para el ejercicio 2021 al 2024”. Asimismo, la administradora de centros comerciales puntualizó que el propósito de este plan es “promover la permanencia de los ejecutivos a los que se dirige y asegurar el alineamiento de los objetivos de los mismos con la compañía, en el mediano y largo plazo”.

Al ser consultada por la caída en los beneficios a sus ejecutivos, Enel Américas respondió: “La diferencia entre los montos de bo-

Título: El 66% de las empresas IPSA subió sus bonos a ejecutivos en 2021

BONOS Y ACCIONES A EJECUTIVOS		LT	
Monto en MUSS	2020	2021	Var. %
P. Arauco	-	4.562	
Quiñenco	1.535	8.377	446%
Mallplaza	2.152	7.384	243%
SMU	12.152	27.190	124%
Falabella	67.565	115.759	71%
CCU	22.998	38.536	68%
CAP	6.338	10.059	59%
Cencoshopp	806	1.177	46%
Itaúcorp	80	94	17%
BCI	195.659	213.478	9%
B. Santander	90.616	98.684	9%
Concha y Toro	20.074	21.679	8%
Cencosud	56.138	60.330	7%
Ripley	20.568	21.628	5%
IAM	5.272	5.440	3%
Aguas-A	5.206	5.302	2%
Chile	112.528	113.329	1%
CMPC	29.485	29.040	-2%
Andina-B	18.782	18.276	-3%
Enelchile	321	306	-5%
Sonda	3.628	3.444	-5%
Entel	18.902	17.326	-8%
Colbún	11.439	9.439	-17%
Copec	12.675	9.711	-23%
ECL	15.524	11.753	-24%
Security	21.330	13.743	-36%
Enelam	148	88	-41%
SQM-B	7.770	1.383	-82%
Vapores	1.701	39	-98%

FUENTE: Elaboración propia en base a reportes financieros y memorias de las empresas de 2021

LA TERCERA

nos se explica por una base de comparación distinta. Hubo en el período cambios internos de ejecutivos que pasaron a otras sociedades del grupo y por ese motivo los montos no son comparables. No ha habido modificaciones en la política de gratificaciones de la compañía".

Por su parte, Engie Chile (E-CL), Parque Arauco y SMU declinaron efectuar comentarios sobre este artículo. Mientras, que al cierre de esta edición no hubo respuesta de parte de SQM a las preguntas formuladas.

El caso de la Compañía Sud Americana de Vapores (CSAV) es singular, pues a diferencia del resto de las empresas no especifica los bo-

nos y participaciones accionarias entregadas durante el ejercicio.

Sin embargo, en su reporte financiero del cuarto trimestre de 2021 se evidencia un fuerte aumento en sueldos y bonos. "La remuneración total percibida por los ejecutivos principales durante 2021, incluyendo tanto su parte fija como variable, alcanzó los US\$5.218.421 (2020: US\$2.794.106 y 2019: US\$2.764.089)".

La dotación global de CSAV y sus subsidiarias al 31 de diciembre de 2021 era de 13 personas, dos en el rango de gerentes y ejecutivos principales; nueve en profesionales y técnicos, y dos trabajadores. ●

