

KPMG | ”Sistemul de remunerare a conducătorilor companiilor listate” la a treia ediție. Cum arata salariile primite de CEO și CFO



Mai bine de jumătate (39 din 67) dintre companiile analizate de KPMG în cel mai recent studiu - „Sistemul de remunerare - Remunerarea conducătorilor din cadrul companiilor listate”, ofera o forma de remunerație variabilă pentru directorii executivi, în uşoară creştere faţa de anii anteriori.

Remunerația variabilă joacă un rol esențial, contribuind atât la motivarea, cât și la stimularea performanței directorilor executivi, în vederea atingerii obiectivelor strategice ale organizației. De asemenea, studiul mai arată ca salariile conducătorilor din companiile listate la Bursa au urcat la un nou nivel în 2023, cu o creștere de 26% la vârful remunerației CEO, fața de 2022. Spre deosebire de anii precedenți, cel mai mare salariu, atât pentru CEO, cât și pentru CFO, este acordat într-o companie din indicele BET (cele mai tranzacționate companii la Bursa).

2024 a fost al treilea an în care companiile listate la Bursa de Valori București au avut obligația de a publica detalii în legatura cu remunerațiile conducătorilor. Studiul KPMG a vizat o analiza a pachetelor acordate de companiile listate membrilor consiliilor de administrație, precum și directorilor executivi, în cazul sistemului unitar de administrare, respectiv membrilor consiliilor de supraveghere, precum și directoratului, în cazul sistemului dualist de administrare, analizând toate componentele pachetului de remunerare conform rapoartelor publicate în anul 2024, pentru remunerația acordată în 2023.

Studiul a constatat ca salariul (remunerația fixă) la nivel de CEO din companiile analizate s-a situat între 48.000 RON și 3.138.366 RON anual. Dacă suma minimă acordată unui CEO este similară celei de anul trecut, cea maximă a crescut cu aproximativ 26%. De notat ca, în cazul remunerației maxime oferite CEO-ului, companiile care au acordat-o în cei doi ani de analiza sunt diferite.

Aceleași tendințe de creștere le întâlnim și la salariile primite de directorii financiari (CFO), unde se observa o majorare a limitei superioare a remunerației fixe – 1.863.535 RON, în timp ce limita inferioară a scăzut – 41.297 RON. Pe de altă parte, dintre cei 13 directori financiari ai companiilor BET analizați, 9 se situează în prima jumătate a clasamentului.

În general, salariul primit de către directorii executivi este corelat cu dimensiunea companiei (remunerația crește odată cu mărirea ei), însă doar ca tendință, nu și ca regulă, existând abateri și situații excepționale. Companiile parte din BET – cele mai tranzacționate companii de la Bursa, care au făcut parte din analiza KPMG, plătesc, în general, o remunerație proporțională cu dimensiunea companiei.

Madalina Racovițan, Partener Consultanța Fiscală, Head of People Services, KPMG în România, afirmă:
“Comparativ cu anii anteriori, se înregistrează o ușoară creștere a numărului companiilor care ofera remunerație

variabila, peste jumătate incluzând această componentă în pachetul de remunerare, ceea ce este un semn pozitiv, dar există încă loc pentru îmbunătățire. Introducerea unei componente variabile în pachetele de remunerare a executivilor, bine corelată cu indicatori de performanță, ar putea contribui la crearea unor sisteme mai echilibrate și eficiente. Aceasta ar permite corelarea recompenselor cu performanța individuală și a companiei, stimulând astfel eforturi concentrate pe atingerea obiectivelor strategice.”

Planurile de stimulente pe termen lung (LTIP) reprezintă un instrument important pentru alinierea intereselor managementului cu cele ale acționarilor, oferind de asemenea beneficii semnificative, prin stimularea performanței și promovarea unei dezvoltări sustenabile a companiilor. Deși se observă o tendință de creștere a implementării acestor scheme, numărul companiilor care le adoptă rămâne modest, ceea ce subliniază oportunitatea încă insuficient valorificată de a utiliza aceste instrumente pentru a consolida performanța organizațională.

Cu toate că ESG (Environmental, Social, and Governance) este recunoscut ca un standard esențial pentru evaluarea performanței corporative și este integrat pe scară largă în strategiile globale, studiul KPMG releva că integrarea ESG în politicile de remunerare ale companiilor listate la BVB rămâne limitată. Doar 18 companii (din 71) menționează aspecte legate de ESG în politicile lor de remunerare, evidențiind necesitatea unei integrări mai ample pentru a alinia mai eficient obiectivele de sustenabilitate și responsabilitate corporativă.

În privința conducătorilor neexecutivi, ponderea companiilor care acordă remunerații variabile a scăzut de la 30% la 25%. Or, conform bunelor practici, structura de remunerare pentru această categorie de conducători ar trebui să excludă componentele variabile, asigurând astfel independența și obiectivitatea în procesul decizional și prevenind potențiale conflicte de interese. Totuși, fiecare companie își ajustează politica de remunerare în funcție de specificul și nevoile proprii.

Studiul oferă o analiză detaliată și practică a tendințelor în remunerarea conducătorilor companiilor listate, constituind un reper important în definirea strategiilor de remunerare. Este esențial, însă, ca aceste informații să fie integrate cu o analiză specifică industriei și contextului individual al fiecărei organizații pentru luarea unor decizii optime.