

Companhia vai mal, executivos vão muito bem

Jornal Valor Econômico – Quinta-feira, 7 de Abril de 2016 – Capa

ECONÔMICO
Valor

<http://www.valor.com.br/carreira/4514396/companhia-vai-mal-executivos-va-ou-muito-bem>

Por Leticia Arcoverde

A remuneração dos executivos das empresas brasileiras não está alinhada com resultados financeiros que geram valor e trazem retorno aos acionistas, segundo um estudo da consultoria PwC e da Fundação Getulio Vargas (FGV) com 134 companhias de capital aberto. A maioria delas (76%) não registrou geração de valor e teve queda no lucro líquido, mas ainda assim aumentou a remuneração fixa e variável de seus altos executivos. Para João Lins, sócio da PwC, é importante entender a relação entre remuneração e o processo de geração de valor da empresa, pois a grande justificativa para os pacotes de remuneração é atrelar os ganhos do profissional ao desempenho de curto e longo prazos das companhias. O estudo mostrou, entretanto, que a parcela variável sofreu poucas mudanças no período analisado, mesmo quando o resultado das empresas foi insatisfatório.

Executivos ganham mais que empresas

Jornal Valor Econômico – Quinta-feira, 7 de Abril de 2016 – pg. B2 – Empresas | Carreira

<http://www.valor.com.br/carreira/4514302/executivos-ganham-mais-que-empresas>

Por Leticia Arcoverde

Resultados financeiros que geram valor caem, enquanto salários e bônus no comando sobem

A remuneração executiva nas empresas brasileiras não está alinhada com resultados financeiros que geram valor e trazem retorno aos acionistas, segundo um estudo da consultoria PwC e da Fundação Getulio Vargas (FGV) com 134 companhias de capital aberto. A maioria delas (76%) não registrou geração de valor e teve queda no lucro líquido, mas ainda assim aumentou a remuneração fixa e variável de seus altos executivos.

As organizações incluídas no estudo compõem o Índice de Governança Corporativa da Bovespa, e estão listadas no Novo Mercado ou nos níveis 1 e 2 da bolsa. Das companhias analisadas, 42% apresentaram faturamento acima de R\$ 3 bilhões em 2014. Não foram incluídas instituições financeiras, por causa das diferenças nas regras contábeis. A pesquisa teve como base os demonstrativos financeiros e os formulários de referência, que incluem informações sobre remuneração executiva, publicados entre 2010 e 2015.

Oscar Malvessi Consultoria em Valor Ltda.

www.oscarmalvessi.com.br ou www.vecvalor.com.br - e-mail: oscar@oscarmalvessi.com.br
VEC® - Valor Econômico Criado é marca registrada da Oscar Malvessi Consultoria em Valor

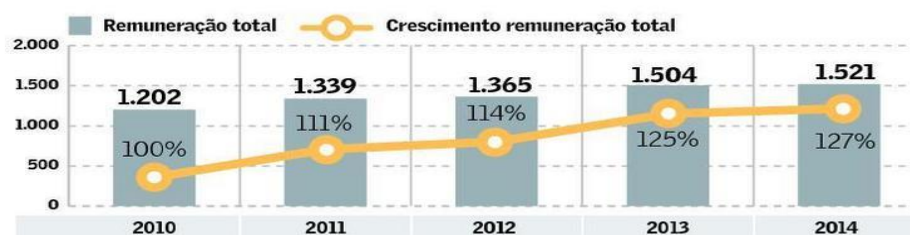
A principal medida usada pelos autores para fazer a comparação foi o valor econômico criado, compreendido pela capacidade de a empresa gerar lucro operacional suficiente para cobrir os custos do capital total aplicado no negócio. Também foi analisado o custo de oportunidade do acionista, levando em conta o retorno em dividendos e a valorização da ação no período. "Há diferença entre lucro e geração de valor", diz Oscar Malvessi, professor da Escola de Administração de Empresas de São Paulo da FGV.

Em descompasso

Mesmo sem retorno, empresas elevam remuneração para reter talentos

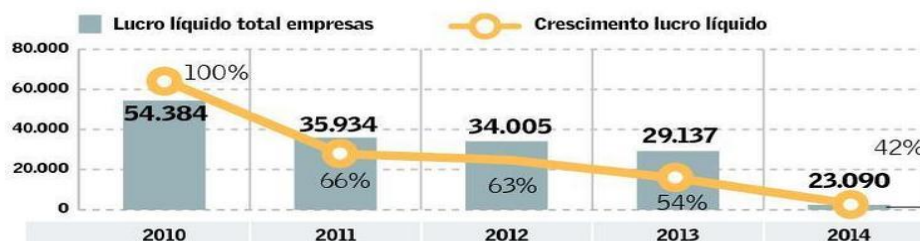
■ Evolução da remuneração executiva

Inclui total e variável entre 2010 e 2014 – em milhões de reais*



■ Evolução do lucro líquido

Entre 2010 e 2014 – em milhões de reais**



Fonte: PwC e FGV * Soma de toda a remuneração paga a diretores e presidente nas 109 empresas que não geraram valor nesse período, segundo o estudo "Remuneração Executiva e Geração de Valor". ** No mesmo grupo de empresas

Apenas 24% das empresas registraram geração de valor entre 2010 e 2014, período das informações analisadas. O valor de mercado dessas companhias aumentou 78%, enquanto naquelas que não geraram valor ele encolheu 4%. Nas primeiras, o lucro líquido cresceu 31%, e nas outras, caiu mais do que pela metade. As companhias que geram valor também apresentaram maior retorno total ao acionista, que inclui o pagamento de dividendos e a variação do valor de mercado da empresa. Nelas, essa taxa líquida foi de 3,2%, enquanto nas outras chegou a 8,5%. Em todos os casos, no entanto, a remuneração executiva aumentou cerca de 30% no período. Para João Lins, sócio da PwC, é importante entender a correlação entre remuneração do alto escalão e o processo de geração de valor da empresa, pois a grande justificativa para os pacotes de executivos é o conceito de "pay for performance", que atrela a remuneração variável do profissional ao desempenho de curto e longo prazo. O estudo mostrou, entretanto, que a parcela variável sofreu poucas mudanças no período analisado, mesmo quando o resultado das companhias deixou a desejar. "Muitas vezes a empresa mantém a parcela variável ou aumenta a fixa para não perder o executivo", diz. Segundo aos autores, mesmo nas empresas que geraram valor a remuneração não apresentou um alinhamento perfeito com

o desempenho do negócio. Nas companhias capazes de gerar valor, no entanto, os profissionais ganharam mais a mediana da remuneração total nessas empresas, em 2014, por exemplo, foi de R\$ 2,05 milhões, enquanto nas que não geraram valor foi de R\$ 1,82 milhão. "O alinhamento e a adoção desse conceito é bom para o executivo, para o acionista e para o país, pois gera empresas mais sólidas", diz.

O único indicador que apresentou resultado positivo no período foi o crescimento da receita líquida, que teve incremento de 37% nas empresas que geraram valor e de 20% nas outras. O Ebitda também se manteve relativamente estável no período nas empresas que não geraram valor (uma queda de 3%), e teve incremento de 36% nas que geraram valor. Ao analisar os indicadores usados pelas empresas na hora de definir a remuneração variável, o Ebitda foi o mais presente nas empresas que não geraram valor, em cerca de metade delas, enquanto nas que geram valor, ele foi usado apenas em 21% para incentivos de curto prazo, e 28% nos de longo prazo. Na opinião de Malvessi, contudo, o Ebitda é um conceito parcial e muito simples para ser definidor de performance. "Ele só reflete um pedaço de geração de caixa", diz. O desenho dos pacotes de remuneração se mostrou similar nos dois tipos de companhia: cerca de 45% de saláriobase, um terço de remuneração variável de curto prazo e cerca de 20% de incentivos de longo prazo. Para os autores do estudo, isso indica que as companhias que conseguem tirar bom desempenho de seus executivos não se apoiam apenas nas parcelas de remuneração variável e fixa. "Ela tem que refletir estratégia, modelo de gestão, governança corporativa e ser capaz de atrair e reter os executivos que me interessam, valorizando os comportamentos mais importantes para o resultado", diz Lins. Para o consultor, basearse em benchmarks de mercado não é suficiente. Mais comum nos EUA, onde o controle das empresas é mais pulverizado, uma cobrança maior dos acionistas por informações é fundamental para tornar esses processos mais transparentes e claros. Para Lins, essa figura do acionista "ativista" está apenas começando a surgir no Brasil. Nos formulários de referência, documento onde as empresas incluem dados de remuneração, apenas 34% informam como funcionam os mecanismos de compensação variável. Os autores refutam a justificativa, recorrente no Brasil, de que a divulgação de dados de remuneração podem representar um risco para a segurança dos profissionais. "O que interessa para o mercado não são os valores, mas a transparência na gestão. É explicar critérios e formatos", diz Lins. Na opinião de Malvessi, a forma como as companhias mensuram os indicadores precisa ter mais concepção técnica. "Hoje, elas não contemplam o acionista", diz. Prova disso é a existência limitada de comitês de remuneração nos conselhos de administração, mesmo nas empresas que foram capazes de gerar valor. Entre elas, 59% possuem comitê, contra 50% das que não geraram valor. Apenas 30% das empresas que geraram valor e 24% das que não geraram valor têm a composição considerada ideal segundo recomendações de governança corporativa um misto de membros do conselho e consultores especialistas. Ainda mais grave, em 7% das empresas que não geraram valor o comitê que vai discutir a remuneração executiva é formado só por diretores.