

Analiza KPMG România: Salariu fix de până la 36.480 de euro pe luna pentru directorii companiilor listate la Bursa



Un raport KPMG în România releva pentru prima data mixul de remunerare a directorilor executivi, financiari și non-executivi ai companiilor listate la Bursa de Valori, inclusiv tipurile de stimulente sau alte recompense pe termen lung.

Analiza KPMG în România “Studiu privind sistemul actual de remunerare a directorilor executivi și a membrilor Consiliilor de Administrație din cadrul companiilor listate” arată ca directorii executivi ai companiilor listate la Bursa au, preponderent, un salariu fix ce variază între 72.417 RON (aprox. 14.480 euro) și 2.188.771 RON pe an (aprox. 437.750 euro), adică între 1.200 euro și 36.480 de euro pe luna, în vreme ce directorii financiari încasează între 162.043 RON (aprox. 32.410 de euro) și 1.370.313 RON (aprox. 274.060 euro) pe an, undeva între 2.700 și 22.840 de euro pe luna - o retribuție anuală între 40% și 100% din salariul unui director executiv. În ceea ce privește directorii non-executivi sau financiari, jumătate încasează un salariu mai mare decât cel al unui director financiar, iar jumătate mai mic. De asemenea, analiza KPMG arată ca doar jumătate dintre companiile listate la Bursa acordă o formă de compensație variabilă, aceasta nedepășind o treime din totalul remunerației anuale, în general.

”Anul 2022 a marcat o premieră în istoria companiilor listate la Bursa de Valori București: remunerațiile primite de conducătorii companiilor listate au devenit publice, conform unei Legi ce transpunea o Directivă europeană intrată în vigoare în august 2021. Diverse obligații de raportare pe acest subiect erau în vigoare pentru anumite companii și înainte de această modificare legislativă (cum ar fi cele din sectorul financiar), însă informațiile erau prezentate într-o formă agregată, nu pentru fiecare beneficiar în parte. Analiza KPMG releva pentru prima dată mixul de remunerare practicat de companii, tipurile de recompense variabile acordate, inclusiv tipurile de stimulente pe termen lung sau raportul comparativ al retribuțiilor directorilor”, declară **Madalina Racovițan**, *Partener Consultanța Fiscală, Head of People Services, KPMG în România*.

Potrivit informațiilor publice analizate, companiile care fac parte din BET (cele mai tranzacționate companii de pe Bursa) ocupă prima jumătate a clasamentului: totalul remunerației fixe primite de un director executiv (CEO) din aceste companii reprezintă o treime (33%) din totalul remunerației tuturor celorlalte companii. Întrucât anumite companii din BET lipsesc din analiza noastră din cauze obiective, este posibil ca procentul agenților economici care își recompensează directorii executivi cu salarii peste medie să fie chiar mai mare.

Dacă raportăm remunerația fixă anuală primită de directorii executivi la dimensiunea companiei, observăm că există o corelare directă între salariul CEO și mărimea companiei - salariul crește odată cu creșterea dimensiunii companiei. Există, însă, și câteva situații excepționale de companii care plătesc o remunerație fixă anuală mică comparativ cu dimensiunea companiei (496.830 RON - 99.367 euro, versus venituri anuale ale companiei de

29.738.633.465 RON - 5,9 miliarde euro), în timp ce altele își rasplătesc directorii cu sume mari prin raportare la dimensiunea companiei (1.386.348 RON - peste 277.000 de euro, versus venituri anuale ale companiei de 70.053.713 RON – puțin peste 14 milioane de euro).

Comaniile din BET plătesc o remunerație fixă anuală către CEO corelată (cu o excepție) sau chiar scăzută comparativ cu dimensiunea companiei.

Studiul privind sistemul actual de remunerare a directorilor executivi și a membrilor Consiliilor de Administrație din cadrul companiilor listate mai arată ca doar jumătate dintre companiile listate la Bursa acordă o formă de compensație variabilă și, în aceste cazuri, aceasta nu depășește 30% din totalul remunerației anuale, în general.

”Având în vedere atribuțiile directorilor executivi și luând în considerare bunele practici internaționale, remunerația variabilă ar trebui să dețină un procent mai însemnat. Aceasta recompensează performanța, iar un sistem de remunerare în care partea variabilă are o pondere mai mare este de preferat cu atât mai mult în cazul companiilor listate la Bursa. Bunele practici privind remunerația variabilă în companiile listate (și nu numai) propun un sistem de remunerare variabil cu cel puțin două componente: pe termen scurt, de regulă un an (de exemplu, bonusul anual, decontat de cele mai multe ori în numerar, limitat la remunerația fixă anuală, corelat cu performanța companiei și individuală pe termen scurt) și pe termen lung (minim trei ani, decontată de regulă în acțiuni sau într-o combinație de acțiuni și numerar, limitată la de două sau trei ori remunerația fixă anuală, corelată cu performanța companiei și individuală), care are scopul de a alinia interesele directorului cu performanța companiei pe termen lung și cu interesele acționarilor”, amintește Madalina Racovițan.

Trebuie menționat că nu există uniformitate în modul de raportare a remunerației variabile: unele companii au evidențiat sumele efectiv plătite în anul 2021, altele sumele care se referă la performanța pentru anul 2021 sau anterior anului 2021, dar care au fost plătite sau urmează să fie plătite în anul 2022. De asemenea, unele companii au exprimat în bani valoarea acțiunilor primite, în timp ce altele au menționat doar numărul de acțiuni acordate.

În ceea ce îi privește pe directorii financiari, salariul fix anual al unui CFO variază între 162.043 RON (32.410 euro) pe an și 1.370.313 RON (274.060 euro) pe an. Ca în cazul CEO, directorii financiari ai companiilor din BET (cele mai tranzacționate companii) primesc retribuții fixe ce îi poziționează în jumătatea de sus a clasamentului. De asemenea, remunerația fixă anuală primită de directorii financiari ai companiilor parte din BET reprezintă mai bine de jumătate (aprox 51%) din totalul remunerației tuturor CFO din toate companiile analizate. Întrucât lipsesc șapte companii din BET din analiza noastră, este posibil să fie chiar mai mare.

Dacă raportăm remunerația fixă anuală primită de CFO la dimensiunea companiei (exprimată prin totalul veniturilor înregistrate în perioada de referință, anul 2021), observăm și în acest caz că există o tendință ascendentă și o corelare între salariul CFO și mărimea companiei (salariul crește o dată cu dimensiunea companiei). Și în cazul CFO există câteva situații excepționale: există companii care plătesc o remunerație fixă anuală mică raportată la dimensiunea companiei, dar și un agent economic care își plătește CFO cu o remunerație fixă anuală mare comparativ cu dimensiunea companiei (779.145 RON – 156.000 de euro, versus venituri anuale per companie de 68.882.181 RON – 13,7 mil. euro). Și în acest caz (cu o excepție), companiile din BET plătesc o remunerație fixă anuală către CFO corelată sau chiar redusă, comparativ cu dimensiunea companiei.

Cât privește remunerația fixă anuală primită de un CFO versus cea primită de un CEO, din analiza noastră rezultă că remunerația fixă anuală a unui CFO reprezintă între 40% și 100% din remunerația fixă anuală a unui CEO. Mediana este 67%, iar, în trei companii, remunerația fixă anuală primită de CFO este egală cu cea a unui CEO (două dintre aceste companii fac parte din indicele BET).

Totodată, studiul KPMG arată că există 17 directori financiari (CFO) care au primit o formă de remunerație variabilă în 2021. În toate cazurile (cu o singură excepție), remunerația fixă reprezintă minim 50% din totalul

remunerației (mediana este 72%). Cât privește procentul remunerației variabile din remunerația fixa, sumele sunt foarte diferite, dar trei companii acorda remunerație variabilă în același cuantum cu remunerația fixă anuală.

Madalina Racovițan avertizează asupra unui aspect important observat în urma analizei – doar 14 companii menționează în rapoartele lor detalii care țin de ESG – factori de mediu, sociali și de guvernarea corporativă. Dintre acestea, doar patru oferă informații mai detaliate și una singură oferă informații relevante privind corelarea remunerației conducătorilor cu îndeplinirea unor indicatori de performanță privind ESG.

”Companiile trebuie să accelereze eforturile în această direcție, nu doar prin prisma responsabilității pe care o au față de societate, ci și ca răspuns la presiunile investitorilor, ale clienților sau ale schimbărilor legislative. La nivelul Uniunii Europene există în pregătire o nouă Directivă ce vizează guvernarea corporativă și care va institui obligativitatea conectării sistemelor de bonusare pentru conducerea companiilor cu atingerea țintelor de sustenabilitate”, a conchis Racovițan.