

Estudo de caso 6

Introdução à Controladoria, 17 Maio 2018

Conceitos: Atração e Retenção de Controllers

Crescimento de 'sign-on bonus' e '[retention bonus](#)' vem crescendo, dada competição por talentos ([SHRN, 2014](#)) para evitar que empresas competidores tirem funcionários chaves (tática conhecida como *corporate poaching*). A perda de talentos pode ser ainda mais intensa em época de estagnação, quando talentos da empresa começam a buscar outras oportunidades de crescimento. Isso incentiva empresas a apesar de manterem salários, usarem algumas incentivos para reter o funcionário (ex. [survey em 2017](#)). O *sign-on bonus* é uma quantia paga na entrada, que em geral deve ser devolvida caso ele saia da empresa. Mas mesmo pagando o *sign-on bonus*, a retenção não é plena (comparação de 2017 entre grandes empresas [aqui](#)). Outros tipos de bônus [aqui](#).

A pesquisa *Financial Executive Compensation Survey 2017* apresenta descrição de responsabilidades e pagamentos, comparando empresas de capital aberto e fechado. Discuta como isso afeta a competição por mão de obra capacitada na função de **Corporate Controller**.

Veja Página 8 da Survey em:

<https://www.grantthornton.com/~media/content-page-files/tax/pdfs/FEI-financial-exec-comp-survey-2017/FEI-survey-results-2017.ashx>

Da amostra de empresas que responderam a Survey, foram 100 empresas de capital aberto (public) e 253 de capital fechado (private). Na página 4 é mencionado que:

“To attract and retain top talent, 33% of respondent companies offer sign-on bonuses, with the most common offering a cash bonus (40%), followed by a combination of cash and restricted stock or options (36%).”

A página 9 traz a função do *Corporate Controller*. A questão de multi-task é evidente. Ainda, vejam a média de tempo no cargo (4 ou 5 anos).

Pergunta:

Qual a faixa de valor que deveria ser oferecida de sign-on bônus para esses Corporate Controllers? Para retê-los, seria melhor esse tipo de retenção ou algum benefício associado à aposentadoria.