

A photograph of the Dubai skyline at sunset, featuring several prominent skyscrapers like the Burj Khalifa. The sky is a mix of purple, pink, and blue. In the foreground, there's a marina with several white yachts.

PESQUISA DE REMUNERAÇÃO

DIRETORIA EXECUTIVA

2023



E C O N O M I A

03 PALAVRA DOS SÓCIOS

05 METODOLOGIA

06 METODOLOGIA: EMPRESAS

07 EMPRESAS

08 BENEFÍCIOS

10 REMUNERAÇÃO

11 SEGURO D&O

12 PRESIDÊNCIA - CEO

14 DIRETORIA COMERCIAL - CCO

16 DIRETORIA DE MARKETING - CMO

18 DIRETORIA DE E-COMMERCE

20 DIRETORIA DE BUSINESS UNIT

22 DIRETORIA FINANCEIRA - CFO

24 DIRETORIA DE OPERAÇÕES

26 DIRETORIA/GERÊNCIA EXECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS

29 DIRETORIA DE TECNOLOGIA - CTO E CIO

PALAVRA DOS SÓCIOS

Em números, o que se espera para a economia brasileira em 2023: crescimento do PIB de 0,7%, com indústria crescendo 3,05% e o setor de serviços apenas 0,68% (muito abaixo dos 3,5% registrados neste ano). Para a inflação, a expectativa é que a alta de preços fique próxima a 6% e a taxa de câmbio feche em torno de R\$ 5,30 - semelhante ao cenário de 2022.

Relatório Focus Expectativa para 2023

IPCA -----	5,49
IGP-M -----	4,57
Câmbio -----	4,57
Selic -----	12,50%
Dívida Líquida setor público (% do PIB) -----	60,90%

Em 2022 não houve excesso de liquidez no Brasil, pelo contrário, devido as mudanças do governo e do caso Americanas, a liquidez que era excedente nos anos de 2020 e 2021, se tornou mais escassa a partir de meados de 2022. Inclusive, a taxa de juros foi considerada por alguns economistas, um dos grandes responsáveis pela dificuldade de investimento no Brasil.

Essa soma de fatores e novas possibilidades motivaram significativas mudanças dentro do mercado executivo. Basicamente todas as estruturas de remuneração foram elevadas, principalmente devido à alta inflação e disputa por talentos de determinadas áreas. As estruturas que tiveram maior alteração na sua remuneração foram de empresas de grande porte. Essas companhias, na sua grande maioria, possuíam estruturas de caixas robustas e bom relacionamento com o mercado financeiro, tendo condições de reter seus principais executivos frente ao assédio do mercado e aumentar a robustez de suas estruturas.

Artur de Castro, Felipe Ribeiro, Guilherme Abdala e Guilherme Neves.

PALAVRA DOS SÓCIOS

Empresas de menor porte também exercitaram incrementos de remuneração, porém mais tímidos. Diversas companhias sofreram de maneira mais severa devido a variação da inflação e das taxas de juros, além das dificuldades logísticas e altos custos de capital (WACC). Como alternativa, essas empresas introduziram novas formas de remunerar seus executivos, estruturando estratégias de remuneração mais arrojadas, modelos de contratação mais flexíveis e pacotes de incentivos de curto e longo prazo (ICP e ILP) para garantir a atração e retenção destes executivos.

Em 2021 apenas 21% das companhias de pequeno porte possuíam estruturas de stock options, já no ano de 2022 esse número subiu para 28%, sendo que em empresas investidas por fundos de private equity ou VC esse número chega a 37%.

Com essa estratégia se torna mais fácil e atrativo um projeto com mais riscos para executivos(as) que tenham um perfil empreendedor. Dentro desse estudo iremos examinar como cada posição de C-level foi impactada perante esse cenário macroeconômico complexo e volátil.

Esse material é exclusivo, caso você necessite de alguma informação mais profunda da nossa área de People Analytics, por favor, envie um e-mail para evermonte@evermonte.com com a posição que você deseja ter mais informações.

METODOLOGIA

Recrutamento executivo como estratégia para transformação digital

Unindo a área de **People Analytics** e os nossos **Headhunters**, analisamos o perfil de 3.114 executivos(as) para apresentar dados que serão úteis no momento do recrutamento executivo para a sua companhia.

Devido a complexidade e variabilidade das atuais estruturas de remuneração (CLT, PJ, estatutário e partnership), optamos por apresentar o pacote dos executivos(as) sempre na forma anual e total, ao invés de remunerações mensais.

Atualmente, companhias nacionais e internacionais estão concorrendo pelos mesmos executivos(as), logo, optamos por criar uma estrutura onde segregamos as empresas por tamanho de faturamento a nível Brasil.

Além disso, todas as informações são brutas e todas as remunerações foram consideradas no formato **estatutário**.

Esse mapeamento engloba executivos(as) de **25** estados brasileiros, além de profissionais sediados na América Latina, Europa e Ásia.

"Acima de tudo, mostre-me os dados" – Edward Rolf Tufte - Yale

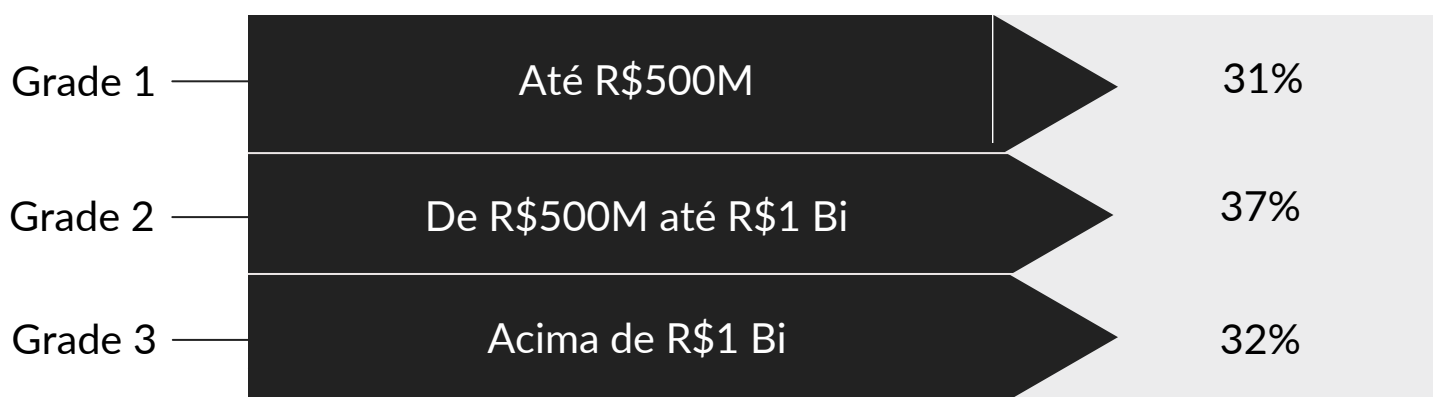
METODOLOGIA: EMPRESAS

Para facilitar o entendimento do material, segregamos as empresas avaliadas em **3 grades**, baseados no seu **faturamento** e calculamos o ILP baseado na remuneração mensal dos executivos(as).

*Outro ponto que impacta é a margem da companhia.

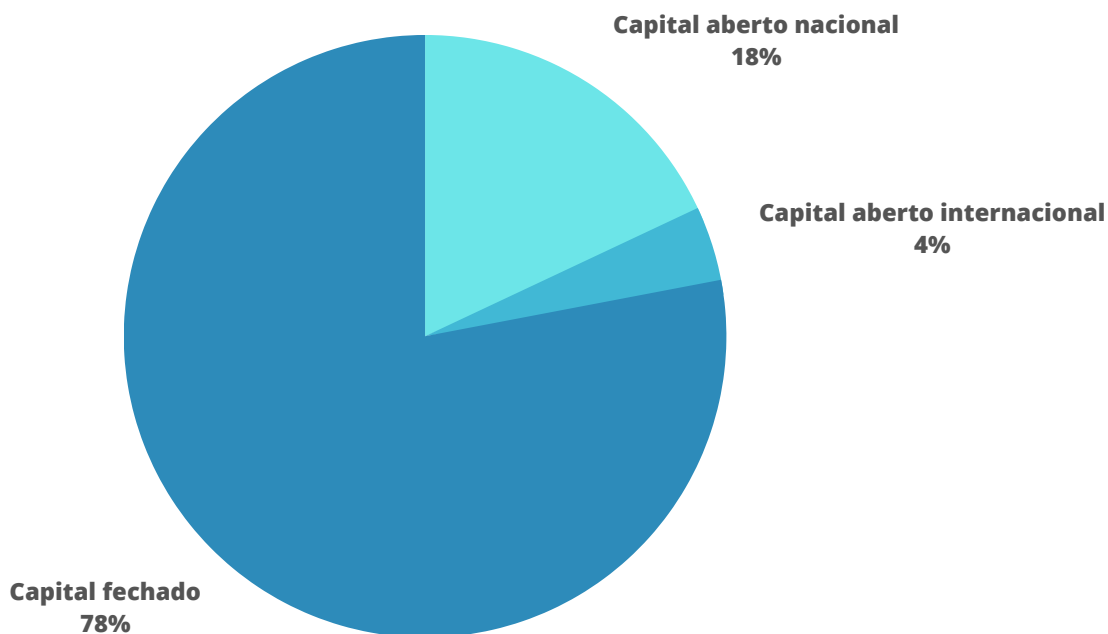
**Não segregamos por companhias Nacionais e Multinacionais, pois entendemos que não seria um dado ideal, já que ambas concorrem pelos mesmos executivos.

Estrutura de grades:

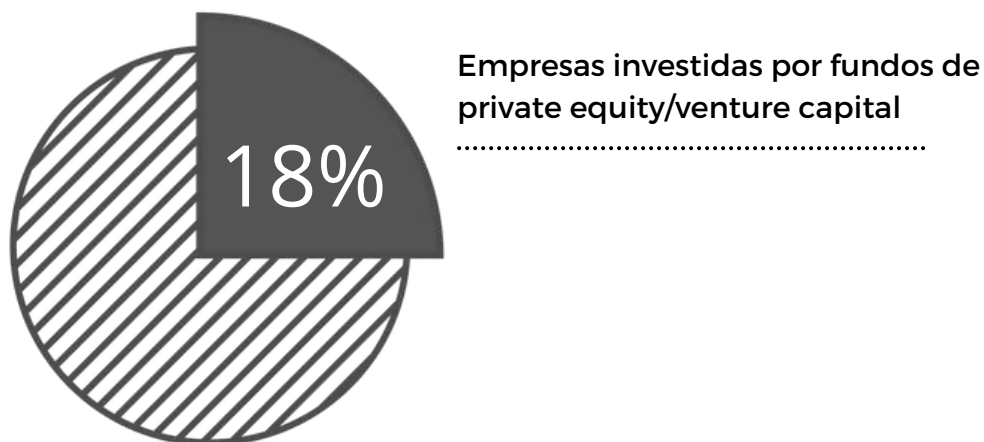


EMPRESAS

Estrutura de **Capital** das companhias avaliadas:



Percentual por **fundo de investimento** das companhias investidas analisadas:

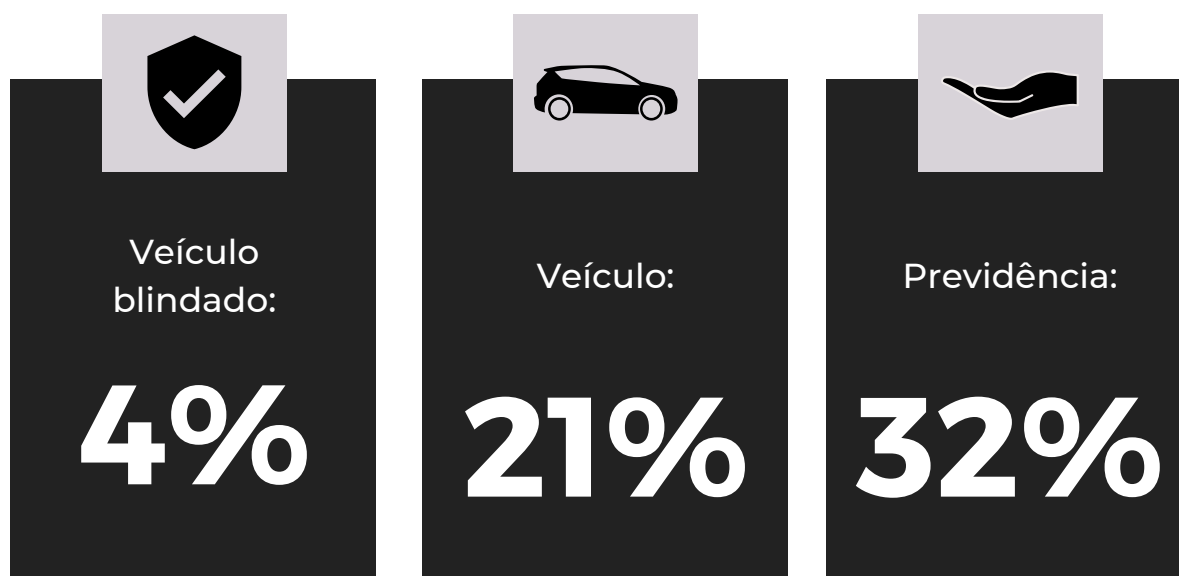


BENEFÍCIOS

Os benefícios são utilizados com objetivo de aumentar a o bem-estar no trabalho dentro das companhias, entretanto poucas empresas entendem que eles também são utilizados dentro do processo de negociação no recrutamento executivo.

Dependendo dos benefícios definidos, a sua companhia pode também obter vantagens fiscais. Abaixo apresentamos os principais benefícios tradicionais para executivos(as) de C-Level.

BENEFÍCIOS TRADICIONAIS:



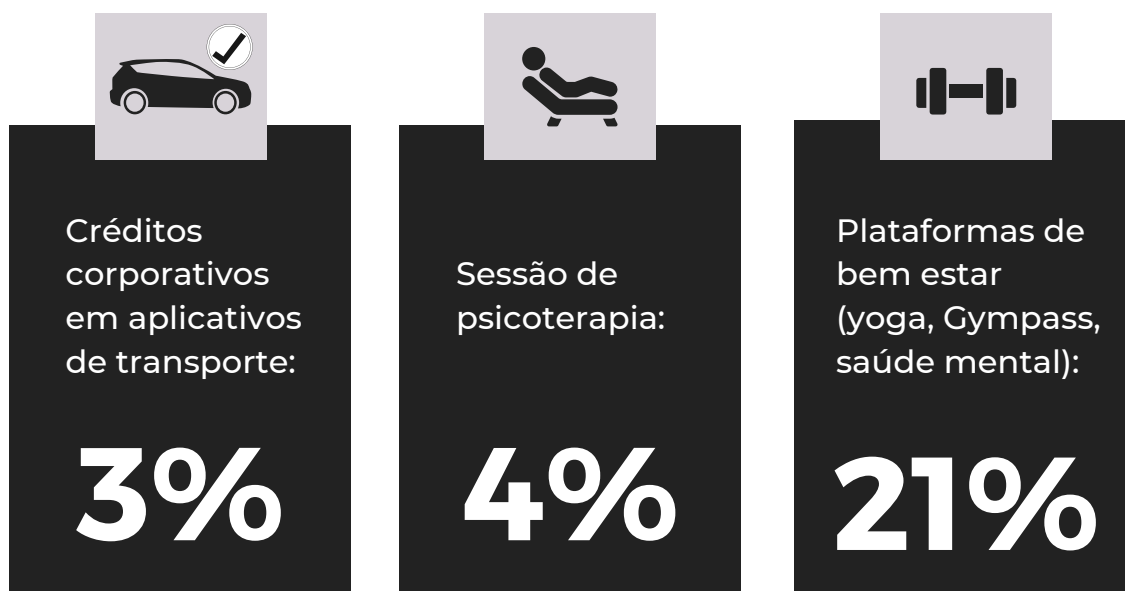
*Benefícios de **veículos blindados** são utilizados principalmente em Multinacionais.

BENEFÍCIOS

BENEFÍCIOS RECENTES:



Com base em nossos estudos, há uma tendência onde as companhias estão **abandonando os benefícios tradicionais** e estão apostando em **benefícios diversificados**, que objetivam o bem estar de todos os colaboradores.



Auxílio moradia para executivos(as) transferidos para outras cidades

76%



Auxílio a custos para trabalho remoto

42%

REMUNERAÇÃO

Identificadas **3 estruturas** de remuneração de longo prazo: stock options, phantom stock options e bônus retenção.



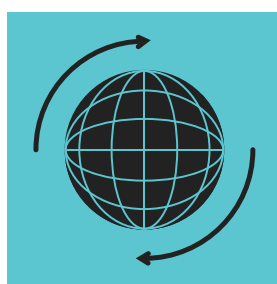
Nas empresas multinacionais a **estrutura de LP** prevalece principalmente em empresas com capital aberto fora do Brasil.

80% das remunerações de longo prazo podem ser exercidas entre o período de 1,5-4 anos (cláusulas de *vesting* e *cliff*).



Stock
Options

32%



Phantom
Stock
Options

11%



Bônus
Retenção

25%

MODELO PARTNERSHIP

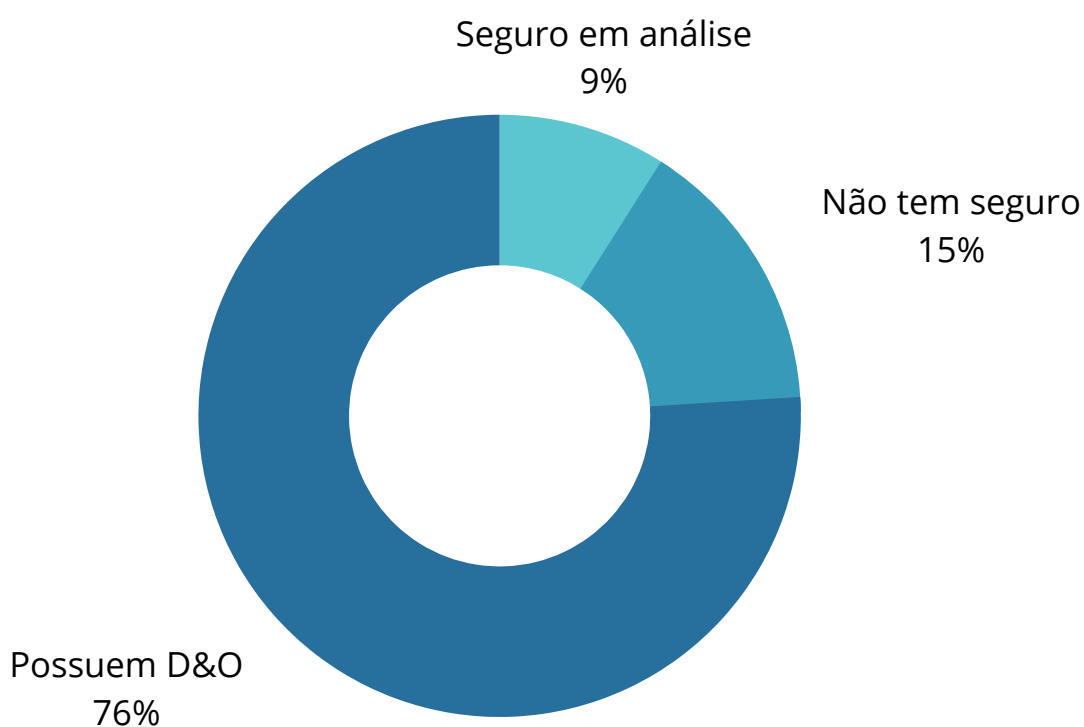
Quando avaliamos empresas consideradas startups/scale-ups, investidas por fundos, 42% dessas companhias estão adicionando incentivos de longo prazo ao contratarem executivos(as). Essas empresas necessitam atrair profissionais de instituições estruturadas para projetos de alto risco e com visão de longo prazo.

SEGURO D&O

O QUE É E PARA QUE SERVE?

O Seguro Directors and Officers foi criado para proteger os interesses dos altos executivos(as), como os diretores, administradores, conselheiros e gerentes de empresas, contra processos judiciais. O seguro é importante porque frequentemente os executivos(as) são demandados judicialmente, ficando seu patrimônio privado comprometido.

Status do Seguro D&O nas companhias analisadas:



Seguro D&O é uma política que está crescendo nas instituições, principalmente as brasileiras, que não tinham uma estrutura de governança significativa nos últimos anos.



Presidência

- CEO
- PRINCIPAL
- DIRETORIA GERAL
- COUNTRY MANAGER
- GENERAL MANAGER

Desafio: O maior desafio do CEO para o ano de 2023 é conseguir perpetuar o crescimento da companhia mediante a um cenário de liquidez reduzida/alta taxa de juros, junto com um ambiente ainda instável, principalmente para as operações que atuam no ambiente internacional.

Características demandadas: Basicamente temos dois perfis mais demandados. As empresas familiares buscam um profissional que já tenha participado de transformações digitais e que tenham realizado processos de transformações culturais. Já em empresas investidas por fundos de private equity o perfil mais demandado é aquele que tenha realizado expansões robustas em espaços de tempo reduzidos.

	Remuneração fixa média	Bônus anual (curto prazo)	Remuneração anual total (curto prazo)	ILP anual (número de salários)
	↓	↓	↓	↓
Grade 1 Até R\$500M	R\$ 772.860,00	R\$ 322.025,00	R\$ 1.229.062,08	2,1
Grade 2 De R\$500M até R\$1 Bi	R\$ 1.093.200,00	R\$ 637.700,00	R\$ 2.113.520,00	4,2
Grade 3 Acima de R\$1 Bi	R\$ 1.492.632,00	R\$ 1.492.632,00	R\$ 3.814.504,00	6,7



Diretoria Comercial

- CCO
- DIRETORIA DE VENDAS

Desafio: O maior desafio da Diretoria Comercial é conseguir seguir com os processos de diversificação de canais e integração omnichannel. Após uma onda de verticalização de estruturas observada nos últimos 10 anos, começamos a perceber empresas retomando modelo matricial para melhor explorar seu portfólio dentro dos clientes.

Características Demandadas: Executivos com experiência em canais digitais claramente estão tendo maior liquidez dentro de todos os mercados avaliados. Domínio de sistemas e gestão avançados e utilização de dados para tomada de decisão seguem sendo fatores predominantes.

	Remuneração fixa média	Bônus anual (curto prazo)	Remuneração anual total (curto prazo)	ILP anual (número de salários)
Grade 1 Até R\$500M	R\$ 350.376,00	R\$ 87.594,00	R\$ 476.900,67	1,3
Grade 2 De R\$500M até R\$1 Bi	R\$ 599.964,00	R\$ 299.982,00	R\$ 1.004.939,70	2,1
Grade 3 Acima de R\$1 Bi	R\$ 806.604,00	R\$ 604.953,00	R\$ 1.635.613,67	3,3



Diretoria de Marketing

- CMO
- DIRETORIA DE MARKETING DIGITAL
- DIRETOR DE CUSTOMER SUCCESS/EXPERIENCE

Desafio: Seu maior desafio está em ter escopos cada vez maiores, pois em determinadas companhias a posição pode assumir inteligência de mercado, precificação, growth, além das áreas tradicionais de marketing.

Características Demandadas: Percebemos uma grande mudança na cadeia de fornecedores dessa área nos últimos anos. Essa nova configuração exige que o profissional esteja atualizado para melhor integrar todo sistema de marketing e ser capaz de converter ações em ganhos de marca e mercado.

	Remuneração fixa média	Bônus anual (curto prazo)	Remuneração anual total (curto prazo)	ILP anual (número de salários)
Grade 1 Até R\$500M	R\$ 361.416,00	R\$ 60.236,00	R\$ 453.777,87	1,1
Grade 2 De R\$500M até R\$1 Bi	R\$ 464.136,00	R\$ 232.068,00	R\$ 760.667,33	1,7
Grade 3 Acima de R\$1 Bi	R\$ 686.124,00	R\$ 457.416,00	R\$ 1.334.130,00	3,3



Diretoria de E-commerce

- DIRETORIA DE BUSINESS UNIT DIGITAL
- DIRETORIA DE MARKETPLACE

Desafio: Seu maior desafio é pensar em como o cliente pode ter a melhor experiência possível tanto no processo de compra como de recebimento. Boa parte das companhias passa por dificuldades pelos altos custos logísticos quando tratamos do last mile.

Características Demandadas: Profissionais que tenham criado estruturas de e-commerce do zero ou que tenham tido contato com grandes estruturas e queiram ter uma experiência mais empreendedora.

	Remuneração fixa média	Bônus anual (curto prazo)	Remuneração anual total (curto prazo)	ILP anual (número de salários)
Grade 1 Até R\$500M	R\$ 442.140,00	R\$ 184.225,00	R\$ 679.176,17	1,4
Grade 2 De R\$500M até R\$1 Bi	R\$ 541.884,00	R\$ 316.099,00	R\$ 1.002.485,40	3,2
Grade 3 Acima de R\$1 Bi	R\$ 694.656,00	R\$ 578.880,00	R\$ 1.561.046,40	5,0



Na maioria das empresas analisadas o Diretor de E-commerce equivale-se a um diretor de Unidade de Negócios. Devido a termos um volume significativo de unidades de negócios voltadas unicamente para E-commerces, decidimos segregar as duas funções, entre Diretor de Unidade de Negócios (generalista) e Diretoria de E-commerce.



Diretoria de Business Unit

- DIRETORIA DE UNIDADE DE NEGÓCIO

Desafio: Seu principal desafio hoje, por ter um escopo amplo, é atender um consumidor cada vez mais conectado e exigente, principalmente quando tratamos da área de pós venda.

Características Demandadas: Profissionais que tenham tido passagens por estruturas digitais e que tenham excelentes avaliações dos clientes no pós venda. Essa visão ela deve ter vínculo com o crescimento de receita/margens da companhia.

	Remuneração fixa média	Bônus anual (curto prazo)	Remuneração anual total (curto prazo)	ILP anual (número de salários)
Grade 1 Até R\$500M	R\$ 394.560,00	R\$ 105.216,00	R\$ 546.904,00	1,4
Grade 2 De R\$500M até R\$1 Bi	R\$ 618.492,00	R\$ 309.246,00	R\$ 1.041.128,20	2,2
Grade 3 Acima de R\$1 Bi	R\$ 827.976,00	R\$ 620.982,00	R\$ 1.715.750,27	3,9

The background features a blue-toned image with a grid pattern. In the foreground, there are several coins, with one prominently shown in sharp focus on the right side. A green line graph with circular markers is overlaid on the right side of the image. A large black diagonal shape is present on the left side of the page.

Diretoria Financeira

- CFO
- DIRETORIA ADMINISTRATIVA FINANCEIRA
- VICE PRESIDÊNCIA DE FINANÇAS

Desafio: O maior desafio da área financeira é conseguir se relacionar de maneira positiva com o mercado de capitais, principalmente quando estamos tratando de um custo de capital crescente (WACC) e com restrição na liquidez bancária, sem deixar de lado o processo de transformação digital que está inerente ao crescimento da companhia no longo prazo.

Características Demandadas: Profissionais que tenham desenvolvido uma governança robusta e que tenham participado do processo de abertura de capital são profissionais que estão altamente demandados. Muitas companhias que estavam imaginando abrir capital não o fizeram em 2022 e estimam realizar esse processo nos próximos 3 anos.

	Remuneração fixa média	Bônus anual (curto prazo)	Remuneração anual total (curto prazo)	ILP anual (número de salários)
	↓	↓	↓	↓
Grade 1 Até R\$500M	R\$ 493.284,00	R\$ 123.321,00	R\$ 664.563,17	1,2
Grade 2 De R\$500M até R\$1 Bi	R\$ 714.528,00	R\$ 297.720,00	R\$ 1.167.062,40	2,6
Grade 3 Acima de R\$1 Bi	R\$ 941.304,00	R\$ 549.094,00	R\$ 1.759.715,53	3,4

The background image shows an industrial setting. In the upper half, there is a large, cylindrical metal tank with a handle, emitting a thick plume of white steam or smoke. Below the tank, a row of mechanical components, possibly part of a production line, is visible. These components are metallic and feature red cables or hoses. The overall lighting is warm, with a reddish-orange hue. A dark, diagonal shape cuts across the left side of the image, creating a modern, geometric design.

Diretoria de Operações

- COO
- DIRETORIA DE SUPRIMENTOS
- DIRETORIA DE SUPPLY CHAIN
- DIRETORIA DE QUALIDADE
- DIRETORIA DE LOGÍSTICA

Desafio: Terá como principais desafios Intensificar a jornada digital de operações. Necessitará trazer e engajar o board com projetos relacionados a indústria 4.0, automações de processos complexos e maior integração da cadeia de Supply Chain, além dos desafios tradicionais de implementação e gestão de programas e ferramentas de excelência operacional.

Características Demandadas: Executivos de operações terão forte desafio em comunicação, desenvolvimento de visão estratégica, análise de dados e construção de estratégias baseadas na visão do cliente. A operação se torna cada vez mais conectada e com as demais verticais do negócio, exigindo um perfil mais relacional com soft skills mais apurados.

	Remuneração fixa média	Bônus anual (curto prazo)	Remuneração anual total (curto prazo)	ILP anual (número de salários)
	↓	↓	↓	↓
Grade 1 Até R\$500M	R\$ 395.304,00	R\$ 65.884,00	R\$ 497.424,20	1,1
Grade 2 De R\$500M até R\$1 Bi	R\$ 551.652,00	R\$ 183.884,00	R\$ 821.348,53	1,9
Grade 3 Acima de R\$1 Bi	R\$ 833.184,00	R\$ 486.024,00	R\$ 1.476.587,20	2,3



Diretoria de RH

- DIRETORIA DE PESSOAS
- DIRETORIA DE GENTE E GESTÃO



Muitas companhias - mesmo companhias com 1bi de faturamento, não possuem Diretoria de Recursos Humanos e sim uma Gerência Executiva. Dessa forma, segregamos essas posições no mesmo local.

Desafio: Desenvolver uma estrutura de dados dentro da área de Gente e Gestão, normalmente vista como uma área subjetiva e empírica. Atualmente muitos RH's possuem uma riqueza de dados elevada, porém poucos conseguem convertê-los em informação para futura análise suporte para tomada de decisões.

Características Demandadas: Possuir visão analítica, já ter desenvolvido estruturas de people analytics, com previsibilidade de dados como absenteísmo ou de turnover são os executivos mais demandados nas empresas de maior porte. Já nas empresas de pequeno porte, os profissionais demandados são aqueles que conseguirão propiciar que o crescimento da companhia seja sustentado por SLA's cada vez menores (visão de processos) e que tenham espírito de dono.

DIRETORIA DE RH

	Remuneração fixa média	Bônus anual (curto prazo)	Remuneração anual total (curto prazo)	ILP anual (número de salários)
Grade 1 Até R\$500M	R\$ 390.048,00	R\$ 65.008,00	R\$ 488.643,47	1,0
Grade 2 De R\$500M até R\$1 Bi	R\$ 465.012,00	R\$ 116.253,00	R\$ 653.600,20	1,9
Grade 3 Acima de R\$1 Bi	R\$ 625.332,00	R\$ 364.777,00	R\$ 1.108.227,27	2,3

GERÊNCIA EXECUTIVA DE RH

	Remuneração fixa média	Bônus anual (curto prazo)	Remuneração anual total (curto prazo)	ILP anual (número de salários)
Grade 1 Até R\$500M	R\$ 318.672,00	R\$ 79.668,00	R\$ 398.340,00	0,0
Grade 2 De R\$500M até R\$1 Bi	R\$ 390.564,00	R\$ 130.188,00	R\$ 520.752,00	0,0
Grade 3 Acima de R\$1 Bi	R\$ 442.608,00	R\$ 184.420,00	R\$ 670.059,33	1,2



Diretoria de Tecnologia

- CTO
- CIO
- DIRETORIA DE REDES
- DIRETORIA DE TRANSFORMAÇÃO DIGITAL
- DIRETORIA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO
- DIRETORIA DE DESENVOLVIMENTO



Diferença entre CTO e CIO: a diferença fundamental destes dois cargos é o ambiente de atuação. Usualmente o CIO atua como estrategista de tecnologia do negócio da empresa como um todo. É responsável pelo gerenciamento de operações de negócios, execução de operações de TI e desenvolve estratégias para maximizar os resultados financeiros da empresa através do uso de tecnologia. Já os CTOs (Chief Technology Officers) são profissionais mais usuais em empresas de core business de alta tecnologia responsáveis pela engenharia de software como um todo e tendo papel central na desenvolvimento de novas soluções e produtos digitais.

CTO - Desafio: Administrar a crescente pressão por maiores ROIs dos projetos tecnológicos. CEOs e conselhos estarão com olhar mais atento e métricas mais claras para avaliar o sucesso e retorno sobre o investimento de novos projetos de alta tecnologia.

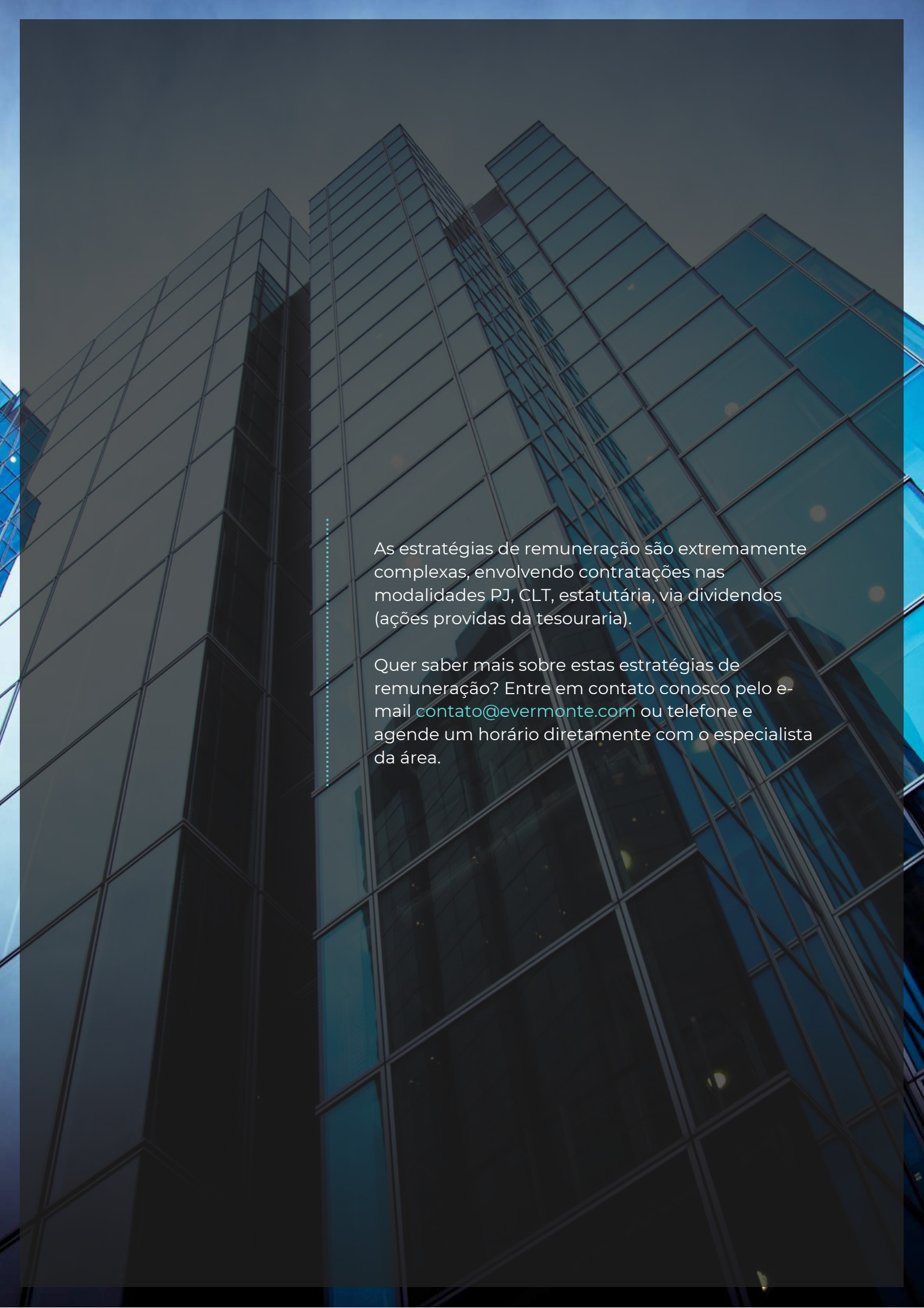
Características Demandadas: Comunicação assertiva e liderança inspiracional. CTOs serão provados a se aproximar cada vez mais das áreas de produto e customer experience.

	Remuneração fixa média	Bônus anual (curto prazo)	Remuneração anual total (curto prazo)	ILP anual (número de salários)
Grade 1 Até R\$500M	R\$ 392.657,14	R\$ 93.723,00	R\$ 521.786,61	1,1
Grade 2 De R\$500M até R\$1 Bi	R\$ 483.580,81	R\$ 156.172,00	R\$ 712.633,07	1,9
Grade 3 Acima de R\$1 Bi	R\$ 771.251,41	R\$ 496.912,00	R\$ 1.450.364,47	2,9

CIO - Desafio: Assumir o protagonismo e liderança de novas áreas digitais. O papel do CIO vem sendo aumentado a cada ano, nos próximos anos serão provocados a assumir a responsabilidade por novas áreas de negócio, especialmente na esfera digital.

Características Demandadas: Influência, adaptabilidade, flexibilidade e visão do cliente.

	Remuneração fixa média	Bônus anual (curto prazo)	Remuneração anual total (curto prazo)	ILP anual (número de salários)
	↓	↓	↓	↓
Grade 1 Até R\$500M	R\$ 342.546,88	R\$ 82.875,00	R\$ 458.571,88	1,2
Grade 2 De R\$500M até R\$1 Bi	R\$ 535.396,78	R\$ 171.896,00	R\$ 794.673,25	2,0
Grade 3 Acima de R\$1 Bi	R\$ 733.557,10	R\$ 408.618,00	R\$ 1.295.893,30	2,6



As estratégias de remuneração são extremamente complexas, envolvendo contratações nas modalidades PJ, CLT, estatutária, via dividendos (ações providas da tesouraria).

Quer saber mais sobre estas estratégias de remuneração? Entre em contato conosco pelo e-mail contato@evermonte.com ou telefone e agende um horário diretamente com o especialista da área.

Sobre a Evermonte

Recrutamento executivo como estratégia para transformação digital.

Atuamos no processo de transformação digital e cultural através do recrutamento de lideranças ágeis. Acreditamos que lideranças ágeis são a chave para mudanças de alto e rápido impacto nas organizações.

São Paulo - SP

Av. Brigadeiro Faria Lima, 4.221 - 1º Andar
CEP 04538-133
(11) 2657-7314

Porto Alegre - RS

Av. Praia de Belas, 1212 - 11º Andar
CEP 90110-000
(51) 3533-8460

Florianópolis - SC

Rua Bocaiuva, 2125 - 2º andar
CEP 88015-530
(48) 3029-3460

Curitiba - PR

Rua Pasteur, 463 - 13º andar
CEP 80250-104
(41) 2101.1706

evermonte.com
[@evermontebr](https://www.instagram.com/evermontebr)

