

SOL

17-04-2015

Periodicidade: Semanal

Classe: Informação Geral

Âmbito: Nacional

Tiragem: 58246

Temática: Economia

Dimensão: 2006

Imagem: S/Cor

Página (s): 38 a 39

38

17 ABRIL 2015

# Economia

# SALÁRIOS DOURADOS

Ana Serafim  
ana.serafim@sol.pt

João Madeira  
joao.madeira@sol.pt

Sandra Almeida Simões  
sandra.a.simoes@sol.pt

Depois dos anos da crise, **vencimentos dos principais gestores portugueses aumentaram 7% no ano passado. Sectores industriais pagam melhor do que os bancos. Pedro Queiroz Pereira é o mais bem remunerado.**

**P**ara os gestores de topo em Portugal, a crise já ficou para trás. O *SOL* compiliou os vencimentos auferidos pelos presidentes executivos das 14 empresas do PSI-20 que já apresentaram relatórios sobre o governo societário e na maioria dos casos houve aumentos salariais. O total das remunerações pagas a este conjunto de executivos aumentou 7%, com Pedro Queiroz Pereira a conseguir o primeiro lugar no pódio: o dono da Semapa levou para casa cerca de 2,4 milhões de euros, com os honorários recebidos nas várias sociedades relacionadas com o grupo.

Há alguns anos, o sistema financeiro era conhecido por proporcionar as remunerações mais elevadas do país. Hoje, os níveis salariais mais generosos encontram-se em empresas do sector transformador. Além da Semapa, que opera nas áreas da floresta, da pasta de papel, da energia e do cimento, as empresas com che-

ques mais chorudos para os gestores são a EDP e a Galp, ambas produtoras de energia. A Portucel, que é controlada pela Semapa e fábrica papel, também aparece no topo. José Honório recebeu 1,4 milhões de euros no ano em que saiu do grupo.

#### Grupos não-financeiros pagam mais

Nos bancos, a contenção salarial é notória. «Após a crise no sistema financeiro que conduziu à recapitalização da banca em Portugal com recurso a instrumentos através de fundos públicos, foi exigida uma disciplina remuneratória dos órgãos sociais das instituições financeiras», explica ao *SOL* o presidente do Instituto Português de Corporate Governance, Pedro Rebelo de Sousa.

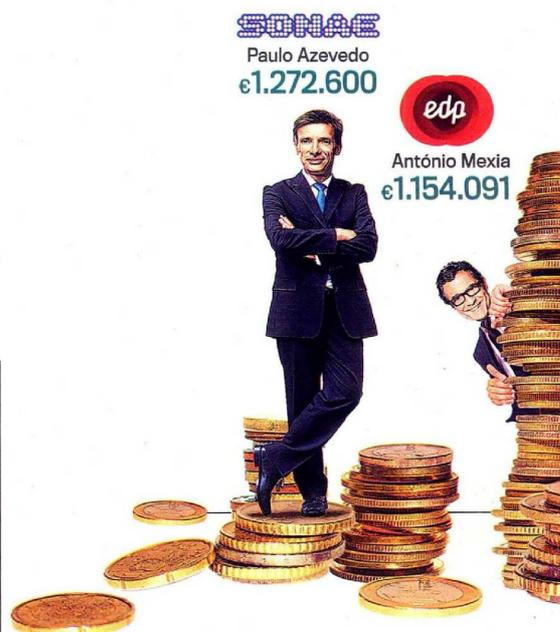
Durante o programa de assistência financeira, os bancos que recorreram a empréstimos do Estado para se recapitalizarem tiveram inibições salariais na administração. Mas, mesmo com a

devolução dos cortes salariais que teve quando o BPI pediu ajuda estatal, Ulrich aparece apenas a meio da tabela. «O sistema bancário tem estado sob um elevado escrutínio e pressão não só em Portugal, mas por toda a Europa, desde o início da crise financeira em 2008», diz ao *SOL* Rui Luz, director da Hay Group Portugal, uma consultora de gestão.

Durante a crise, verificou-se que os prémios dos gestores estiveram na origem da tomada excessiva de riscos. «Uma das consequências foi um merecido acréscimo de atenção por parte dos accionistas e autoridades sobre estes aspectos, que conduziram à introdução de várias medidas de limitação ou de regulação dos pacotes retributivos da gestão de topo destas instituições», acrescenta.

Os grupos não-financeiros, por seu turno, têm demonstrado maior capacidade de gerar e distribuir valor para os respectivos accionistas». E os vencimentos reflectem essa tendência.

Nos grupos de distribuição e nas telecomunicações, apesar de tudo, houve alguma contenção. Os salários pagos no ano passado estão ligeiramente abaixo dos que foram atribuídos no ano anterior. Em companhias donas de supermercados, como a Sonae e a Jerónimo Martins, a quebra no consumo – e a consequente estagna-



ção das receitas – teve impacto nas remunerações dos gestores. Mas o principal motivo terá que ver com «a responsabilidade social e o equilíbrio que quiseram introduzir para reduzir a amplitude de salários», explica José António Rousseau. Na opinião do ex-director geral da Associação de Empresas de Distribuição e actual presidente do Fórum do Consumo «há uma maior consciência nestas empresas para a sua atribuição passou a ser o dos resultados da organização, em vez do desempenho individual».

#### Prémios aumentam

Os dados da Hay referentes a Portugal vão ao encontro da tendência verificada pelo levantamento do *SOL*: num ano em que a economia portuguesa apresentou uma ligeira recuperação, a retribuição dos executivos também au-

mentou. De um modo geral, a retribuição base dos gestores aumentou 1,5% e a retribuição total (base+prémios) subiu ainda mais: 5,5%. Esta tendência foi mais evidente em organizações de dimensão média.

Segundo a Hay, a retribuição variável tende a manter um peso maior no *mix* de vencimentos dos executivos, mas houve uma alteração de critérios na sua alocação: «O factor mais importante para a sua atribuição passou a ser o dos resultados da organização, em vez do desempenho individual».

A retribuição de médio e longo prazo é destacada como um instrumento de remuneração nos países europeus e Portugal não foi excepção. Os pacotes de benefícios flexíveis são outra tendência de remuneração que ganhou importância nos últimos anos.

WWW.SOL.PT

**Vencimento dos presidentes no PSI-20**

Empresa	Valor (euros)
Semapa	2.461.875
Galp Energia	1.717.000
Portucel/soporcel	1.483.045
Sonae SGPS	1.272.600
EDP	1.154.091
Banco BPI	1.122.940
EDP Renováveis	887.688
NCS	744.000
Jerónimo Martins	668.587
CTT	449.942
Impresa	426.000
Portugal Telecom	392.857
Altri	390.850
REN	301.944
<b>Total</b>	<b>13.473.419</b>
<b>Variação</b>	<b>7%</b>

**Desigualdades aumentam**  
 Os ordenados de topo estão a afastar-se dos vencimentos dos funcionários. Com base nos indicadores analisados pelo SOL, os custos por trabalhador cresceram em média 2% no conjunto das 14 empresas do PSI-20, face à subida de 7% nos salários dos presidentes.

**Distribuição lidera discrepâncias**  
 A empresa com maior desigualdade de rendimentos é a Sonae: o vencimento do presidente é 80 vezes superior ao gasto médio por trabalhador na empresa. A Jerónimo Martins também apresenta uma discrepância de vencimentos elevada (61 vezes).

**Energia é menos desigual**  
 Segundo a análise do SOL, a REN é a empresa cotada com uma menor desigualdade salarial. O presidente ganhou apenas quatro vezes mais do que o gasto médio por trabalhador.

Fonte: Relatório das empresas

## Como são definidos os vencimentos

Num mercado com escassez de qualidade na gestão, impera a lei da oferta e da procura. CMVM dá orientações sobre os prémios.

Em empresas privadas com as políticas remuneratórias aprovadas em assembleias-gerais pelos acionistas, o mercado fala mais alto na hora de determinar os vencimentos. O sector bancário tem uma regulação crescente nos salários, mas nas restantes áreas de actividade é a lei da oferta e da procura que faz a regra. A Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM) tem sobretudo re-

comendações quanto aos prémios de desempenho.

«Quando se diz que se ganha muito nas funções de topo, há que encarar a produtividade individual e o mercado como factores determinantes», diz Rui Luz, director da consultora de gestão Hay Group Portugal. Como no país «há uma forte escassez de pessoas com experiência de gestão de empresas de grande dimensão», os salários têm de ser atractivos. Por esse motivo, a disparidade de vencimentos entre quadros e administração acaba por ser maior.

O código de governo societário definido pelo Instituto Português de Corporate Governance indica

que as remunerações devem «permitir à sociedade atrair, a um custo adequado à sua situação, profissionais qualificados, induzir a um adequado alinhamento de interesses com os dos accionistas». Além disso, devem tomar em consideração «a riqueza efectivamente criada pela sociedade, a situação económica e a do mercado».

### Bónus diferidos

Mas Pedro Rebelo de Sousa, presidente desse instituto, sublinha que há regras a cumprir, sobretudo nos prémios. «Uma parte significativa da componente variável deve ser parcialmente diferida no tempo, por um

período não inferior a três anos, associando-a à confirmação da sustentabilidade do desempenho», diz.

As recomendações da CMVM vão precisamente neste sentido. O regulador entende que a remuneração dos membros executivos do órgão de administração deve basear-se no desempenho efectivo e «desincentivar a assunção excessiva de riscos».

Por isso, a componente variável da remuneração dos gestores privados «deve ser globalmente razoável em relação à componente fixa da remuneração» e devem «ser fixados limites máximos para todas as componentes».

J.M. e S.A.S.