

Cresce a oferta de opções por ações para os executivos

Companhias brasileiras que estão abrindo o capital na bolsa começam a adotar o modelo. Por **Andrea Giardino**, de São Paulo

As empresas brasileiras ficaram conhecidas nos últimos três anos pelas políticas agressivas de bônus oferecidas aos executivos. Muitas chegam até a pagar mais do que as multinacionais no alto escalão. E agora, começam a se destacar pela prática de stock options ou opção de compra de ações, comum entre as companhias americanas. De acordo com a Watson Wyatt, consultoria de recursos humanos e remuneração, 14% das empresas brasileiras possuem algum tipo de programa de ações. Enquanto em 2003, esse número não chegava a 5%. "Um importante avanço", diz o diretor Marcos Morales.

O fenômeno deve-se à nova onda de IPOs que acontece desde o fim de 2005. Temos 60% das companhias de capital aberto estruturando seus programas ou com eles já em funcionamento, segundo a Michael Page, consultoria especializada no recrutamento para média gerência. Entre os exemplos mais recentes estão a Positivo Informática, a Bematech, a Cyrela, a Tecnisa e a M. Dias Branco. "E as stock options devem crescer ainda mais no país por conta das companhias que aguardam autorização da CVM para lançar ações na bolsa", afirma Bernardo Cavour, gerente da divisão de finanças da Michael Page. Não só de olho em atrair e reter talentos — hoje uma tarefa árdua diante da disputa acirrada por profissionais qualificados — as organizações visam também alinhar as estratégias dos investidores junto ao alto escalão.

Além disso, as estreates na Bo-

vespa perceberam que oferecer esse tipo de incentivo as torna bem vistas tanto pelos acionistas quanto pelo próprio mercado. É o caso da cearense M. Dias Branco, do setor de alimentos, que fez seu IPO em abril de 2006 e aprovou o plano de stock options oito meses depois. Ela tem o compromisso de abrir pelo menos um programa de opção de compra por ano, que representará o máximo de 1% do total de ações do capital da companhia existente na data de lançamento das stock options.

O programa abrange quatro níveis hierárquicos: presidentes, vice-presidentes, diretores e alguns gerentes. Já aderiram 25 executivos, que podem resgatar as ações em um prazo de quatro anos. "A criação de planos de stock options tem se tornado prática comum nas empresas de capital aberto porque as deixa mais atrativas na captação de talentos" ressalta Marcos Viveiros, diretor de controladoria do grupo.

Na Cyrela, que abriu capital em setembro de 2005, o programa de opção de compra passa por ajustes. Em seu segundo ano, ele deve se estender aos demais níveis hierárquicos além do executivo. "Nossa intenção é ter todos os colaboradores como acionistas da empresa", revela Paulo Mota, diretor de recursos humanos da construtora. O objetivo é fidelizar o profissional e gerar oportunidade de ganho no médio e longo prazo. Apesar de ser optativo, a Cyrela tinha grande expectativa sobre a adesão de seus gerentes e diretores. Mota explica

que esperava-se um número maior de pessoas no programa. No primeiro ano, ele atraiu apenas 67 executivos.

Para Tereza Caneta, diretora de planejamento da MZ Consultoria, especializada em relações com investidores, a maioria das companhias que abriu capital na bolsa no último ano está apenas no começo da implantação de seus planos de stock options. "Mas esta é uma realidade concreta para as companhias, principalmente porque o mercado dita as regras", afirma. "Tanto que quem já oferece há algum tempo vem mudando seus planos para que fiquem mais agressivos, seguindo as que estão montando agora".

O Pão de Açúcar, por exemplo, publicou no balanço de 2006 a reformulação de seu programa de stock options. A iniciativa visava o alinhamento de metas, criando maior comprometimento dos 110 executivos com os resultados do grupo. Isto significa que a performance deles passou a ficar mais atrelada a indicadores de desempenho e ao retorno do capital investido.

Sem dúvida, hoje as empresas correm contra o tempo para segurar seus talentos em um dos melhores cenários para o profissional brasileiro. "Os executivos voltaram a ter a opção de escolher se querem permanecer na empresa ou ir embora", analisa Tereza. "Por isso, as novas políticas de remuneração são agressivas e não podem se restringir aos incentivos de curto prazo". Se a empresa



Tomas Banlaky, diretor da Tecnisa, diz que adotou o programa para reter os executivos-chave na empresa

crescer e ganhar valor, esse pacote de ações poderá transformar-se em uma mina de ouro.

Especula-se que os principais executivos da Gol ganharam fortunas com o ótimo desempenho da companhia na bolsa. Quando a empresa aérea realizou seu IPO, em junho de 2004, o plano de stock options, mesmo ambicioso, não previa a grande valorização das ações da companhia. Elas dobraram de preço desde que a empresa abriu seu capital. De acordo com um headhunter, a empresa não imaginava que seus papéis valorizariam tanto e por essa razão investiram em um programa tão agressivo de stock options. Para a felicidade dos diretores que apostaram na nova companhia e viram multiplicar seu patrimônio e o dinheiro que embolsarão no momento de resgatar as ações.

Mesmo na berlinda após os escândalos financeiros envolvendo executivos da Enron e Parmalat, as stock options continuam em alta, como mecanismo de incentivo de longo prazo preferido das empresas. A diferença agora, segundo Tereza, é que as companhias desenham planos de opção de compra com mais cautela para evitar problemas no futuro. "O Brasil, que saiu atrás dos Estados Unidos, ganhou vantagem por acompanhar todos os maiores erros que as empresas americanas cometeram", ressalta.

Em fevereiro passado, a Tecnisa, também do ramo de construção, se lançou na bolsa. Seu programa de stock options se restringe, assim como boa parte das companhias brasileiras, ao "top management". Ele é usado como estratégia para reter os executivos-chaves, principalmente diante do roubo de talentos do setor, que vive um boom. A construtora conta com cinco executivos no plano recém-lançado. "Os ganhos serão resgatados em um prazo de cinco anos", afirma Tomas Banlaky, diretor administrativo da Tecnisa.

Marcos Morales, diretor da Watson Wyatt, afirma que as stock options vêm crescendo no país entre as empresas brasileiras que estão abrindo capital, sobretudo pela exigência dos investidores ou acionistas. "É comum até com a entrada de um investidor externo, as companhias desenharem planos de opções de ações mesmo antes de fazer o IPO". No en-

tanto, acredita que a iniciativa deve-se mais a preocupação com a retenção de talentos. "Os investidores sabem que quando apostam naquela empresa, estão investindo no profissional responsável por traduzir em dinheiro toda a estratégia", explica.

As múltiplas, como muitas têm capital de origem americana, acabam usando as stock options como mecanismo de retenção. "Nas brasileiras isso não era comum. Agora, o cenário vem mudando", avalia Morales. Na sua opinião, as stock options acabam sendo interessantes para as empresas nacionais porque com elas os pacotes de remuneração são mais equilibrados. Diferente do que acontece nas americanas, em que o controle é pulverizado, no Brasil 50% ou mais das ações ficam na mão da família. "O que faz com que a remuneração dos executivos sempre esteja sob o controle do dono e com potenciais de ganhos menores", analisa.