

07.12.2016

Informacja prasowa portalu

wynagrodzenia.pl

Pytania i dodatkowe informacje:

Konrad Akowacz

tel. 511 057 700

akowacz@sedlak.pl

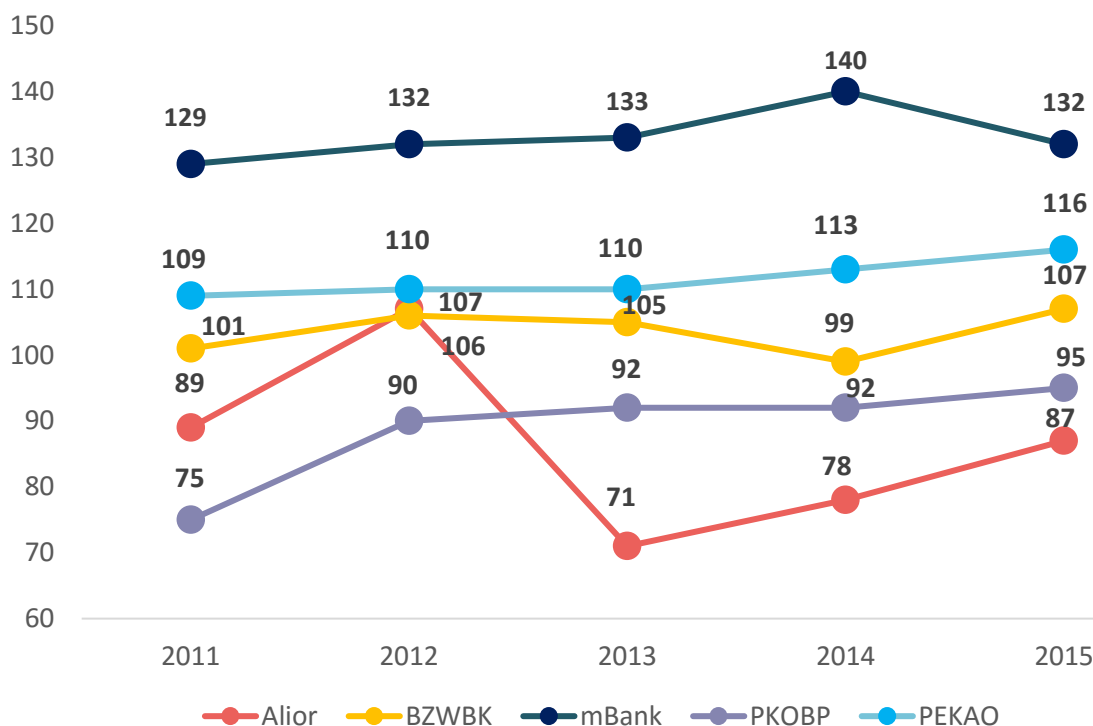
EFEKTYWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ W BANKACH W POLSCE

Do tematu wynagrodzeń podchodzi się w mediach zazwyczaj z perspektywy pracownika. Autorzy artykułów zastanawiają się o ile wzrosły lub wzrosną płace, kto zarabia najwięcej, a kto najmniej. Często próbuje się definiować płacę sprawiedliwą lub poszukiwać jawnych niesprawiedliwości, które zaistniały w konkretnych spółkach. W poniższym artykule postanowiliśmy przyrzeć się tematowi z innej perspektywy, czyli od strony pracodawcy, tudzież dyrektora finansowego, który patrzy na wynagrodzenia poprzez pryzmat tego, na ile przekładają się one na wyniki firmy. W naszych analizach uwzględniliśmy pięć największych banków w Polsce notowanych na GPW w ramach indeksu WIG20.

Przeciętne roczne koszty wynagrodzeń w bankach w Polsce

W poniższym akapicie przedstawiamy informację na temat tego, ile rocznie bank wydał na wynagrodzenia i świadczenia dodatkowe w przeliczeniu na jednego pracownika. Dla określenia tej wartości posłużono się danymi ze skonsolidowanych sprawozdań finansowych. Dane surowe zostały przeanalizowane za pomocą narzędzia do pomiaru efektywności wynagrodzeń Sedlak & Sedlak Compensation Assessment Tool.

Wykres 1. Przeciętny roczny koszt wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych w największych polskich bankach w latach 2011 - 2015 w przeliczeniu na jednego pracownika (w tysiącach PLN)



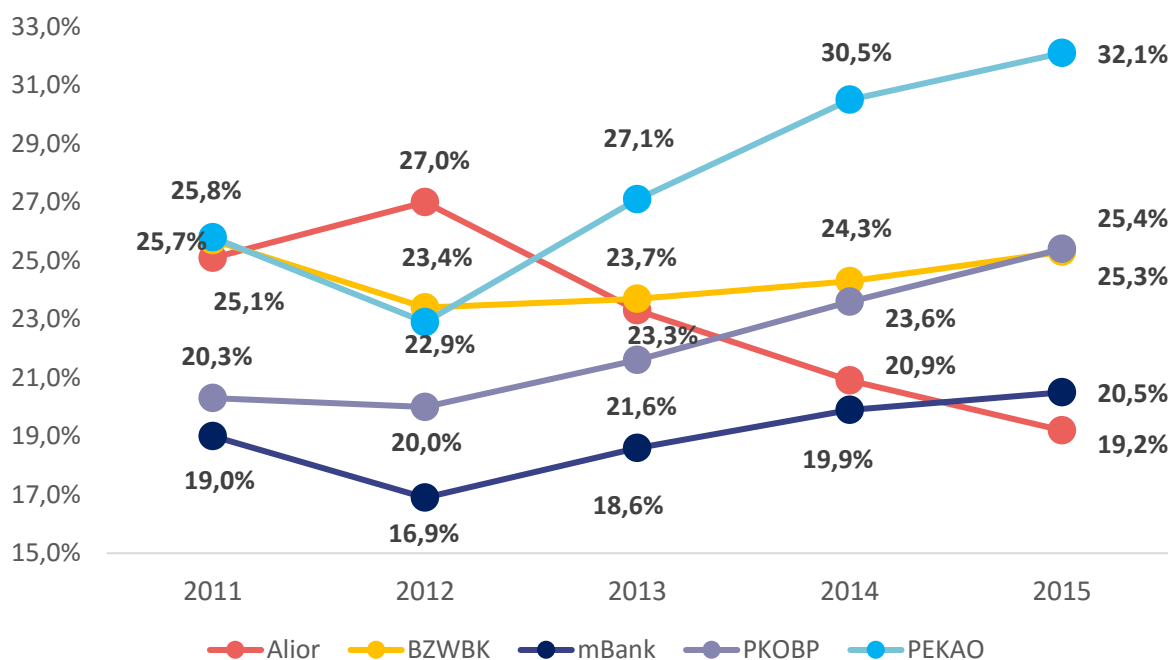
Opracowanie własne Sedlak & Sedlak na podstawie skonsolidowanych sprawozdań finansowych omawianych banków za lata 2011-2015

Z wykresu 1 wynika, że najwięcej w swoich pracowników inwestuje mBank. Przeciętny koszt wynagrodzeń i świadczeń na jednego pracownika oprócz 2014 roku oscylował wokół 130 000 PLN rocznie, w 2014 roku było to nawet 140 000 PLN. Najmniej na swoich pracowników wydaje Alior. Średnio w latach 2011-2015 było to 86 000 PLN rocznie. Niewiele lepiej sytuacja przedstawiała się w jednym polskim banku ujętym w zestawieniu - PKOBP, gdzie średnia za ostatnie pięć lat wyniosła 89 000 PLN.

Koszty wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych, a koszty działalności banku

Na wykresie 2 prezentujemy jaki procent stanowiły koszty wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych w całkowitych kosztach działalności banku. Dane o kosztach działalności zaczerpnęliśmy ze skonsolidowanych sprawozdań finansowych banków.

Wykres 2. Udział kosztów wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych w kosztach całkowitych banków z indeksu WIG20 w latach 2011 - 2015



Opracowanie własne Sedlak & Sedlak na podstawie skonsolidowanych sprawozdań finansowych omawianych banków za lata 2011-2015

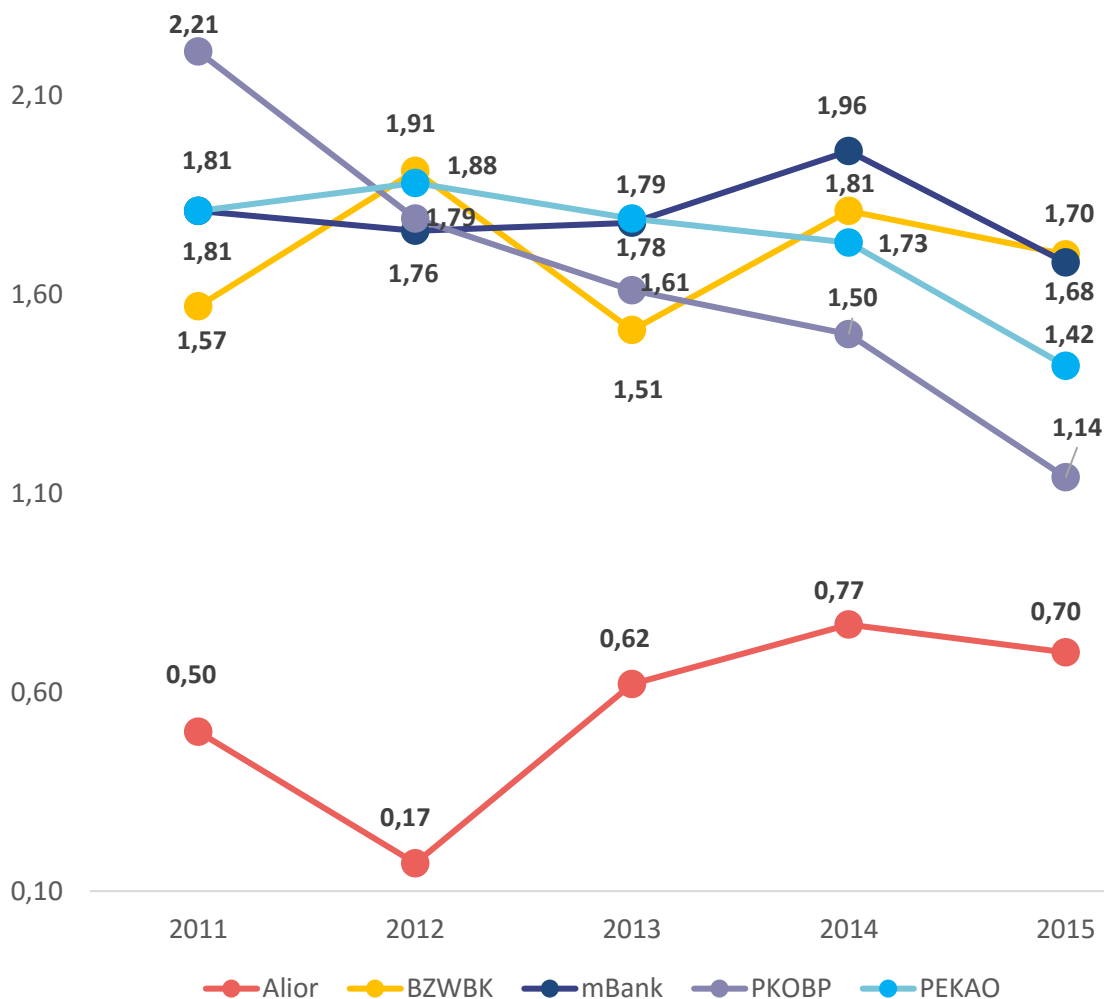
Z wykresu 1 wynika, że najwięcej na wynagrodzenia i świadczenia dla pracowników wydaje mBank (w przeliczeniu na jednego pracownika), wydaje się, że na tej podstawie należy założyć, że przez to udział kosztów tych wynagrodzeń i świadczeń w kosztach całkowitych będzie największy ze wszystkich banków. Sytuacja jest jednak odwrotna. Udział kosztów wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych w mBanku był najmniejszy spośród wszystkich banków aż do 2015 roku, gdzie ustąpił on pod tym względem Aliorowi. Na chwilę uwagi zasługuje Alior, który pomimo podnoszenia wartości wynagrodzeń i świadczeń dla pracowników w ciągu ostatnich dwóch lat obniżał udział kosztów tych wynagrodzeń i świadczeń w kosztach całkowitych. Oprócz Aliora udział kosztów wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych w kosztach całkowitych, począwszy od 2012 roku, rósł we wszystkich bankach. Najwięcej wynosi on w banku PEKAO, gdzie od dwóch lat przekracza on 30%.

Jak inwestycja w wynagrodzenia przekłada się na wyniki finansowe?

Na koniec przedstawiamy dane najistotniejsze z punktu widzenia funkcjonowania każdego przedsiębiorstwa, czyli informacje o tym, jak wydane na wynagrodzenia i świadczenia pracownicze pieniądze przekładają się na zyski. Wydatki na wynagrodzenia porównaliśmy z zyskiem operacyjnym, czyli tym, który nie uwzględnia kosztów i przychodów finansowych. Wykres 3 przedstawia ile jedna złotówka

przeznaczona na wynagrodzenia i świadczenia przyniosła zysku operacyjnego liczonego w PLN.

Wykres 3. Ile jeden PLN przeznaczony na wynagrodzenia i świadczenia pracownicze w bankach notowanych w WIG20 przyniósł zysku operacyjnego (w PLN)



Opracowanie własne Sedlak & Sedlak na podstawie skonsolidowanych sprawozdań finansowych omawianych banków za lata 2011-2015

Z wykresu 3 wynika, że najlepiej swoje pieniądze wydaje bank BZWBK, w którym jedna złotówka przeznaczona na wynagrodzenia i świadczenia pracownicze w 2015 roku przyniosła 1,70 PLN zysku operacyjnego. Niewiele ustępuje mu mBank, z wynikiem 1,68 PLN. Największy spadek rentowności przez ostatnie 5 lat zanotował PKOBP. Ponadto w tym banku udział kosztów wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych w kosztach całkowitych wzrósł o ponad 5%. Wysokość wynagrodzeń

i świadczeń pracowniczych w PKOBP pozostaje także niska w stosunku do pozostałych banków. Na uwagę zasługuje Alior, który nie tylko zmniejszał udział kosztów wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych w kosztach całkowitych, ale też zwiększał wysokość zysku operacyjnego uzyskanego z inwestycji w te świadczenia. Pomimo to każda złotówka przeznaczona na wynagrodzenia i świadczenia pracownicze w Aliorze przyniosła mniejszy zysk operacyjny, niż w innych bankach.

Podsumowanie

Banki w Polsce przeżywają ostatnimi czasy trudny okres. W mediach dużo komentuje się temat kolejnych obciążeń podatkowych, czy finansowych nakładanych na te instytucje. Patrząc na banki przez pryzmat wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych widać w ostatnich latach, że nadal są to instytucje, które zapewniają swoim pracownikom wysoki poziom wynagrodzeń i świadczeń. Niepokój budzić może spadająca efektywność kosztowa wynagrodzeń oraz malejące przełożenie się inwestycji w dobrobyt pracowników na zysk operacyjny banku.

Konrad Akowacz
Sedlak & Sedlak

BIBLIOGRAFIA:

- skonsolidowane sprawozdania finansowe banków notowanych w indeksie WIG20 (stan na 30.11.2016) za lata 2011-2015.
- do analiz zastosowano narzędzie oceny efektywności nakładów na wynagrodzenia: Sedlak & Sedlak Compensation Assessment Tool

wynagrodzenia.pl

Sedlak & Sedlak wyraża zgodę na publikację niniejszego opracowania pod warunkiem powołania się na źródło: wynagrodzenia.pl oraz zamieszczenie pod artykułem aktywnego linku do strony o wynagrodzeniach menedżerów spółek giełdowych:

(<http://wynagrodzenia.pl/wynagrodzenia-menedzerow>)

czcionką nie mniejszą niż czcionka użyta w publikacji.