

Pe mâna cui au fost date afaceri de peste 4,3 miliarde de euro

Cel puțin 50 de companii cu afaceri de peste 4,3 mld. euro și-au schimbat directorii generali în primele șase luni ale anului, iar cinci noi executivi cu funcții de top din bănci au preluat conducerea unor instituții cu active de peste 10 mld. de euro la finele anului trecut, potrivit datelor centralizate de ZF.

Cele mai multe schimbări la nivel de top management (pe poziții de general manager, country manager sau CEO) au avut loc în domeniile IT, bancar, asigurări sau leasing, însă nu nevoia de reducere de costuri i-a determinat pe acționarii unora din cele mai mari companii locale să-și schimbe directorii generali.

"În general, este recomandat ca o companie să-și schimbe CEO-ul la un interval de cinci ani, aceasta fiind de regulă și perioada pentru care se încheie contractele de mandat pentru funcția de CEO", susține Alina Popescu, reward manager în cadrul companiei de consultanță în management Hay Group România, care realizează în fiecare an studii salariale pe baza informațiilor de la companii. De altfel, o parte din companiile care au operat schimbări pe cea mai înaltă poziție au încheiat contractele semnate pe o perioadă determinată de timp cu executivii români sau străini pe care i-au avut pe poziția de CEO. Acesta a fost cazul fostului șef al Aviva Asigurări de Viață, britanicul de origine indiană Shah Rouf, care a plecat după un mandat de trei ani, fiind în prezent CEO al unei companii a grupului Aviva din Sri Lanka. În locul său a fost numit Mihai Popescu, care anterior ocupase poziția de director de marketing al Alico Asigurări (fosta AIG Life).

Fluctuația de personal la nivel de top management nu a fost neobișnuită în primele șase luni ale anului în raport cu anii anteriori, spun specialiștii.

"Este posibil ca unii expați să fi plecat pentru că și-au încheiat mandatele, iar alții să fi fost schimbați pe motiv de criză. Însă cred că majoritatea celor care au plecat de pe poziții de CEO au fost relocați prin promovări la nivel regional", susține Daniela Necefor, managing partner la firma de executive search Total Business Solutions (TBS). Acesta a fost cazul austriacului Peter Demmer, care va pleca de la conducerea companiei de leasing financiar VB Leasing, mandatul său urmând să se încheie la sfârșitul lunii iunie, după ce timp de trei ani a ocupat funcția de CEO. Demmer se va întoarce în Austria, unde va ocupa o poziție tot în grupul

Volksbank. Și americanii de la Citi l-au numit la conducerea operațiunilor locale pe Tibor Pandi, după ce Shahmir Khaliq a fost promovat pe postul de director al Diviziei grupului formată din Bulgaria, Cehia, România și Slovacia. Khaliq a condus afacerile de la București ale Citi timp de patru ani, el venind după o perioadă marcată de schimbări frecvente de management.

Nouă din zece CEO vor să-și părăsească angajatorul

Peste 90% din executivii de top de pe piața locală vor să-și schimbe locul de muncă și sunt interesați de noi oportunități de carieră, în timp ce 80% din aceștia și-ar dori să lucreze în altă țară, arată cel mai recent studiu al companiei de executive search Stanton Chase International. Cercetarea a fost realizată pe parcursul anului trecut, pe un eșantion de 200 de executivi din managementul general din companiile multinaționale și românești prezente pe piața locală.

"Oamenii au nevoie de o schimbare, pentru că sunt oboseți din punct de vedere psihologic după o perioadă de criză. O abordare frecvent întâlnită în rândul managerilor români sau străini care lucrează în România este nevoia de schimbare și deschiderea către noi oportunități, pentru a se dezvolta", precizează Athena Tavoulari, managing director al biroului din Capitală al Stanton Chase International și regional manager pentru birourile companiei din Bulgaria, Serbia și Grecia.

Noile provocări și posibilitatea de dezvoltare personală, precum și un grad mai mare de autonomie în companie reprezintă pentru peste două treimi din executivii chestionați cei mai importanți factori care le oferă satisfacție la locul de muncă.

Pe de altă parte, pachetele de beneficii au rămas printre aspectele care-i motivează cel mai mult pe executivi, întrucât 53% din manageri sunt «ținuți» la actualul job de salarii și bonusuri, în timp ce oferirea unui echilibru între viața personală și cea profesională reprezintă un aspect important pentru jumătate din manageri.

"Executivii de top caută noi provocări, vor să se dezvolte și să vadă partea plină a paharului și sunt conștienți că, dacă firma pe care o conduc va rămâne competitivă pe piață, vor putea performa. Vestea bună este că pachetele de compensare nu mai sunt în topul listei de factori motivatori, ca în anii anteriori, iar acesta este un semn de maturizare a pieței", mai spune Tavoulari.

Pe de altă parte, creșterea responsabilității și obținerea unui rol mai antreprenorial într-o altă companie reprezintă pentru mai bine de jumătate din executivii chestionați principalele motive pentru care ar pleca de la actualul angajator.

O mișcare surprinzătoare a avut loc și pe piața lactatelor de la începutul acestui an, întrucât Traian Simion, directorul general al Albalact, a anunțat că se retrage de la conducerea companiei.

Funcția a fost preluată de Raul Ciurtin, președintele Consiliului de Administrație al Albalact, de la care Simion achiziționase cu o săptămână înainte de a-și înainta demisia 1,6% din acțiunile Albalact pentru un milion de euro. O altă mutare surprinzătoare a fost în cazul companiei farmaceutice Actavis, întrucât Alina Culcea, care ocupa funcția de director de resurse umane al companiei, a fost numită director general al diviziei Actavis din România, marcând unul dintre puținele cazuri (poate chiar singurul de pe piața locală) în care un executiv cu funcție de HR devine director general.

Un alt executiv plasat pe funcția de director general la începutul acestui an este Mihai Matyas, 53 de ani, care a lucrat timp de 13 ani în cadrul Quadrant- Amroq Beverages (îmbuteliatorul Pepsi pe piața locală), unde ultima funcție deținută a fost cea de vicepreședinte pe investiții și dezvoltare. Deși este de scurt timp în companie, intenționează să ajute la o creștere a businessului La Fântâna cu până la 10% în acest an, până la aproape 19 milioane de euro.

"Am fost numit în funcția de director general al unei companii care este lider de piață pe segmentul de watercoolere (sisteme de răcire-încălzire) la mijlocul lunii aprilie. În viziunea mea, compania trebuie să intre în acest an pe alt segment de piață, destinat consumatorilor casnici, care momentan este liber", susține Matyas, care crede că segmentul home va genera peste un milion de euro din cifra de afaceri până la sfârșitul anului. El se numără printre managerii din prima linie formați în QAB care au optat pentru plecarea din companie după integrarea acesteia în Pepsi Americas, iar în prezent mai are un business propriu prin care oferă consultanță pentru companii din industria alimentară și a băuturilor.

Expații recrutați vin pe pachete mai mici

Pachetele de beneficii oferite executivilor străini care vin să ocupe funcții de conducere în companiile locale sunt mai scăzute față de anii anteriori, iar diferențele dintre veniturile expaților și cele ale managerilor locali sunt din ce în ce mai mici. Totuși, companiile au păstrat pentru executivii relocați cursurile de limbă pentru soția și copiii expatului plasat.

"Există o tendință a companiilor de a oferi pachete de beneficii mai reduse pentru expați. De

asemenea, executivii români care au lucrat câțiva ani în străinătate și care vor să se repatrieze se întorc să lucreze pe salarii mai mari decât managerii locali, dar nu primesc pachetul întreg de beneficii pe care îl primesc expații", mai spune Tavoulari. De regulă, angajatorul nu mai asigură cheltuielile cu chiria și cu școlarizarea executivului român care s-a întors în țară să lucreze cu statutul de expat. De regulă, o multinațională cheltuie aproximativ 30.000 de euro pe lună cu un expatriat care ocupă o poziție de CEO sau general manager, adică 360.000 de euro pe an, salariul net reprezentând doar jumătate din această sumă.

Salariul de bază al unui CEO, 50% din pachetul de beneficii

Și executivii români care ocupă funcții de CEO primesc salarii de bază care reprezintă jumătate din valoarea pachetului de beneficii.

"Pe lângă salariul de bază se mai adaugă bonusurile de performanță, asigurare medicală internațională, mașină, telefon sau diverse deplasări sau taxe pentru ca executivul să facă parte din anumite cluburi. Pentru executivii români nu se plătește, de regulă, și școlarizarea copiilor", adaugă Popescu. Ea a mai precizat că angajatorii au oferit pachete salariale mai mici cu 15-25% pentru managerii de linie, însă pentru CEO nu s-au schimbat ofertele.

Unul din cei mai scumpi executivi plasați de la începutul anului are un salariu mediu net de 11.000 de euro lunar și lucrează în domeniul serviciilor financiare, potrivit lui George Butunoiu, unul din cei mai cunoscuți head-hunteri din piață. Care este cel mai mare venit al unui CEO întâlnit pe piața locală?

"Cel mai mare venit de pe o poziție de CEO despre care am auzit este de 960.000 de euro pe an, din care numai 10% reprezenta salariul fix, pentru o poziție de CEO în industria berii", explică Butunoiu, managing partner al firmei cu același nume, care a încheiat afaceri în valoare de 500.000 de euro anul trecut, în scădere cu 30% față de 2009.