

# Remuneração de Executivos

**Ana Silvia Matte**



# Remuneração de Executivos

## Algumas atribuições na missão de um Conselho\*

- ✓ Discutir, formatar e definir propósito da organização, princípios e valores. E zelar por eles;
- ✓ Dar o direcionamento estratégico, monitorar e apoiar a diretoria em sua implementação, e estimulando a reflexão estratégica constante (atenção a mudanças de negócios);
- ✓ Assegurar que a diretoria identifique, mitigue e monitore os riscos da empresa, bem como a integridade do sistemas de controles internos;

# Remuneração de Executivos

- ✓ Selecionar o CEO e aprovar a nomeação dos demais diretores;
- ✓ Planejar o processo sucessório dos conselheiros, do CEO e demais diretores estatutários;
- ✓ Definir a política de remuneração e incentivos da diretoria como um todo, objetivos e metas do CEO, e avaliar o seu desempenho anualmente;
- ✓ Participar, junto com o CEO, na definição de objetivos, metas e avaliação dos membros da diretoria;

# Remuneração de Executivos

- ✓ Encaminhar à apreciação da AGO proposta elaborada, **para que a mesma aprove ou não o montante global ou individual da remuneração dos administradores -inclusive benefícios (art 152 da Lei das SAs.)**.
- ✓ Preservar, reforçar ou se necessário, **promover transformações na cultura e na identidade da organização.**
- ✓ Garantir que os **temas da agenda ESG estejam vinculados às escolhas estratégicas, aos processos decisórios.**

*\* fonte: Código Melhores Práticas do IBGC 5ª. edição*

# Remuneração de Executivos

## Por que buscar uma política adequada de *total compensation*?

- ✓ Atrair, engajar e reter os melhores talentos;
- ✓ Aderência do administrador/executivo à estratégia da empresa para criação de valor ao acionista;
- ✓ Alinhamento com as prioridades definidas ao negócio;
- ✓ Funciona como uma alavanca de geração de valor e resultados sustentáveis com perspectiva de longo prazo;
- ✓ Fortalece a cultura meritocrática.

# Remuneração de Executivos

## Total Compensation (I)

- ✓ **Parcela Fixa** (honorários, benefícios alinhados ao que o mercado pratica);
- ✓ **1ª Parcela Variável (ICP)**: bônus anual, focado em apuração de resultados de indicadores previamente contratados, e que traduzem os desafios para o exercício em questão.
  - 2 Cardápios de metas : corporativas (inclusive a meta-gatilho) e as metas por área.
- ✓ **2ª Parcela Variável (ILP)**: Vários tipos de programas, que podem envolver opções de compra de ações, bônus diferido ou planos de ações fantasmas.
  - Pode estar atrelado a metas de longo prazo, ou não.

# Remuneração de Executivos

## Reflexões sobre o tema Total Compensation

- ✓ Busca e retenção dos melhores talentos para transformarem a estratégia em ação;
- ✓ Uma boa governança quando o tema remuneração é pautado na agenda do CA;
- ✓ Escolha de um especialista externo, assegura a tranquilidade e a neutralidade no processo, e endereça o tema ao Comitê de Remuneração/ Pessoas e ao Conselho.
- ✓ Afasta qualquer emoção da discussão, e abre espaço ao contraditório.
- ✓ Construção de um consenso, de onde costuma emergir uma decisão mais robusta e amplamente testada pelo colegiado.

# Remuneração de Executivos

## *Wrap-up*

- ✓ Seleção do CEO (interna? Externa?);
- ✓ Ratificar escolha dos demais diretores;
- ✓ Espaço cada vez maior de soft skills na seleção de C-Levels;
- ✓ Acompanhar o plano de sucessão do CEO (e demais diretores);
- ✓ Política de remuneração. Metas e avaliação dos administradores, boa governança na cadeia de decisões.
- ✓ Ressintonizar a cultura a cada movimento disruptivo e/ou mudança de paradigma.
- ✓ Inserção de indicadores vinculados a ESG nos programas de ICP e ILP.

# Remuneração de Executivos

**Obrigada!**