

15.04.2019

Informacja prasowa portalu  
**wynagrodzenia.pl**

Pytania i dodatkowe informacje:

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

## PROGRAMY MOTYWACYJNE W SPÓŁKACH NOTOWANYCH NA GPW W 2018 ROKU – PODSUMOWANIE RAPORTU

Program motywacyjny oparty na akcjach lub opcjach na akcje nadal jest „egzotycznym” zjawiskiem na warszawskim parkiecie. Spośród 377 spółek notowanych na rynku głównym GPW, które uwzględniliśmy w raporcie „Wynagrodzenia członków zarządów w 2017 roku”, tylko 88 podało informację na temat posiadania programu motywacyjnego opartego na instrumentach kapitałowych (akcjach, opcjach lub innych instrumentach pochodnych). Po wyłączeniu z dalszych analiz 13 banków, które tworzą obecnie programy głównie w ramach polityki zmiennych składników wynagrodzenia zgodnych z dyrektywą CRD IV, pozostaje jedynie 75 spółek, a więc niecałe 20% z początkowej liczby. Idąc dalej, jedynie 54 spółki podały szersze informacje niż stwierdzenie faktu występowania takiego programu w przedsiębiorstwie i to one zostały poddane dalszym analizom.

### Program motywacyjny – co to takiego?

Program motywacyjny to forma wynagrodzenia zmiennego oferowanego kluczowym pracownikom danej spółki. Beneficjentami programu są zazwyczaj członkowie zarządu, dyrektorzy i kierownicy wyższego szczebla, a więc osoby mające bezpośredni wpływ na wyniki przedsiębiorstwa. Program ma za zadanie motywować menedżerów do spełnienia określonych celów, zazwyczaj finansowych. Jest to też forma partycypacji w zysku przedsiębiorstwa. W momencie spełnienia określonych warunków osoby uprawnione otrzymują określoną ilość instrumentów kapitałowych, które mogą po określonej cenie zamienić na akcje spółki lub spieniężyć (w przypadku akcji fantomowych).

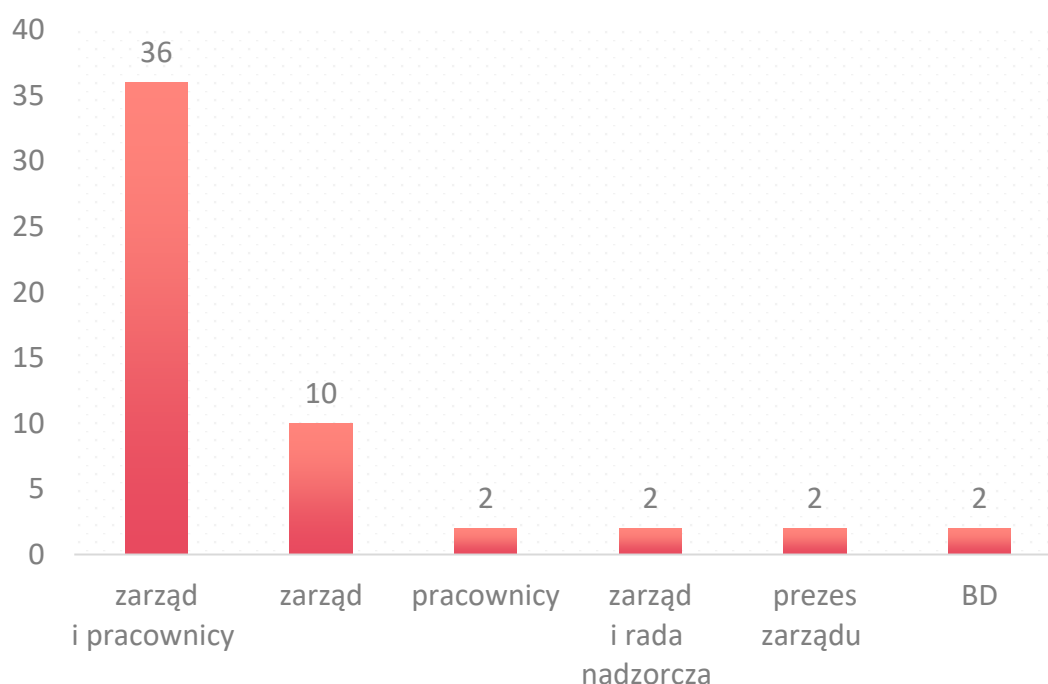
### Programy motywacyjne – dla kogo?

Program motywacyjny zazwyczaj jest uchwalany w momencie wejścia spółki na giełdę. Taka praktyka dobrze wygląda w oczach akcjonariuszy. Dzięki temu mogą oni zapoznać się z kierunkiem w którym chce rozwijać się spółka (poprzez analizę stawianych w nim celów). Ponadto menedżerowie zostają zmotywowani do osiągnięcia dobrych wyników, co powinno przełożyć się na wycenę rynkową spółki, a więc zwrot z inwestycji akcjonariuszy kupujących

akcje. Po drugie moment wejścia na giełdę umożliwia oparcie programu na akcjach lub pochodnych instrumentach kapitałowych.

W analizowanych spółkach programy kierowane były głównie do członków zarządu i kluczowych pracowników (67% przypadków). W przypadku 10 spółek program został skierowany tylko do zarządu. Mniej popularnymi rozwiązaniami jest tworzenie programu tylko dla pracowników z wyłączeniem zarządu, dla samego prezesa zarządu lub dla zarządu i rady nadzorczej. Warto zauważyć, że ostatnie rozwiązanie nie jest korzystne z punktu widzenia dobrych praktyk spółek giełdowych, gdyż wiąże ono wynagrodzenia osób wchodzących w skład rad nadzorczych z wynikiem spółki. Dwie spółki nie podały informacji do kogo kierowany jest program motywacyjny (BD).

**Wykres 1. Liczba spółek kierujących program motywacyjny do określonej grupy beneficjentów**



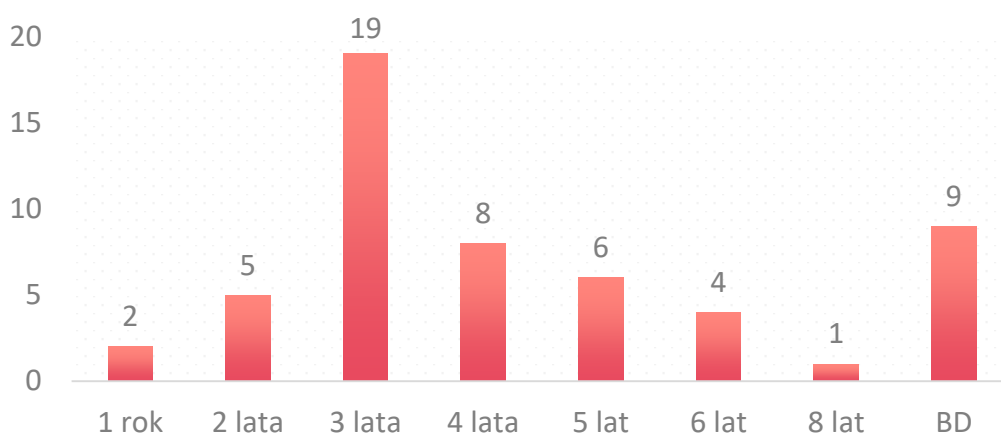
Źródło: Raport Sedlak & Sedlak: „Programy motywacyjne w spółkach notowanych na GPW w 2018 roku”

## Ile trwa program motywacyjny?

Ważnym parametrem definiującym program motywacyjny jest jego czas trwania. W badanych spółkach były to zazwyczaj 3 lata. Dobrą praktyką stosowania programów motywacyjnych jest ocena wyników spółki, będących podstawą do wypłat z programu, w długim terminie. Jako definicję długiego terminu zazwyczaj podaje się okres co najmniej 3 lat. Programy dłuższe niż

3 lata stosowało 19 spółek. Czas trwania programu nie zawsze pokrywał się z okresem oceny wyników. Pomimo trwania programu przez np. 3 lata spółka może dokonywać oceny wyników co roku i przyznawać uprawnienia do określonej liczby instrumentów w tzw. transzach. Spółka wyznacza wtedy cele na każdy rok osobno i za realizację każdego z tych celów przyznaje osobne uprawnienia.

**Wykres 2. Liczba spółek posiadających program motywacyjny o określonym całkowitym czasie oceny wyników**



Źródło: Raport Sedlak & Sedlak: „Programy motywacyjne w spółkach notowanych na GPW w 2018 roku”

## Co zawiera pełna wersja raportu?

Powyższe podsumowanie to tylko niewielki fragment raportu. W pełnej wersji znajdą Państwo informacje o tym:

- na jakich instrumentach kapitałowych oparto programy,
- na jaki czas ustanawiano programy w zależności od zastosowanego instrumentu,
- jakie były okresy zatrzymania przyznanych instrumentów,
- ile wyemitowano nowych akcji w ramach programów motywacyjnych, w firmach o różnej wielkości przychodów, zatrudnienia i kapitalizacji rynkowej,
- jak kształtowała się wycena programów na dzień ustanowienia,
- ile i jakie cele stawiały firmy przed menedżerami w spółkach przemysłowych, handlowych, finansowych, czy z branży budowlanej i nieruchomości.

---

[wynagrodzenia.pl](http://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**

# Sedlak & Sedlak

Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń (<http://wynagrodzenia.pl/t/ogolnopolskie-badanie-wynagrodzen-np>) czcionką nie mniejszą niż czcionka użyta w publikacji.