Para europeus, salário exorbitante é bem menor que para americanos.
David Reilly / Deborah Balle / Silvia Ascarelli

LONDRES — Qual a diferença entre um escândalo envolvendo o salário de um executivo americano e o de um europeu? Cerca de US$ 180 milhões.

Esse é o hiato entre os pacotes de remuneração de executivos de cada lado do Atlântico que foram alvo de uma revolta pública recentemente. Nos Estados Unidos, foi o pacote de aposentadoria de US$ 187,5 milhões de Dick Grasso na Bolsa de Valores de Nova York. Na Holanda, foi o pacote de 6 milhões de euros (US$ 6,7 milhões) oferecido a Anders Moberg para ocupar o cargo de diretor-presidente da varejista Ahold NV.

A onda de revolta gerada em cada acordo mostrou que o público dos dois lados do Atlântico não suporta mais o exagero de pacotes oferecidos para altos executivos à luz de um mercado acionário em queda, de escândalos corporativos e da fraqueza econômica global.

Mas ela também deixou mais clara a enorme diferença entre o que os americanos e os europeus consideram pagamento "excessivo", e desgosto europeu em relação ao agressivo capitalismo de livre mercado típico dos EUA.

"A Europa tem predominantemente uma inclinação cultural muito mais forte de não distinguir aqueles no topo dos negócios daqueles em escalões mais baixos, que têm um músculo coletivo poderoso", diz Richard Lamtey, sócio da consultoria Mercer Human Resource Consulting especializado em compensação de executivos. "Os EUA são culturalmente muito mais inclinados a reconhecer a qualidade de liderança de um indivíduo."

O pagamento de executivos geralmente não é um problema muito grande na Ásia e América Latina, onde os pacotes tendem a ser menores, sua divulgação é mais limitada e as preocupações de governança costumam se focar em outras áreas. Mas na Europa, esse é um tema polêmico. O clamor público contra o pacote oferecido a Moberg levou ao afastamento de Henny Ruiter, presidente do conselho supervisor da Ahold e à aceitação de um salário menor por Moberg.

A revolta cultural européia ficou clara em meados de abril, quando grandes investidores britânicos como fundos de pensão e administradores de recursos lançaram uma série de questionamentos sem precedentes a pacotes de pagamentos na Grã-Bretanha durante assembléias gerais de empresas.

A maior vitória foi vista na farmacêutica GlaxoSmithKline PLC, onde 50,1% dos acionistas votaram contra propostas de remuneração do diretor-presidente Jean-Perre Garnier. Isso foi, acredita-se, uma das primeiras vezes no país em que acionistas rejeitaram a proposta de remuneração de uma empresa. O conselho da Glaxo estava propondo um recheado pacote de rescisão ao executivo que alguns investidores dizem estar avaliado em cerca de US$ 35 milhões. Embora a farmacêutica negue esse valor, a oposição dos acionistas levou-a a se comprometer a reestruturar a remuneração de Garnier.

Na Ahold, a revolta se iniciou este mês quando investidores irados criticaram o pacote oferecido a Moberg, ex-executivo do grupo sueco Ikea recrutado para assumir o

comando da abatida varejista, que há alguns meses divulgou 970 milhões de euros (US$ 1,1 bilhão) em irregularidades contábeis. Moberg iria receber 1,5 milhão de euros em salário anual, mais um adicional de 1,5 milhão de euros em bônus para cada um dos dois primeiros anos, além de um pacote rescisório que teria resultado numa remuneração total de 6 milhões de euros. O conselho de supervisão da Ahold defendeu-se dizendo que o grupo era a terceira maior rede de supermercados do mundo, depois da Wal-Mart Stores Inc. e do Carrefour SA, e por isso precisava pagar seu executivos com base em padrões internacionais.

Como resultado, os consumidores, instigados pelos protestos de alguns fundos de pensão, fizeram boicote às lojas da rede Ahold na Holanda.

Mesmo assim, o pacote de Moberg é minúsculo se comparado ao de seus colegas americanos. O diretor-presidente da Wal-Mart, H. Lee Scott, por exemplo, recebeu um total de US$ 18,3 milhões em 2002.

O Estado de São Paulo 19/009/2003