

08.08.2017

Informacja prasowa portalu

**wynagrodzenia.pl**

**Pytania i dodatkowe informacje:**

**Konrad Akowacz**

tel. 511 057 700

[akowacz@sedlak.pl](mailto:akowacz@sedlak.pl)

## KTO ZYSKA A KTO STARCI? WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDÓW WG. NOWEJ USTAWY KOMINOWEJ

We wrześniu 2016 roku weszła w życie tzw. „nowa ustawa kominowa” dotycząca zasad kształtowania wynagrodzeń członków zarządów w spółkach państwowych. Ustawa była szeroko komentowana w mediach i budziła wiele kontrowersji. Najważniejsze pytanie oczywiście dotyczyło kwestii kto zyska, a kto straci? Kto może liczyć na wzrost wynagrodzenia, a kto będzie musiał pogodzić się z jego obniżką?

Według jej zapisów wynagrodzenia osób pełniących najwyższe funkcje w zarządach powinny składać się z części stałej (uzależnionej od wielkości spółki) oraz części zmiennej zależnej od poziomu realizacji wyznaczonych celów. Jako podstawę do wyliczenia części stałej wyznaczono wartość miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego (w 2016 roku wyniosło ono 4 403,78 PLN). Ważną kwestią jest zapis mówiący o tym, że menedżerowie nie będą mogli pobierać dodatkowego wynagrodzenia ze spółek zależnych, jak miało to miejsce do tej pory. Obowiązek podjęcia uchwały określającej zasady wynagradzania członków zarządu oraz rad nadzorczych został nałożony na walne zgromadzenia lub zgromadzenia wspólników spółek.

**Tabela 1. Schemat ustalenia wynagrodzeń członków zarządów według „nowej ustawy kominowej”**

zatrudnienie	roczny obrót netto	suma aktywów	przedział wynagrodzenia jako krotność podstawy obliczenia	premia jako % wynagrodzenia podstawowego
< 10	< 2 mln EUR	< 2 mln EUR	1 – 3	100%
≥ 11	≥ 2 mln EUR	≥ 2 mln EUR	2 – 4	100%
≥ 51	> 10 mln EUR	> 10 mln EUR	3 – 5	100%
≥ 251	> 50 mln EUR	> 43 mln EUR	4 – 8	100%
≥ 1251	> 250 mln EUR	> 215 mln EUR	7 – 15	100%

*Źródło: Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (2016)*

W poniższym artykule przeanalizowaliśmy informacje w jaki sposób spółki, w których Skarb Państwa posiada znaczące udziały, określiły docelową wysokość wynagrodzeń swoich menedżerów. Dane pochodzą z zapisów uchwał walnych zgromadzeń akcjonariuszy. Większość przeanalizowanych spółek ustaliło maksymalne widełki wynagrodzenia zasadniczego dla osób pełniących funkcję prezesa zarządu w przedziale od 7 do 15 krotności podstawy obliczenia, czyli od 31 do 66 tys. PLN miesięcznie. Tylko dwie spółki tj. GPW SA i PHN SA ustaliły niższe przedziały płacowe, odpowiednio od 4 do 8 i od 3 do 5 krotności podstawy obliczenia. We wszystkich spółkach, z wyłączeniem JSW SA te same przedziały będą obowiązywały do ustalenia wynagrodzeń pozostałych członków zarządów. Zgodnie z zapisami ustawy uzupełnieniem wynagrodzenia zasadniczego jest premia przyznawana za realizację wyznaczonych celów zarządczych. Dzięki niej menedżerowie będą mogli nawet podwoić swoje pensje. Warto zwrócić uwagę, iż tylko jedna ze spółek - PZU SA wyznaczyła niższą maksymalną wartość premii, czyli 70% wynagrodzenia zasadniczego.

**Tabela 2. Sposób ustalania wynagrodzeń członków zarządów  
w spółkach Skarbu Państwa w 2017 roku**

nazwa spółki	wynagrodzenie zasadnicze prezesa zarządu jako wielokrotność podstawy obliczenia	wynagrodzenie zasadnicze pozostałych członków zarządu jako wielokrotność podstawy obliczenia	maksymalna wysokość wynagrodzenia zmiennego jako % wynagrodzenia stałego
ENEA	7-15	7-15	max. 100%
ENERGA	7-15	7-15	max. 100%
GPW	4-8	4-8	max. 100%
GRUPA AZOTY	7-15	7-15	max. 100%
JSW	7-15	7-12	max. 100%
KGHM	7-15	7-15	max. 100%
LOTOS	7-15	7-15	max. 100%
PGE	7-15	7-15	max. 100%
PGNiG	7- 15	7- 15	max. 100%
PHN	3-5	3-5	max. 100%
PKNORLEN	7-15	7-15	max. 100%
PKO BP	7-15	7-15	max. 100%
PZU	7-15	7-15	max. 70%
TAURON	7-15	7-15	max. 100%

*Źródło: Uchwały walnych zgromadzeń akcjonariuszy poszczególnych spółek*

Z badania wynika, iż większość menedżerów spółek Skarbu Państwa w 2017 roku będzie mogła otrzymać wynagrodzenie w maksymalnej wysokości 1,6 mln PLN (przy założeniu, że zrealizują cele premiowe). W tym miejscu nasuwa się pytanie jakie cele mają do realizacji top menedżerowie? W tabeli 3. prezentujemy zestawienie głównych zadań wyznaczonych dla członków zarządów zawartych w uchwałach kilku wybranych spółek. Niestety wszystkie cele opisane są w sposób bardzo ogólny, nie podano w nich konkretnych wartości i mierników, które będą służyły do oceny ich realizacji, a co za tym idzie wypłaty premii. W każdej spółce Rada Nadzorcza jest upoważniona do uszczegółowienia tych celów wraz z określeniem ich wag oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów realizacji i rozliczania (KPI).

**Tabela 3. Cele premiowe członków zarządów  
w wybranych spółkach Skarbu Państwa**

nazwa spółki	cele premiowe
<b>JSW</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• realizacja określonego poziomu EBITDA GK,</li> <li>• realizacja projektów inwestycyjnych wynikających z programu restrukturyzacji,</li> <li>• realizacja określonego poziomu i struktury produkcji węgla,</li> <li>• zwiększenie wydajności na jednego zatrudnionego w Spółce,</li> <li>• wykonanie wskaźnika mining cash cost na określonym poziomie.</li> </ul>
<b>LOTOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wzrost EBITDA LIFO,</li> <li>• poprawa efektywności kosztowej,</li> <li>• realizacja projektów strategicznych zgodnie z przejętym budżetem i harmonogramem inwestycji,</li> <li>• dotrzymanie określonych wskaźników poziomu zadłużenia.</li> </ul>
<b>PGNiG</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wypracowanie skonsolidowanego wyniku EBITDA w Grupie Kapitałowej,</li> <li>• liczba pozyskanych nowych klientów,</li> <li>• realizacja strategii Grupy Kapitałowej,</li> <li>• terminowa realizacja projektów inwestycyjnych,</li> <li>• coroczne odtworzenie krajowych zasobów gazu ziemnego i ropy naftowej.</li> </ul>
<b>PKO BP</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• osiągnięcie odpowiedniego poziomu wyniku finansowego netto,</li> <li>• osiągnięcie ustalonego poziomu wskaźników ekonomiczno-finansowych: C/I, ROE, udziału należności z rozpoznaną utratą wartości w portfelu kredytowym, marży odsetkowej, wskaźnika zadowolenia klientów,</li> <li>• realizacja strategii Banku oraz Grupy Kapitałowej Banku,</li> <li>• utrzymanie pozycji rynkowej Banku (Cele Zarządcze).</li> </ul>

*Źródło: Uchwały walnych zgromadzeń akcjonariuszy poszczególnych spółek*

Wracając do pytania postawionego na początku artykułu - kto zyska, a kto straci? Aby na nie odpowiedzieć w tabelach 4 i 5. zestawiono wysokość wynagrodzeń otrzymanych przez osoby zarządzające poszczególnymi spółkami w 2016 roku z maksymalną wartością wynagrodzeń, które mogą zostać im wypłacone w 2017 roku. Z przedstawionych danych wynika, iż w większości analizowanych spółek wynagrodzenia osób zarządzających mogą wzrosnąć w stosunku do wynagrodzeń wypłaconych w 2016 roku.

W pierwszej kolejności spójrzmy na wynagrodzenia prezesów. Ze względu na duże zmiany kadrowe, w tabeli prezentujemy dane tylko dla czterech spółek, w których prezesi przepracowali cały rok. Tomasz Gawlik, zarządzający Jastrzębską Spółką Węglową zarobił w 2016 roku 743 tys. PLN. Zgodnie z zapisami podjętej uchwały NWZ jego następcą Daniel Ozon może w 2017 zrobić ponad dwa razy tyle. Jednakże w pozostałych spółkach wynagrodzenia prezesów zostaną obniżone, w PKN ORLEN o prawie 130 tys. PLN, w PGNiG o ponad 200 tys. PLN, a najwięcej straci osoba zarządzająca PKO BP - ponad 1 mln PLN.

**Tabela 4. Porównanie wynagrodzeń wypłaconych prezesom zarządów w 2016 roku z maksymalnymi kwotami, które mogą otrzymać w 2017 roku (dane w PLN)**

nazwa spółki	wynagrodzenie wypłacone w 2016 roku	maksymalna wysokość wynagrodzenia w 2017	różnica
JSW	743 067	1 585 361	+842 294
PGNiG	1 798 000	1 585 361	-212 639
PKN ORLEN	1 715 000	1 585 361	-129 639
PKO BP	2 671 000	1 585 361	-1 085 639

*Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych z raportu „Wynagrodzenia członków zarządów w 2016 roku”, Sedlak & Sedlak*

W przypadku osób pełniących funkcje wiceprezesów i członków zarządów w czterech spółkach: ENEA, GRUPA AZOTY, JSW i LOTOS maksymalna wysokość wynagrodzeń określona w uchwałach WZ jest o ponad 600 tys. PLN wyższa od średniej pensji wypłaconej w 2016 roku. Natomiast w PKN ORLEN i banku PKO BP wynagrodzenia zostaną obniżone odpowiednio o 1,1 mln PLN i 500 tys. PLN.

**Tabela 5. Porównanie wynagrodzeń wypłaconych pozostałym członkom zarządów w 2016 roku z maksymalnymi kwotami, które mogą otrzymać w 2017 roku (dane w PLN)**

nazwa spółki	średnie wynagrodzenie wypłacone w 2016 roku	maksymalna wysokość wynagrodzenia w 2017	różnica
ENEA	944 516	1 585 361	+640 845
GPW	688 000	845 526	+157 526
GRUPA AZOTY	966 500	1 585 361	+618 861
JSW	634 600	1 268 289	+633 689
LOTOS	929 308	1 585 361	+656 053
PGNiG	1 509 500	1 585 361	+75 861
PHN	526 352	528 454	+2 102
PKN ORLEN	2 687 667	1 585 361	-1 102 306
PKO BP	2 090 333	1 585 361	-504 973
TAURON	1 208 333	1 585 361	+377 027

*Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych z raportu „Wynagrodzenia członków zarządów w 2016 roku”, Sedlak & Sedlak*

Czy nowa ustawa zrewolucjonizuje wynagrodzenia członków zarządów w państwowych spółkach? Z przedstawionych danych wynika, że na pewno daje możliwość ich podwyższenia. Jednakże czy tak się stanie, o tym zapewne przekonamy się dopiero po publikacji sprawozdań finansowych za 2017 rok.

Więcej informacji o wynagrodzeniach top menedżerów znajdą Państwo w raporcie **„Wynagrodzenia członków zarządów w 2016 roku”**, Sedlak & Sedlak. Raport składa się z sześciu części:

Cześć I zawiera ogólne analizy na temat wynagrodzeń członków zarządów spółek giełdowych w 2016 roku. Ponadto przedstawiono w niej analizę struktury wynagrodzeń oraz zróżnicowanie wynagrodzeń w spółkach Skarbu Państwa i spółkach z różnych branż.

Część II zawiera analizy na temat wynagrodzeń członków zarządów spółek giełdowych zaliczanych do różnych indeksów: WIG20, mWIG40, sWIG80, WIG-DIV, RESPECT INDEX, czy indeksów sektorowych.

W części III przedstawiono wynagrodzenia menedżerów w spółkach o różnym poziomie zyskowności. Analizy przeprowadzono w zależności od takich charakterystyk jak: zysk netto, zysk operacyjny, EBITDA czy zysk na akcję.

W części IV zaprezentowano analizy wynagrodzeń menedżerów w spółkach o różnej wielkości: przychodów, aktywów, kapitałów własnych, kapitalizacji czy zatrudnienia.

Część V zawiera analizy całkowitych funduszy przeznaczonych na wynagrodzenia top menedżerów.

Część VI zawiera zestawienia średnich wynagrodzeń w spółkach i rankingi wynagrodzeń menedżerów.

***Iwona Wabik-Szuba***  
***Sedlak & Sedlak***

---

## wynagrodzenia.pl

Sedlak & Sedlak wyraża zgodę na publikację niniejszego opracowania pod warunkiem powołania się na źródło: [wynagrodzenia.pl](http://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.