

15.11.2017

Informacja prasowa portalu

**wynagrodzenia.pl**

Pytania i dodatkowe informacje:

Konrad Akowacz

tel. 511 057 700

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

## Polityka wynagrodzeń kluczowych menedżerów w Spółce Netia SA

Netia SA jest największym operatorem telekomunikacyjnym w Polsce. Dostarcza m.in. usługi telewizyjne i internetowe. Od 29 lipca 1999 roku jest notowana na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. W grudniu 2011 r. Netia nabyła Telefonię DIALOG SA wraz z jej spółkami zależnymi, co istotnie zwiększyło rozmiary Grupy. Spółka posiada 23 tys. km własnych światłowodowych sieci szkieletowych, które łączą 50 największych miast w Polsce.

W niniejszym artykule prezentujemy zasady wynagradzania członków zarządu Spółki Netia SA. Dużo uwagi poświęciliśmy zmiennym częściom wynagrodzenia, czyli premiom oraz funkcjonującym w spółce programie motywacyjnym opartym na opcjach.

### Polityka wynagrodzeń w spółce Netia SA

Głównym celem polityki wynagradzania członków zarządu Netia SA jest uzyskanie jak największego zwrotu wartości dla akcjonariuszy. Wymaga to, aby struktura wynagrodzeń i świadczeń była konkurencyjna. Jednocześnie powinna zapewniać ambitne i osiągalne cele, które będą mobilizowały menedżerów do ich osiągania, a przez to wpływały na maksymalizację zysków spółki.

Polityka wynagrodzeń zakłada, że płaca osób zarządzających składa się z wynagrodzenia podstawowego i premii. Ich wysokość ustalana jest na poziomie mediany w grupie porównawczej. Przy jej doborze brane są pod uwagę spółki o podobnej: wielkości, złożoności i wyników firmy.

### Główne zasady wynagradzania

W spółce Netia SA wynagrodzenie kadry zarządzającej składa się z:

1. Pensji zasadniczej, której wysokość uzależniona jest od:
  - zakresu odpowiedzialności,
  - stawek na podobnych stanowiskach w porównywalnych spółkach,
  - indywidualnej efektywności członków zarządu.

2. Premii motywacyjnej, wypłacanej jako procent płacy podstawowej. Przy ustaleniu jej wysokości pod uwagę brane są:
  - wskaźnik realizacji celów korporacyjnych i indywidualnych,
  - realizacja kluczowych parametrów (KPIs) ustalanych co roku: całkowity przychód, liczba klientów/usług, skorygowana EBITDA, przepływy środków pieniężnych i inne parametry mogące mieć istotny wpływ na rozwój firmy,
  - wagi i cele minimalne, docelowe i maksymalne (minimum, target, maximum) dla KPIs – oparte na rocznym budżecie zgodnie z długoterminową strategią firmy,
  - indywidualne cele jakościowe i ilościowe ustalane co roku,
  - docelowy odsetek premii dla każdej osoby – zwykle nie mniejszy niż 50% i nie większy od 100% płacy zasadniczej,
  - zalecenia i rekomendacje komitetu ds. wynagrodzeń wydawane na podstawie wyników finansowych. Wysokość premii jest zatwierdzana przez radę nadzorczą do końca lutego każdego roku.
3. Długoterminowego programu motywacyjnego „Plan 2011”.
4. Akcji – aby osiągnąć wzrost w długiej perspektywie zaleca się, aby prezes i inni członkowie zarządu posiadali udziały spółki Netia. Ich wartość powinna być nie mniejsza niż 200%, lub 150% rocznego wynagrodzenia zasadniczego.
5. Wszelkie zmiany w pakietach wynagrodzeń członków zarządów zostają zatwierdzone przez Radę Nadzorczą.

### Zasady wynagradzania członków zarządu

Polityka wynagradzania kadry menedżerskiej jest zatwierdzana przez komitet ds. nominacji i wynagrodzeń funkcjonujący w ramach rady nadzorczej spółki Netia:

1. Decyzja dotycząca wartości wypłaty rocznej premii jest podejmowana na podstawie wyników spółki oraz realizacji indywidualnych celów.
2. Przegląd polityki wynagradzania kadry menedżerskiej jest wykonywany co dwa lata. Osoby za niego odpowiedzialne porównują dane z grupy podobnych firm oraz analizują wyniki od ostatniego przeglądu.
3. W grupie porównawczej na podstawie, której dokonywany jest przegląd polityki wynagradzania kadry menedżerskiej znajdują się:
  - spółki o podobnej wielkości, które są notowane na warszawskiej giełdzie papierów wartościowych i mają porównywalną strukturę akcjonariatu,
  - porównywalne firmy z branży telekomunikacyjnej w Europie.
4. Przy ustalaniu struktury wynagrodzeń komitet ds. wynagrodzeń może korzystać z niezależnych firm doradczych, porównując się z innymi spółkami o podobnym rozmiarze, notowanymi na Giełdzie Papierów Wartościowych, i/lub korzystając z raportu firmy Mercer.
5. Komitet przyjmuje również rekomendacje prezesa zarządu dotyczące wynagrodzenia innych członków zarządu oraz doradztwa od dyrektora ds. HR i administracji Grupy Netia.

6. Końcowe zalecenia Komitetu są przedstawione Radzie Nadzorczej, której zadaniem jest ich ocena i zatwierdzenie.

## **Pozostałe składniki wynagrodzenia otrzymywane przez menedżerów**

Dodatkowo firma Netia SA oferuje swoim pracownikom benefity m.in.: ubezpieczenie zdrowotne, ubezpieczenie na życie czy samochód służbowy. Okres wypowiedzenia umowy członków zarządu wynosi 6 miesięcy. Spółka zwykle nie stosuje klauzul o zakazie konkurencji poza okresem zatrudnienia ani wynagrodzenia z tytułu odpraw.

## **„Plan 2011”**

W spółce Netia SA istnieje program motywacyjny „Plan 2011”. Obowiązuje on od 25 lutego 2011 roku, a kończy się 26 maja 2020 roku. Daje możliwość nabycia warrantów subskrypcyjnych serii 1, które uprawniają do nabywania akcji serii L spółki. Program ma na celu zmotywowanie członków zarządu i osób na kluczowych stanowiskach do podjęcia działań, które zwiększą wartość firmy.

Osobami odpowiedzialnymi za właściwą realizację programu są: prezes zarządu, członek zarządu pełniący również funkcję głównego dyrektora ds. finansów oraz członek zarządu zajmujący jednocześnie stanowisko dyrektora ds. prawnych spółki.

Maksymalna możliwa do przyznania liczba opcji wynosi 27 253 674. W jednym roku rada nadzorcza może przydzielić maksymalnie 3 893 382 opcji, z czego członkowie zarządu mogą otrzymać 1 946 691 opcji.

## **Kluczowe parametry (KPIs) przyznania opcji**

Opcje mogą być wykonywane proporcjonalnie do stopnia realizacji wyznaczonych celów, mierzonych za pomocą średniej ważonej dla kluczowych parametrów. W tabeli 1. przedstawiono parametry, które musiały zostać spełnione w 2014 roku.

**Tabela 1. Kluczowe parametry przyznania opcji w 2014 roku**

KPI	waga	stopień realizacji celów	
		50%	100%
Przychody z usług telewizyjnych w 2014 r.	50%	x	x
Przychody z usług transmisji danych w segmencie B2B	50%	x	x

*Źródło: Opracowanie Sedlak & Sedlak na podstawie: „Warunki wykonania praw z opcji przyznanych w ramach Planu 2011 w 2014 roku”*

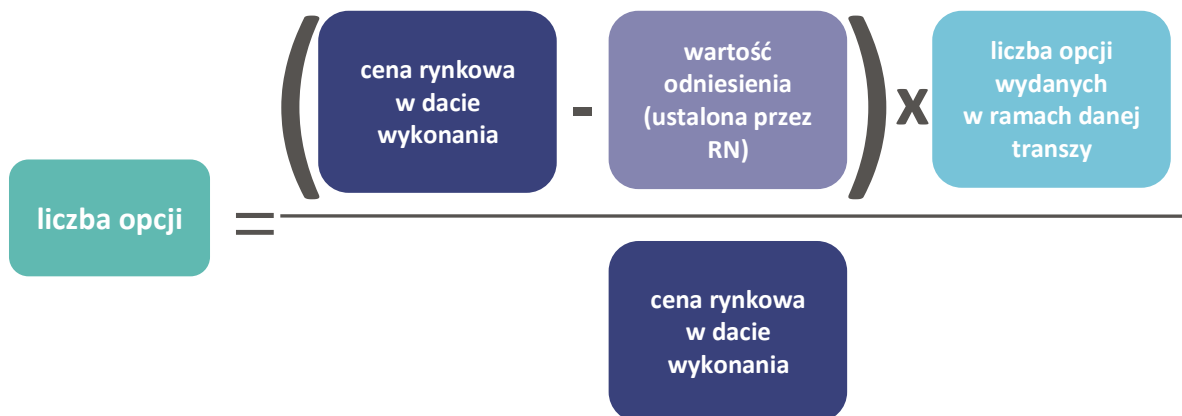
Stopień realizacji każdego kluczowego parametru jest mierzony w stosunku do wcześniej założonego celu. Odpowiada on spełnieniu celu w 100%. Cele są ustalane zgodnie z długoterminową strategią firmy. Do zadań Rady Nadzorczej należy ustalenie kluczowych parametrów, które sprawiają, że wartość firmy rośnie zgodnie z wcześniej ustalonym planem.

Ilość opcji, które mogą być wykonane po trzech latach obliczana jest jako średnia ważona dla stopnia wykonania założonych celów. Jeśli realizacja obu celów (KPI) jest na poziomie 100% lub wyższym, to wszystkie przyznane opcje będą mogły być wykonane. Jeżeli jednak realizacja obu celów jest poniżej 100%, wówczas liczba opcji, które będą mogły być wykonane jest proporcjonalnie niższa.

### Sposób obliczania należnych opcji

Uczestnicy programu motywacyjnego obejmują opcje nieodpłatnie. Jedna opcja uprawnia do nabycia jednej akcji spółki. Zgodnie z zasadami planu premiowania liczba opcji jest obliczana dla każdej transzy według poniższego wzoru:

## Schemat 1. Sposób obliczania należnych opcji w Spółce Netia SA



Źródło: Opracowanie Sedlak & Sedlak na podstawie: „Plan premiowania akcjami Netii”

### Wykonanie opcji

Osoby uczestniczące w programie motywacyjnym, są uprawnione do wykonania praw z opcji pomiędzy datą wykonalności a ostateczną datą wykonania danej transzy, zdefiniowanej przez spółkę jako „okresy otwarte”. Są to:

- dwa tygodnie, poczynwszy od pierwszego dnia notowań akcji po dniu publikacji raportu okresowego: kwartalnego, półrocznego lub rocznego,
- dwa tygodnie przed ostateczną datą wykonania danej transzy opcji,
- okres, w którym trwa wezwanie do sprzedaży lub zamiany akcji Spółki mające na celu przekroczenie co najmniej progu 33% akcji Spółki.

**Tabela 2. Podsumowanie informacji o opcjach na akcje, które pozostawały programie na dzień 31 grudnia 2015 roku**

uczestnicy/cena realizacji (w PLN)	3,12	3,58	3,63	3,66	4,58
członkowie zarządu	-	121 751	-	-	-
pracownicy i byli członkowie zarządu	364 726	212 581	368 141	70 680	208 554

Źródło: Opracowanie Sedlak & Sedlak na podstawie:  
[inwestor.netia.pl/korporacja,tekst,5332,program-opcji-pracowniczych-na-akcje.html](http://inwestor.netia.pl/korporacja,tekst,5332,program-opcji-pracowniczych-na-akcje.html)

Według skonsolidowanego raportu rocznego Grupy Netia SA, na dzień 30 września 2016 roku liczba przyznanych i wyemitowanych opcji wyniosła 14 398 992, z czego 1 346 423 nie zostało zrealizowanych.

Dnia 28 czerwca 2013 roku Spółka podjęła decyzję o obniżeniu wartości odniesienia opcji przyznanych w ramach „Planu 2011” o 0,16 PLN. Decyzja ta została podjęta w związku ze skupem akcji własnych, który doprowadził do utraty wartości akcji spółki, a tym samym do utraty wartości przyznanych w ramach planu opcji.

W latach 2014 – 2016 w związku z wypłatą przez Spółkę dywidend cena realizacji opcji została obniżona łącznie o 1,42 PLN. Nowa cena realizacji wynosi od 3,12 do 4,58 PLN.

**Karolina Garstka**  
**Sedlak & Sedlak**

---

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.