

STANTON CHASE

GEI

Governance & Executive Index

O retrato da governança e da remuneração executiva das companhias abertas brasileiras, em série histórica de 14 anos.

339

companhias na base

2012–2025

série histórica

4

blocos temáticos

v1.53.0

versão da base

Conteúdo

O GEI organizado em quatro blocos temáticos, mais metodologia.

01

Visão Geral

Panorama do mercado: porte, remuneração agregada, previsto x realizado, comitês e ILP

02

Evolução da Governança

Como a estrutura mudou de 2012 a 2025: independência, separação de papéis, diversidade

03

Conselho de Administração

Tamanho, independência, comitês, perfil, remuneração e diversidade

04

Diretoria Executiva

CEO e diretoria: remuneração, composição do pacote, perfil, tenure e ILP

A

Quem Somos e Metodologia

Sobre a Stanton Chase + Fontes, universo, critérios e definições



STANTON CHASE

CAPÍTULO 01

Visão Geral

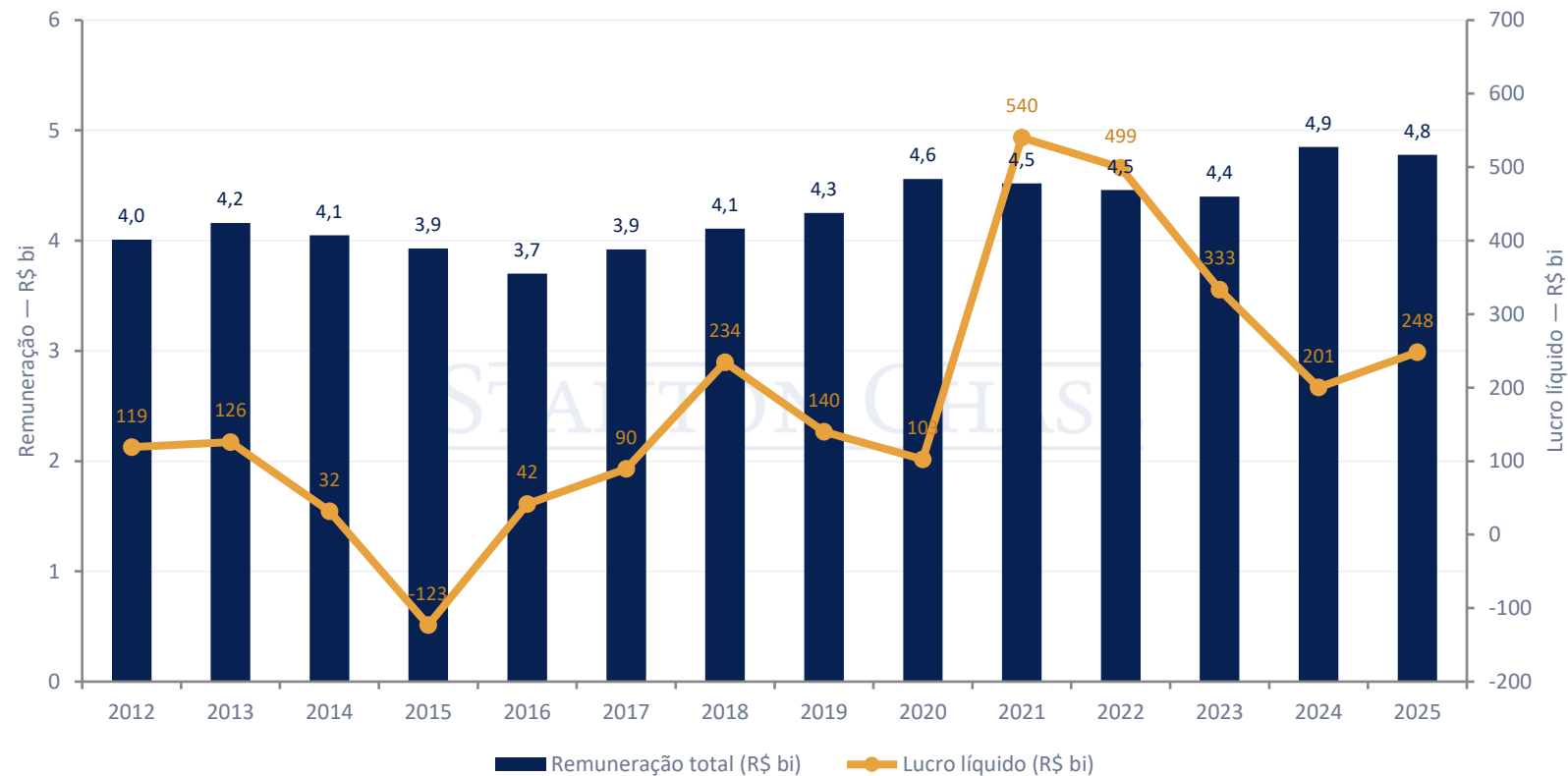
Panorama do mercado: porte do universo, remuneração agregada, previsto × realizado, comitês e incentivos de longo prazo.

Panorama do mercado — 2025



Leitura As companhias do recorte concentram cerca de 39% do PIB e operam com margem líquida mediana de 5,9%. O retorno ao acionista no ano (TSR de +22,2%) supera com folga o ritmo de crescimento da remuneração — um descolamento que se repete na série histórica.

Remuneração dos administradores × Lucro líquido



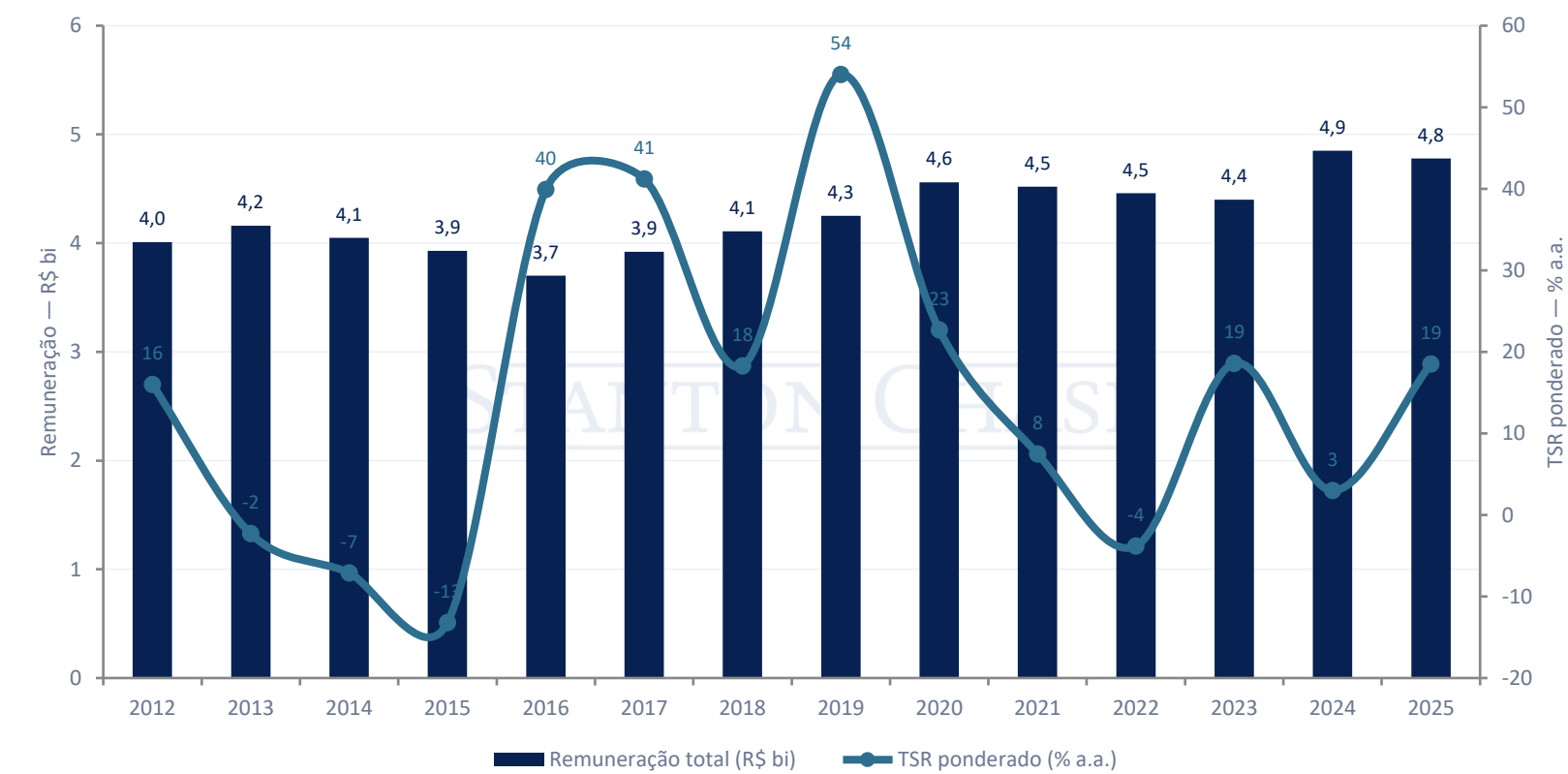
Crescimento real (CAGR 2012–2025)

+1,4% a.a. remuneração

+5,8% a.a. lucro líquido

Leitura A remuneração é o item mais estável do retrato. Em 14 anos subiu 18% em termos reais, enquanto lucro, EBITDA e retorno ao acionista percorreram ciclos amplos.

Remuneração dos administradores × TSR



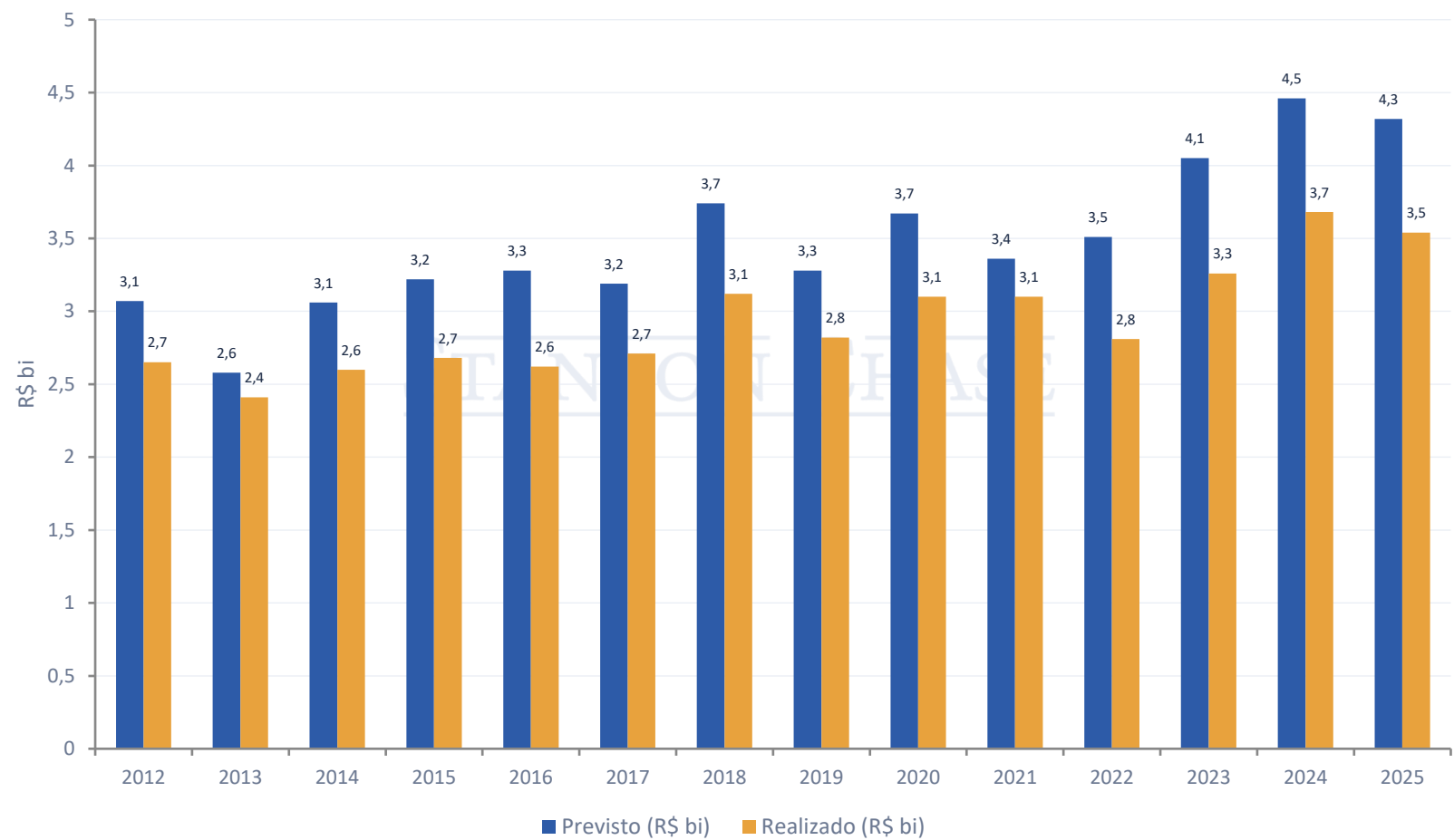
Crescimento real (CAGR 2012–2025)

+1,4% a.a. remuneração

+13,7% a.a. TSR ponderado

Leitura O retorno ao acionista (TSR) oscila em ciclos amplos ano a ano, enquanto a remuneração permanece estável — confirmando que o pacote dos administradores é pouco sensível à volatilidade do mercado.

Remuneração da diretoria: previsto × realizado



Taxa de execução

-8,3%

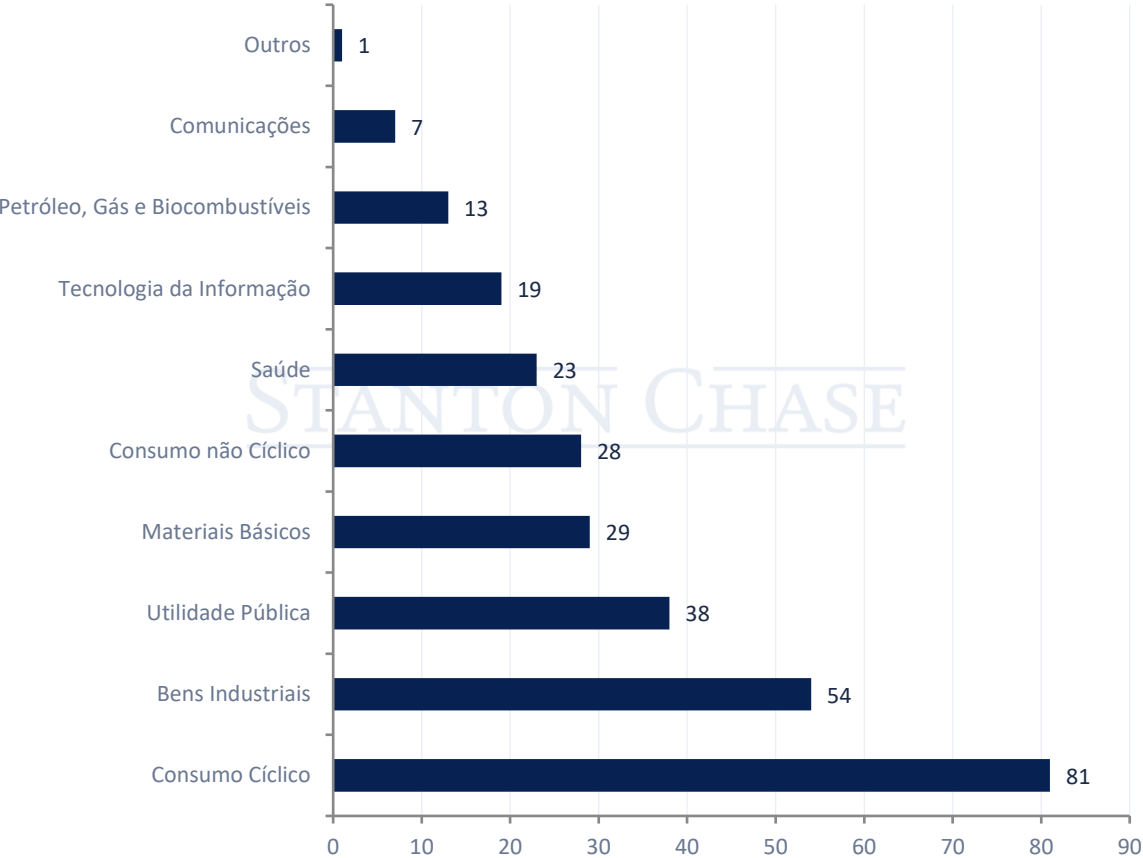
desvio mediano em 2025 (realizado vs. previsto)

Média da série: -9,4% a.a.

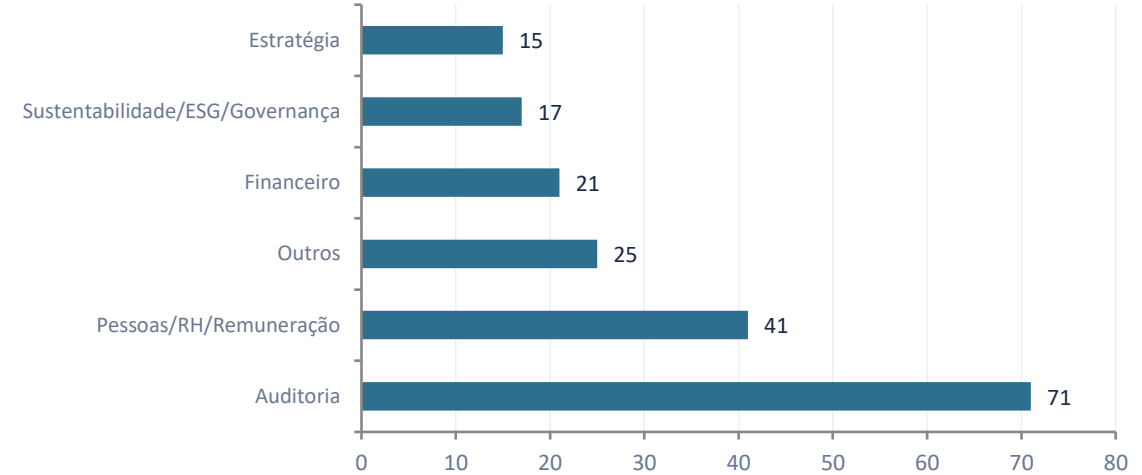
A empresa típica costuma realizar abaixo do que prevê para a diretoria.

Composição setorial, comitês e incentivos de longo prazo

Companhias por setor



Comitês mais frequentes (% das companhias)



Instrumentos de incentivo de longo prazo — ILP (73 companhias)





STANTON CHASE

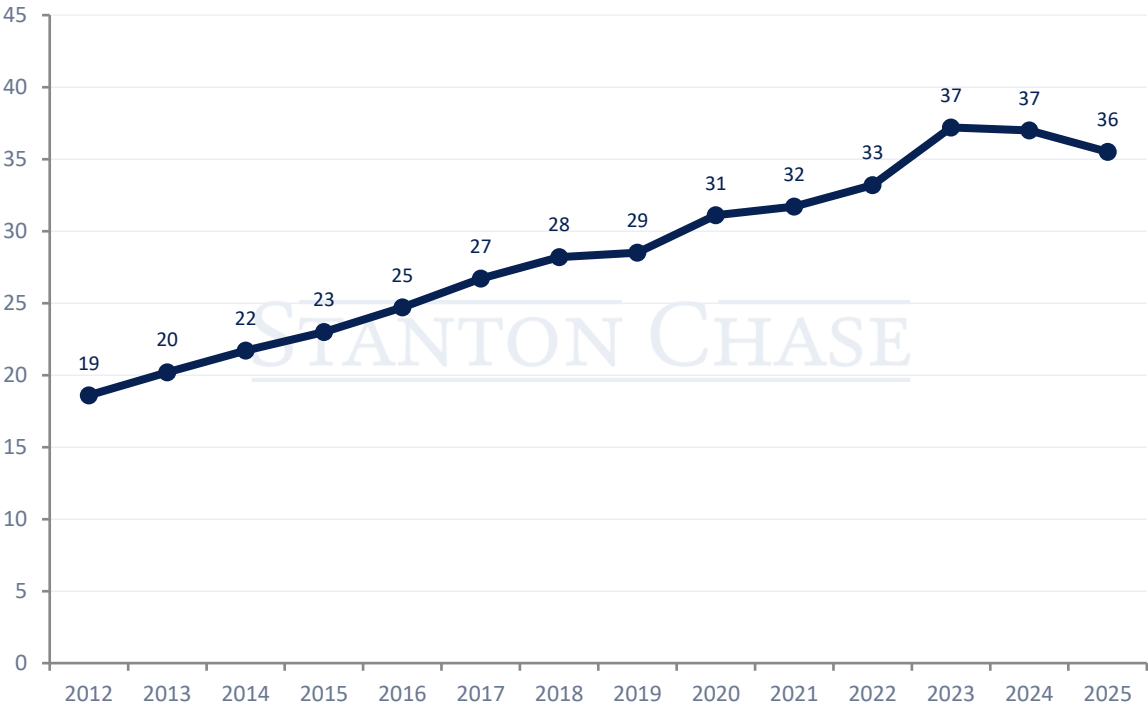
CAPÍTULO 02

Evolução da Governança

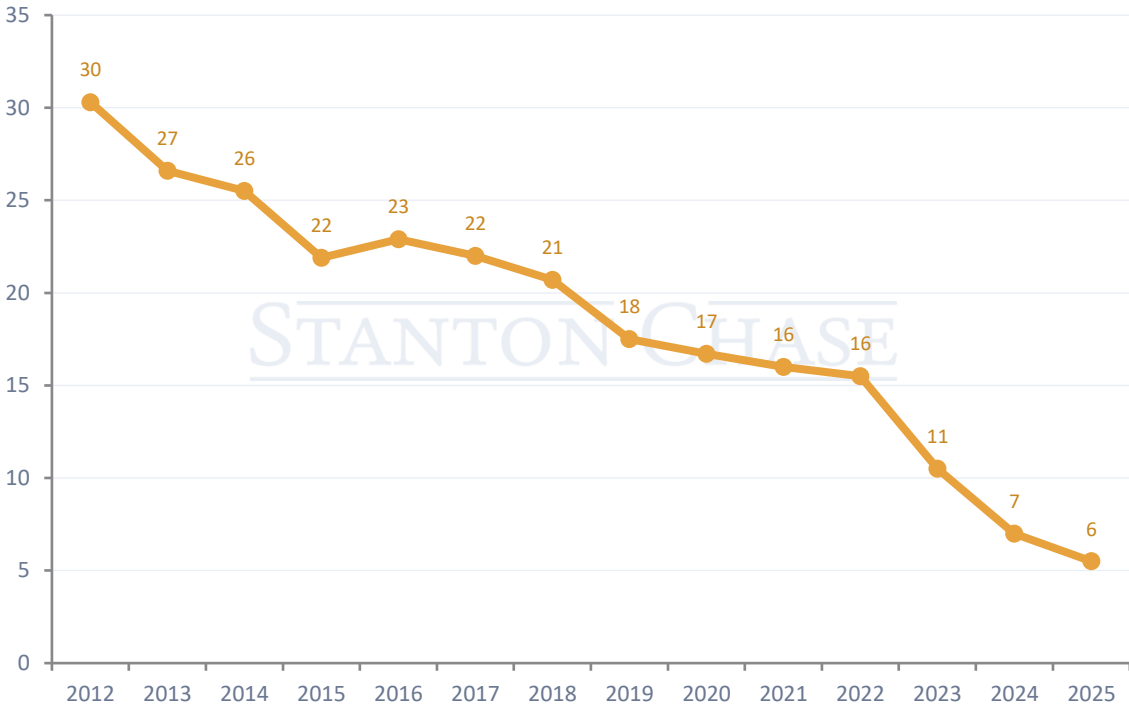
Como a estrutura dos conselhos e da liderança mudou entre 2012 e 2025: independência, separação de papéis, comitês e diversidade.

Independência do conselho e separação de papéis

Conselheiros independentes (% médio)



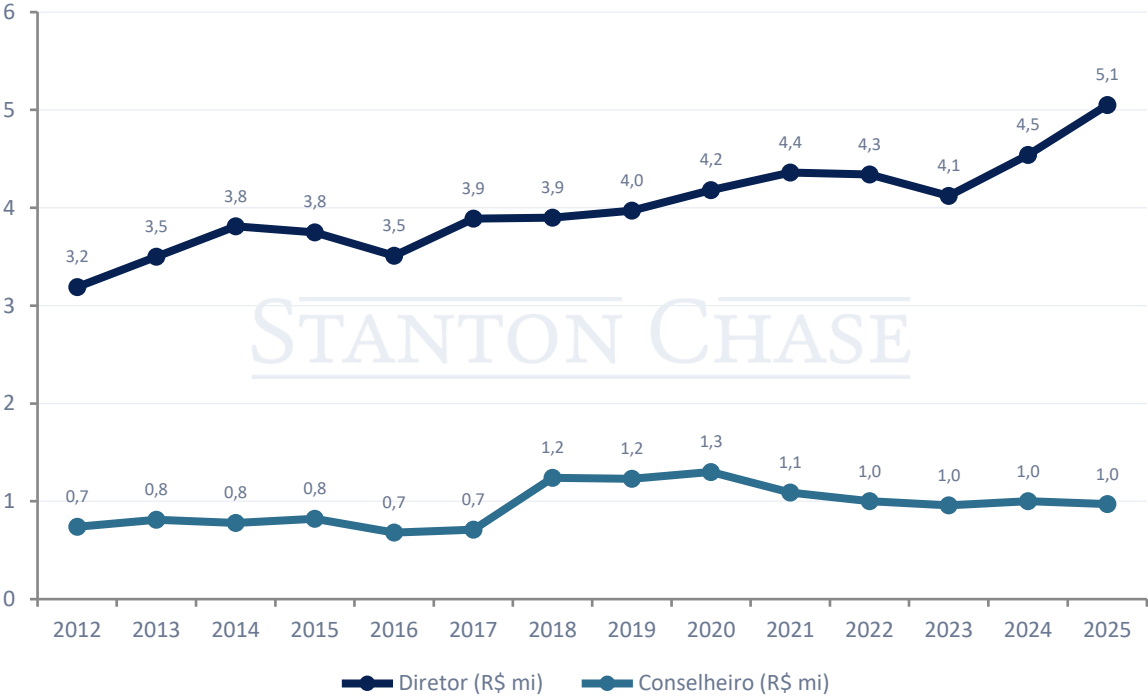
Acumulação CEO + presidente do conselho (% das companhias)



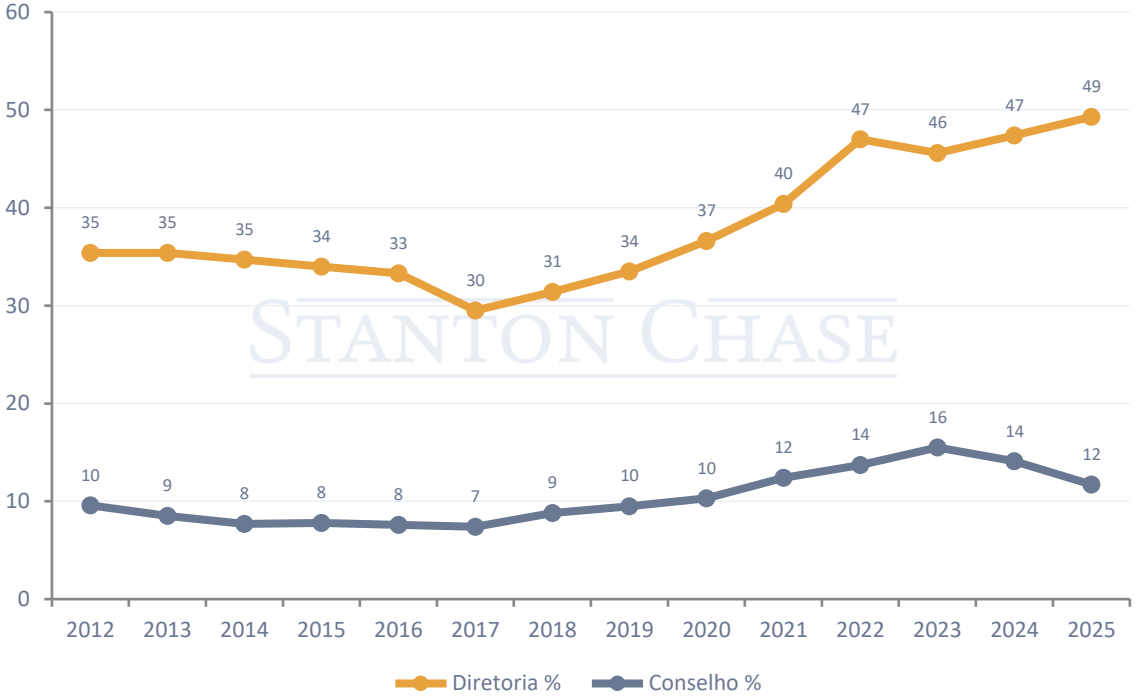
Leitura A independência quase dobrou (18%→35%) e a acumulação de papéis caiu de ~30% para ~6%: a separação entre CEO e presidente do conselho virou regra (95% das companhias).

Remuneração por pessoa e adesão a incentivos de longo prazo

Remuneração mediana por pessoa (R\$ mi, reais)



Adoção de ILP por órgão (% das companhias)



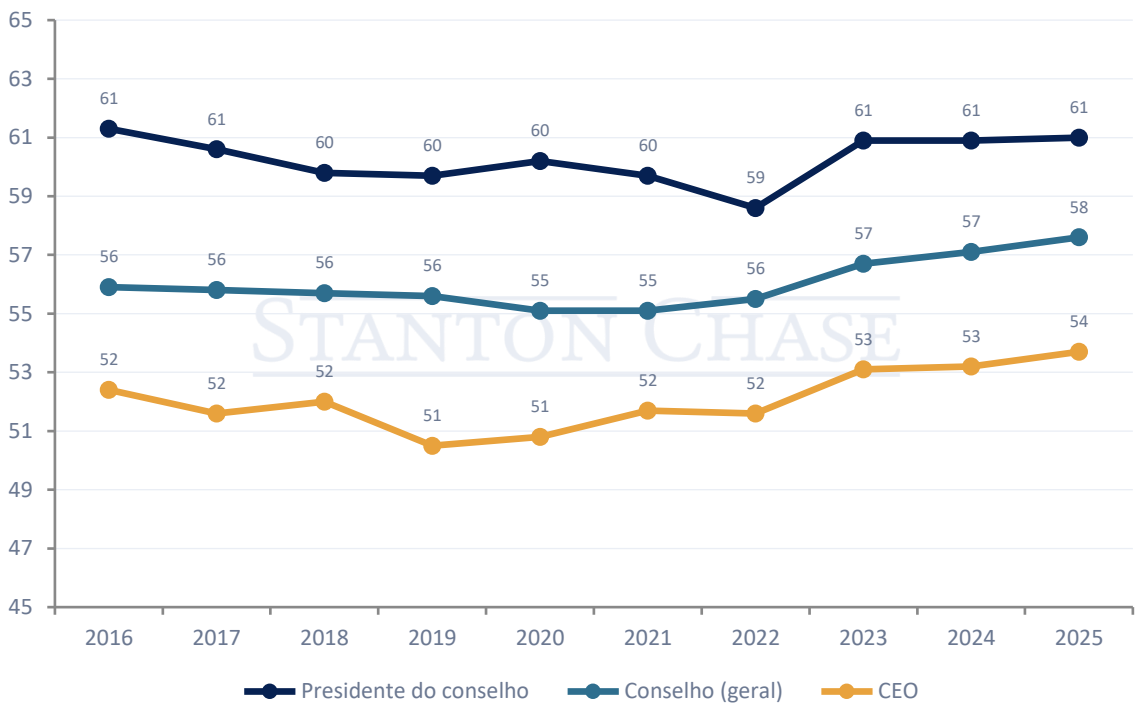
Leitura A remuneração mediana por pessoa sobe de forma gradual; o ILP é fenômeno sobretudo da diretoria, com adoção crescente ao longo da série e presença ainda pequena nos conselhos.

Diversidade e idade ao longo do tempo

Diversidade — 2025



Idade mediana (anos)



Leitura A diversidade é a fronteira mais aberta: 15% de mulheres no conselho e 3% de autodeclarados pretos/pardos. A idade mediana é estável (~57 no conselho, ~54 no CEO). Gênero/raça são reportados de forma estruturada desde 2023.



STANTON CHASE

CAPÍTULO 03

Conselho de Administração

Estrutura, independência, comitês, perfil de carreira, remuneração e diversidade do conselho.

O conselho em números — 2025

6,5

membros (média)

35,5%

independentes

3

comitês (mediana)

26,1%

interlocking

95%

CEO ≠ presidente

84%

avaliam o conselho

57,7

idade mediana

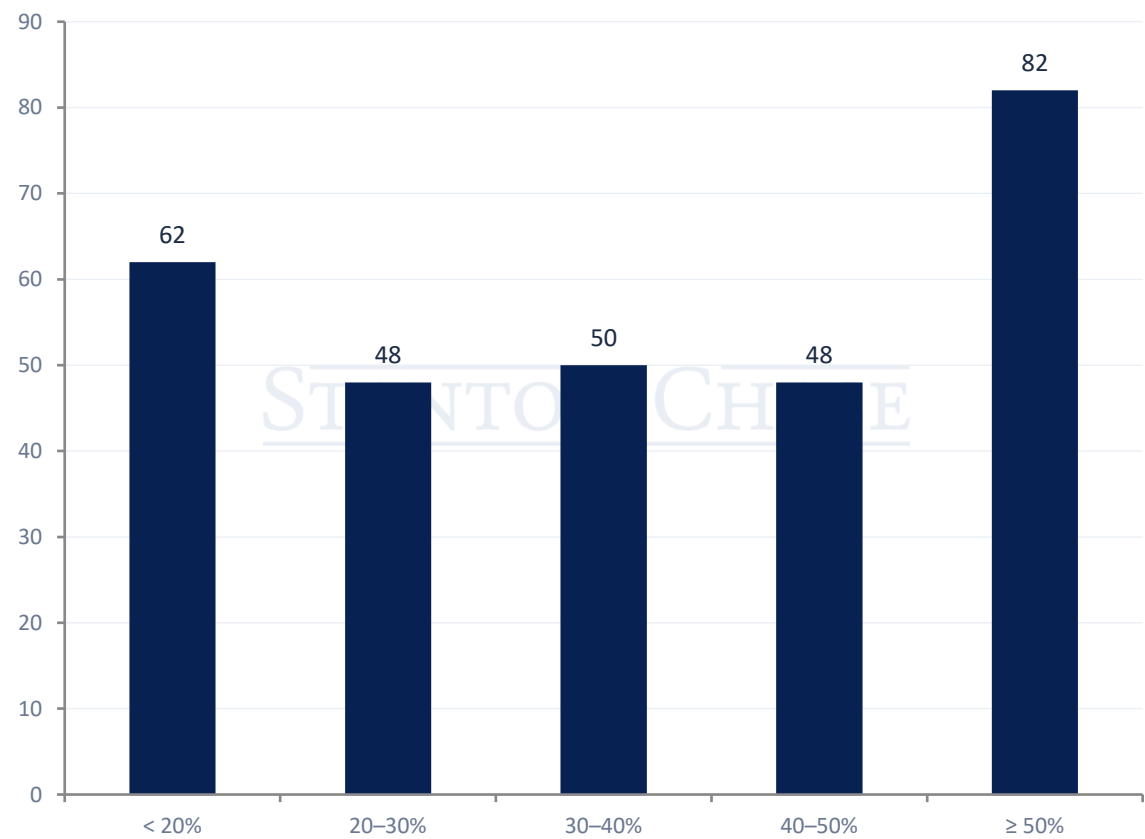
72%

com experiência em board

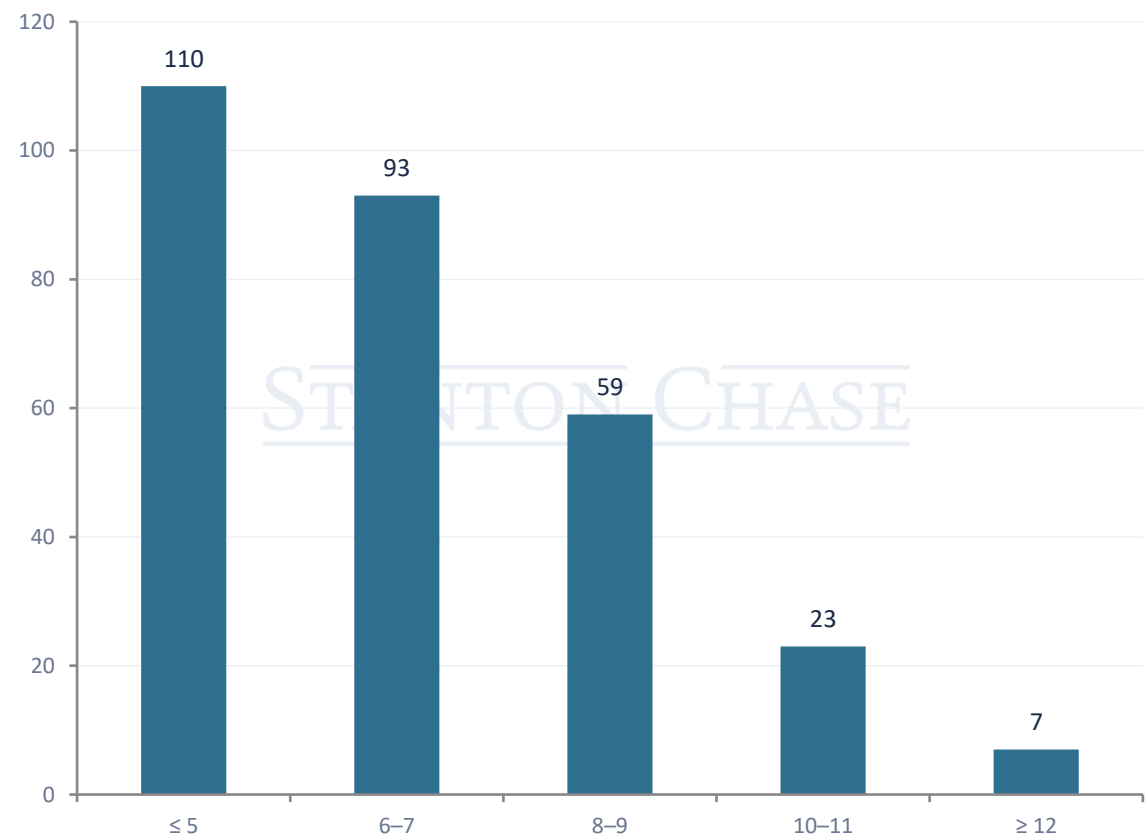
Leitura A estrutura formal está madura: a separação entre CEO e presidente é praticamente universal (95%) e 84% dos conselhos se autoavaliam. O ponto de atenção é a renovação — conselheiros experientes (72% já atuaram em board), porém com idade mediana de 57,7 anos.

Estrutura: independência e tamanho

Distribuição da % de independentes

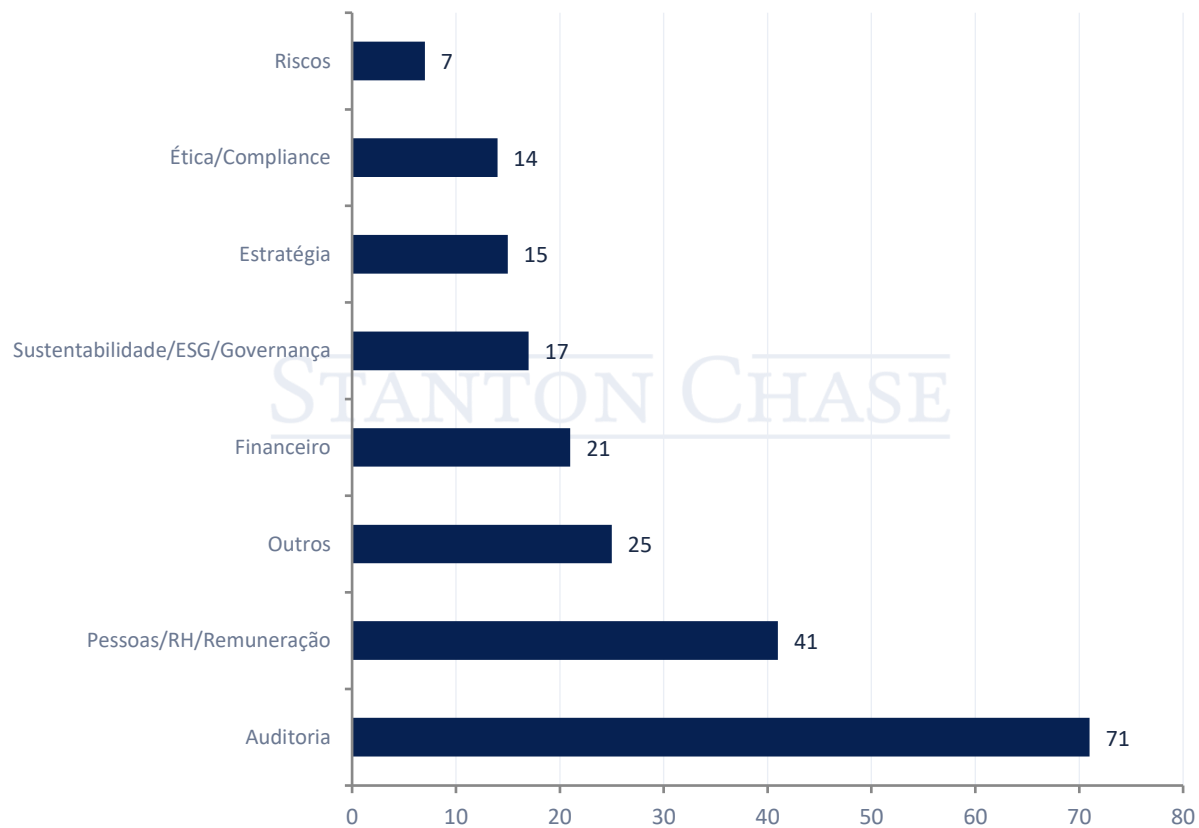


Distribuição do tamanho do conselho

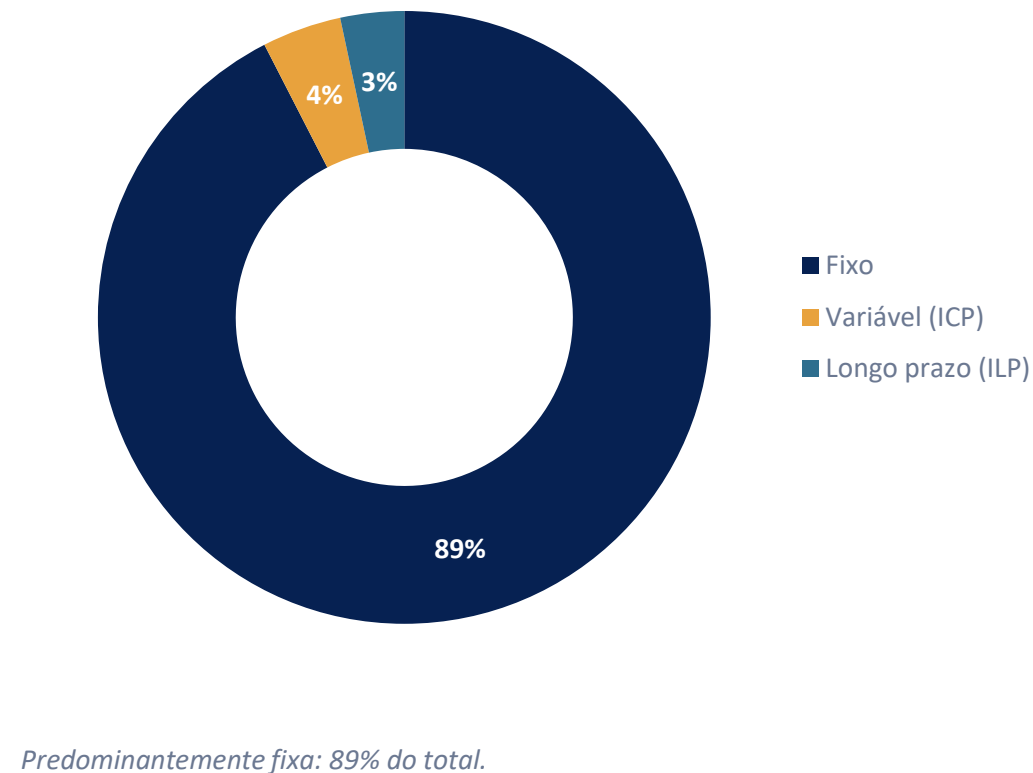


Comitês e composição da remuneração

Comitês mais frequentes (% das companhias)

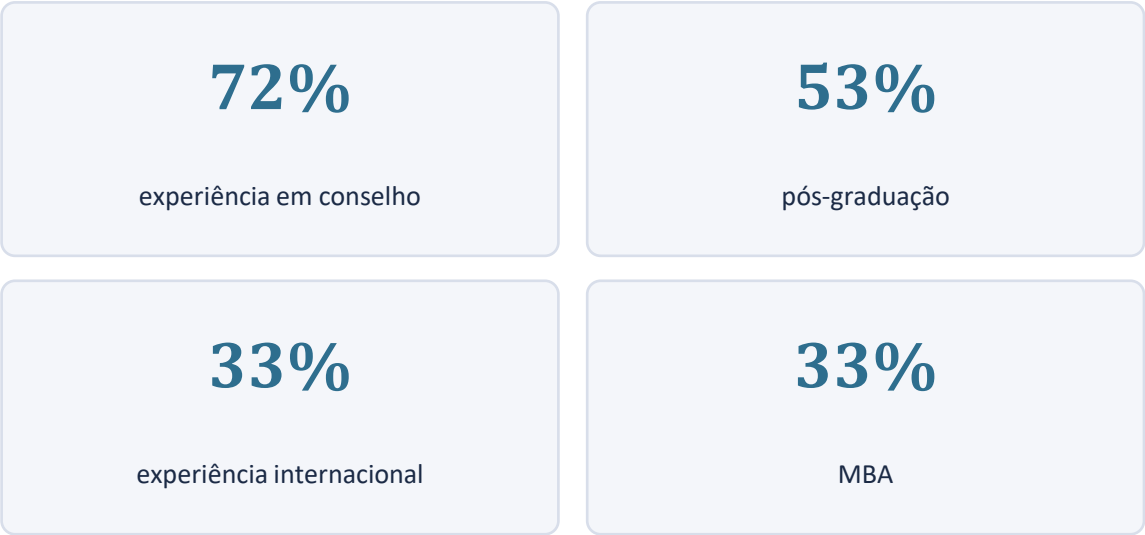


Composição da remuneração do conselho

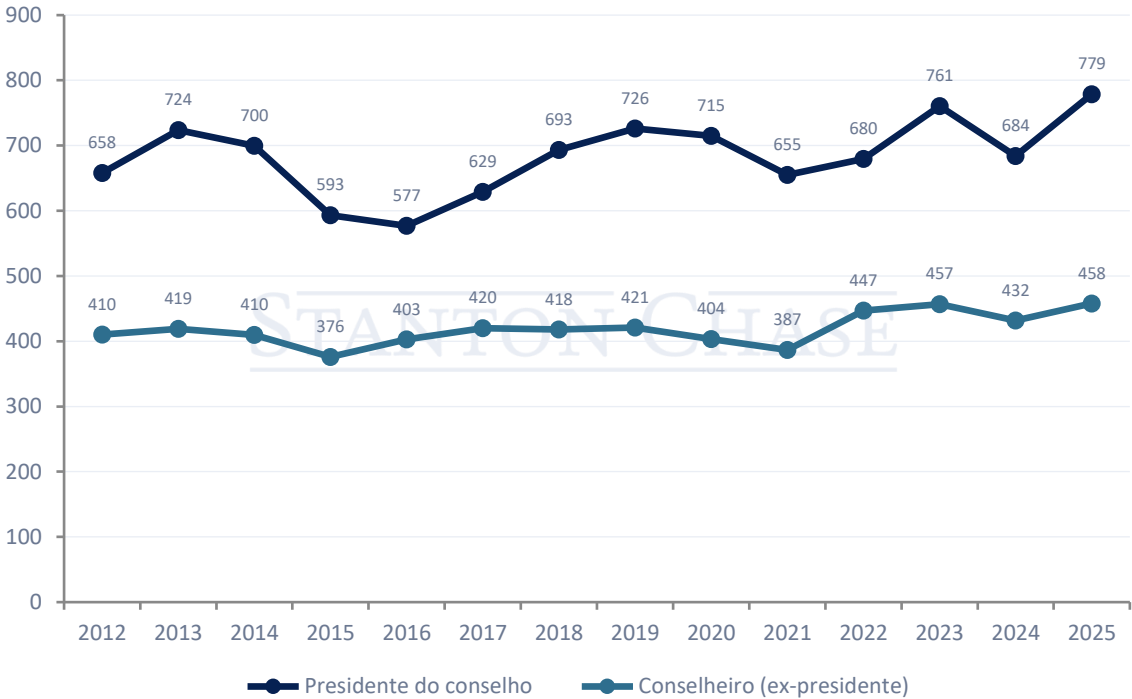


Perfil de carreira e remuneração

Perfil de carreira dos conselheiros



Remuneração mediana — presidente vs. conselheiro (R\$ mil/ano)



Leitura O conselheiro brasileiro é experiente e qualificado: 72% já atuaram em conselhos e 53% têm pós-graduação. A remuneração do presidente está bem acima da do conselheiro comum, e a distância vem crescendo.



STANTON CHASE

CAPÍTULO 04

Diretoria Executiva

CEO e diretoria: remuneração, composição do pacote, perfil, tempo de casa e incentivos de longo prazo.

A diretoria em números — 2025

R\$ 4,9 mi

remuneração mediana do CEO

R\$ 2,6 mi

diretor (ex-CEO), mediana

1,8×

CEO vs. demais diretores

5,5

anos de tenure do CEO

53,6

idade mediana do CEO

50,5

idade mediana da diretoria

66%

diretores com pós-graduação

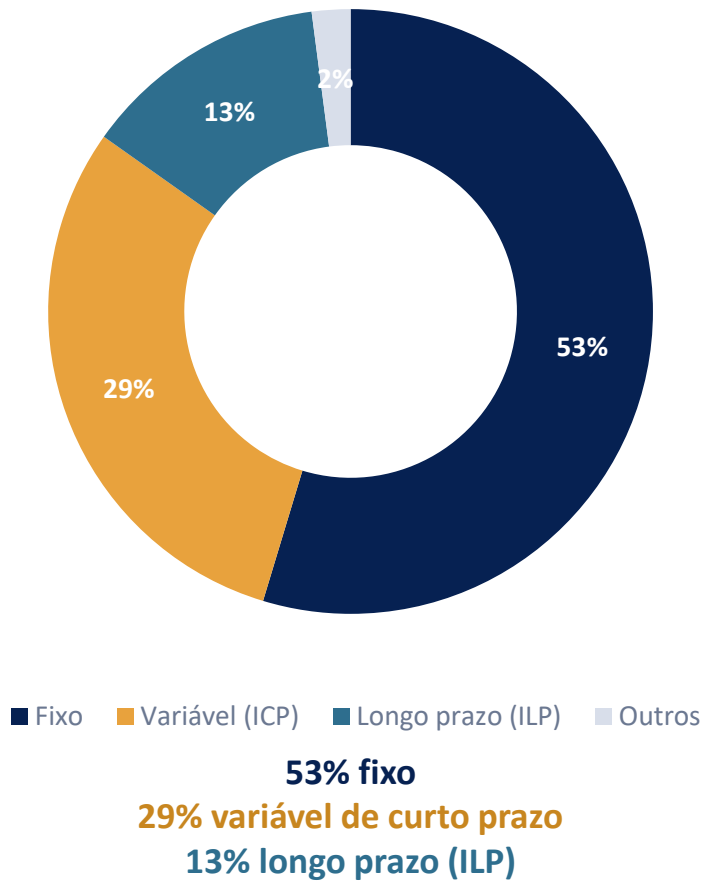
11,9%

mulheres na diretoria

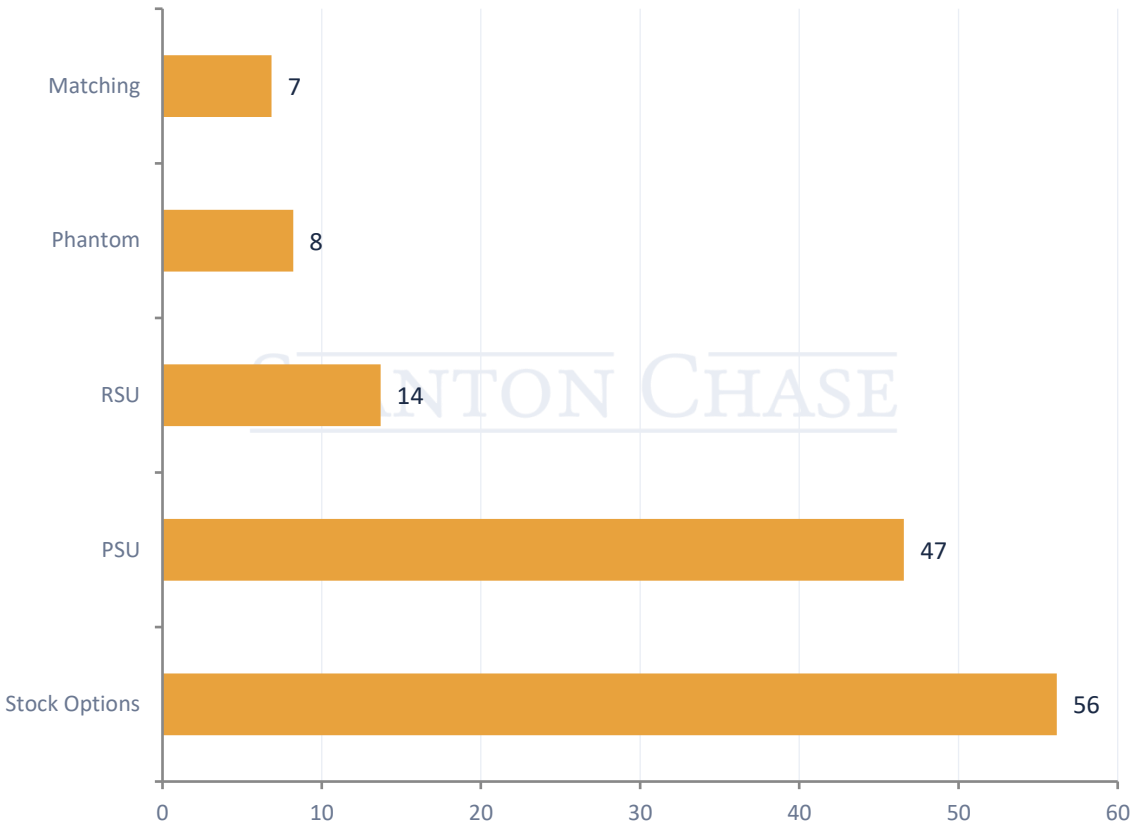
Leitura O CEO ganha em mediana 1,8× o que recebe um diretor (R\$ 4,9 mi vs. R\$ 2,6 mi) e tende a permanecer mais tempo no cargo (tenure de 5,5 anos). A diretoria é mais jovem que o conselho e a presença feminina (11,9%) ainda é menor que no conselho.

Composição do pacote e incentivos de longo prazo

Composição da remuneração da diretoria

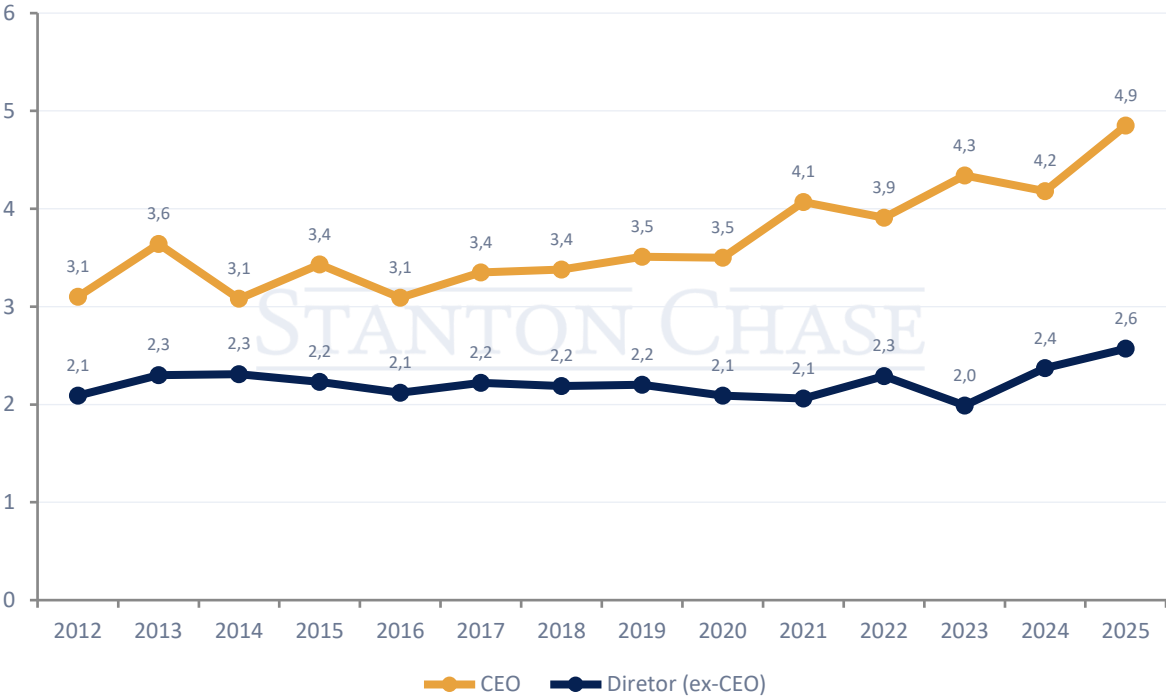


Instrumentos de ILP mais usados (% das companhias com plano)

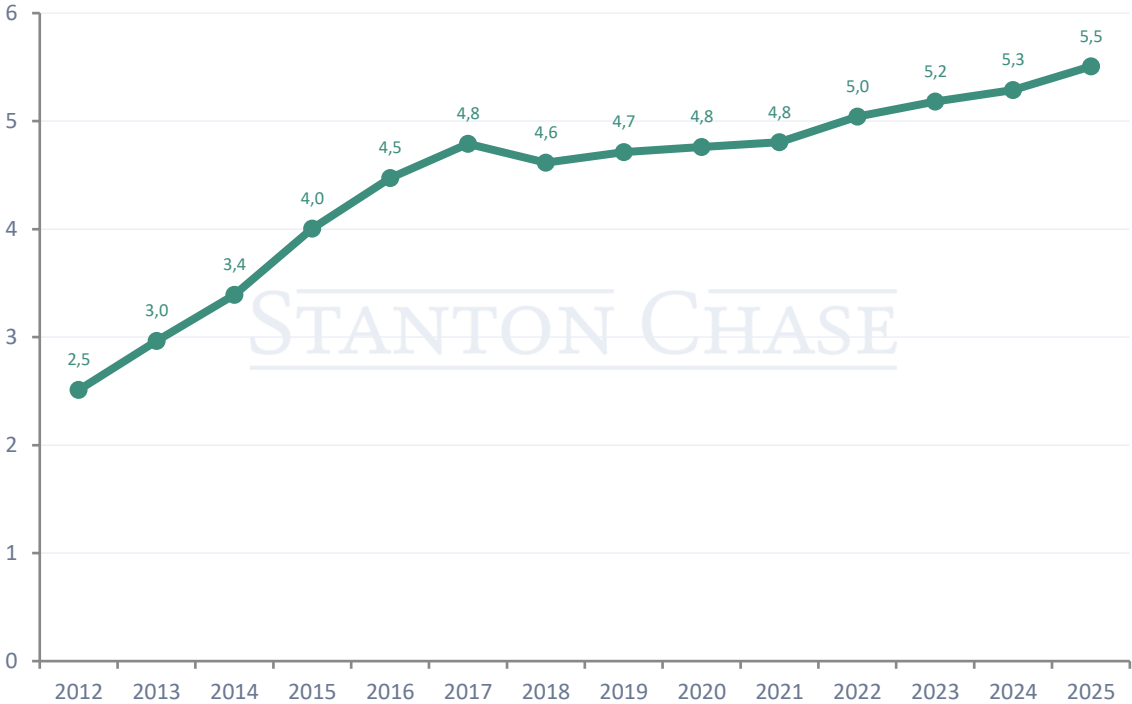


Remuneração por pessoa e tempo de casa do CEO

Remuneração mediana — CEO vs. diretor (R\$ mi, reais)



Tempo de casa do CEO (tenure médio, anos)



Leitura A remuneração real por pessoa cresce de forma moderada, mas o CEO descola dos demais diretores: o ganho concentra-se no topo. Em paralelo, o tempo de casa do CEO subiu de ~2,5 para ~5,5 anos — liderança mais estável.



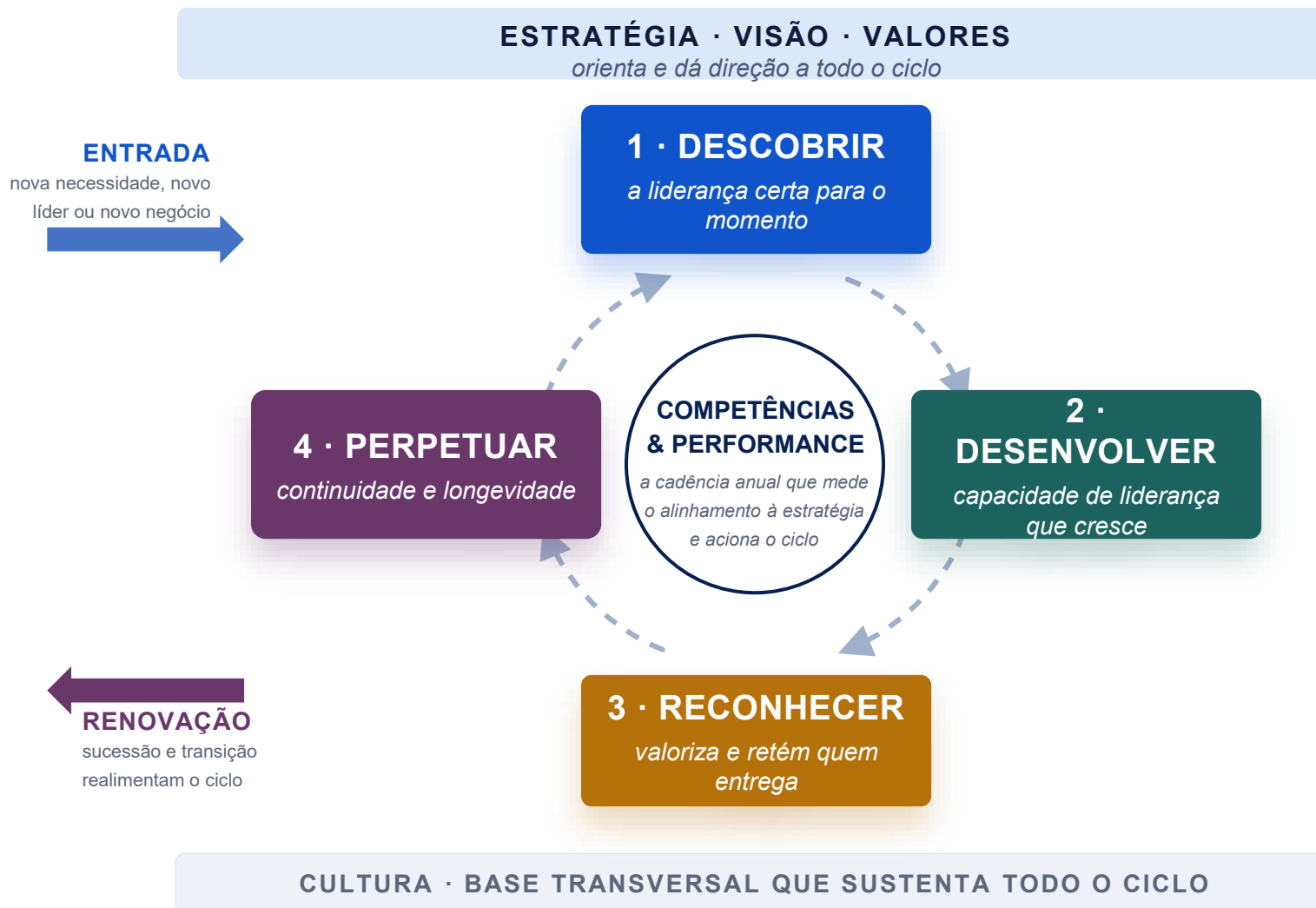
STANTON CHASE

QUEM SOMOS

Stanton Chase

Recrutamento executivo e consultoria em liderança, uma equipe global de sócios, ao lado de quem decide

Nossas soluções acompanham o ciclo da liderança



Organizadas pela mesma lógica do ciclo, da descoberta da liderança certa à perpetuação do negócio

01

Descobrir

Executive Search

Board Search

Assessment Executivo

02

Desenvolver

Onboarding Executivo

Desenvolvimento da Liderança

Team Building

Coaching

03

Reconhecer

Remuneração Executiva

Performance & Reconhecimento

Engajamento

04

Perpetuar

Sucessão

Avaliação e Governança

Governança Familiar

Desenho Organizacional

CULTURA
base transversal

Assessment Cultural · Ativação Cultural · Transformação Cultural

sustenta as quatro fases do ciclo

Recrutamento executivo e consultoria em liderança, em escala global

- Representamos nossos clientes no recrutamento de líderes para **conselho de administração, diretoria executiva (C-level) e gerência sênior**
- Especializados na identificação de **líderes de classe mundial**, de CFOs e CHROs à executivos de marketing e CEOs
- Mais de **70 escritórios em seis continentes**, com conhecimento dos principais centros de talento em todos os setores

Proud member of:



Fundada em
1990

Indicações anuais de CEOs e
conselheiros
300+

Índice de Satisfação do Cliente
8.9/10

O que torna a Stanton Chase única



Parceria que vai além do superficial

Nossa parceria pessoal com você nos permite conhecer sua equipe, cultura e negócio em profundidade. Mantendo sempre o profissionalismo, acreditamos em cultivar uma relação próxima e transparente, com comunicação aberta e genuína ao longo de todo o processo.



Atuação direta de sócios

A equipe sênior que você contrata é a mesma que conduz todo o projeto, do início ao fim. Isso garante continuidade, reduz ruídos e oferece total clareza sobre com quem você está trabalhando e como nos conectar.



Compromisso com resultados reais

Selecionamos cuidadosamente cada projeto e buscamos os profissionais certos — aqueles raros talentos que realmente entregam resultados. Acompanhamos de perto até que o novo líder esteja totalmente integrado. Não encerramos o trabalho na contratação: nosso compromisso é com o sucesso da transição e da sua organização.



Uma equipe, excelência global

Atuamos como uma equipe global de sócios-proprietários, que assumem responsabilidade direta por entregar qualidade excepcional em cada projeto.



STANTON CHASE

ANEXO

Metodologia

Como o GEI é construído: fontes, universo, critérios e definições.

Como o GEI é construído

Fonte dos dados

Formulários de Referência (FRE) das companhias na CVM e formulários equivalentes (proxy/annual report) para emissores listados no exterior. Dados públicos, organizados em série histórica.

Universo

Companhias abertas brasileiras. O recorte deste material é ex-financeiro (339 companhias na base; bancos e seguradoras excluídos para comparabilidade entre setores).

Série histórica

Exercícios de 2012 a 2025. Cada empresa entra com um setor canônico (o do ano mais recente em que foi classificada), evitando dupla contagem.

Valores reais

Valores monetários ajustados pela inflação (IPCA) e expressos em R\$ de 2025, salvo indicação contrária. Permite comparar poder de compra ao longo do tempo.

Agregado × típico

"Agregado" = soma das companhias (visão de mercado). "Mediana" = empresa típica, mais robusta a outliers. Cada gráfico indica qual base usa.

Previsto × realizado

Compara o previsto para a diretoria (FRE item 8.1) com o efetivamente realizado (item 8.2) da mesma empresa, ano a ano.



STANTON CHASE

GEI - Governance & Executive Index

Explore os dados, aplique filtros por setor, índice e período, e alterne entre valores nominais e reais.

gei.stantonchase.com