Sedlak & Sedlak

6.06.2016
Informacja prasowa portalu
wynagrodzenia.pl

Pytania i dodatkowe informacje:
Konrad Akowacz
tel. 511 057 700
media@sedlak.pl

NOWELIZACJA USTAWY KOMINOWEJ, A WYNAGRODZENIA MENEDŻERÓW

W dniu 19 kwietnia 2016 roku wpłynął do sejmu projekt nowelizacji tzw. ustawy kominowej. Dotychczasową funkcją ustawy było ograniczenie wynagrodzeń osób zarządzających i nadzorujących w spółkach Skarbu Państwa i innych przedsiębiorstwach, agencjach bądź instytutach państwowych, czy też podmiotach będących własnością jednostek samorządu terytorialnego. U podstaw ustawy legła filozofia zakładająca, że pełnienie funkcji w spółkach państwowych ma w dużej mierze wymiar polityczny oraz wiąże się ze służbą publiczną. Dlatego też wynagrodzenie kadry zarządzającej nie powinno być przesadnie wysokie, tak aby nie zachęcać do nepotyzmu.

Ustawa o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi z dnia 3 marca 2000 roku

Jest to poprzednia (obowiązująca jeszcze na początku 2016 roku) wersja tzw. ustawy kominowej. Zakładała ona ograniczenie wynagrodzenia zasadniczego prezesów i wiceprezesów do sześciokrotności przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku z IV kwartału poprzedzającego rok, za który przyznawane jest wynagrodzenie. Jednak w praktyce, od 2011 roku, płaca osób zarządzających i ich zastępców została zamrożona. Za podstawę do ustalenia wynagrodzenia zasadniczego służyło przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw, bez wypłat nagród z zysku z IV kwartału 2009 roku. Wielkość pensji podstawowej mogła być ponadto podniesiona maksymalnie o 50% (czyli do dziewięciokrotności podstawy obliczenia wielkości pensji zasadniczej) w wytypowanych przez premiera przedsiębiorstwach. Ponadto osoby zarządzające mogły otrzymać roczną premię w wysokości do 3-krotności ich miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego oraz świadczenia dodatkowe (w wysokości do 12-krotności podstawy ustalenia wynagrodzenia zasadniczego). Wszystkie te ustalenia

sprawiały, że zgodnie z ustawą osoba zarządzająca w państwowej spółce mogła w przeciągu roku zarobić maksymalnie 507 823,26 PLN.

Jednak w praktyce przepisy ustawy nie były przestrzegane. Popularnymi sposobami jej obchodzenia było przyznawanie wynagrodzenia za pełnienie funkcji w spółkach zależnych. Zawierano także kontrakty menedżerskie, w taki sposób, aby umożliwić wypłatę wyższego wynagrodzenia. W efekcie w żadnej giełdowej spółce z większościowym udziałem skarbu państwa w akcjonariacie wynagrodzenie prezesa nawet nie zbliżało się do wymienionej wcześniej maksymalnej dopuszczalnej ustawą kwoty wynagrodzenia, lecz było znacząco wyższe.

Projekt nowelizacji ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi spółkami z dnia 19 kwietnia 2016 roku

Projekt ustawy z 19 kwietnia 2016 roku zakłada większe zróżnicowanie najwyższych dopuszczalnych stawek wynagrodzeń oferowanych menedżerom w państwowych spółkach. Wysokość wynagrodzenia ma być zależna od wielkości firmy, mierzonej zatrudnieniem, obrotami i sumą aktywów. Jako podstawa obliczenia wysokości wynagrodzenia nadal ma służyć przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez nagród z zysku za IV kwartał roku poprzedzającego wypłatę. Prezesi największych państwowych firm będą mogli zarobić do 15-krotność tej kwoty. Wynagrodzenie zmienne zostało ograniczone do 50% wynagrodzenia stałego, a w największych spółkach do 100%. Będzie ono przyznawane na podstawie wybranych kryteriów, takich jak m.in. zysk netto lub EBIT, zwiększenie produkcji lub przychodów, zmniejszenie straty lub ograniczenie kosztów, realizację inwestycji, strategii lub planu restrukturyzacji, poprawę wskaźników płynności i efektywności czy zwiększenie udziału w rynku. Wynagrodzenie to będzie przysługiwać dopiero po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego i sprawozdania zarządu za dany rok obrotowy i udzieleniu absolutorium danemu członkowi zarządu. Nadal możliwe będą także wypłaty odpraw, jednak w wysokości nie większej niż trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Warunkiem koniecznym do jej wypłaty będzie co najmniej roczny staż pracy. Projekt ustawy nie określa wysokości świadczeń dodatkowych, co może być furtką do jej obchodzenia.

Ustawa zakłada pięć widełek płacowych uzależnionych od wielkości firmy. Wielkość tych widełek oraz potencjalny poziom maksymalnego dopuszczalnego rocznego wynagrodzenia osób zarządzających w danej spółce w 2016 roku, znajduje się w tabeli poniżej.

Tabela 1. Maksymalne dopuszczalne wynagrodzenia roczne osób zarządzających, wraz z premią roczną, według projektu nowej ustawy kominowej

poziom	kryteria kwalifikacji	wynagrodzenie zasadnicze jako wielokrotność podstawy obliczenia	maksymalna wysokość wynagrodzenia rocznego osoby zarządzającej wraz z premią
1	zatrudnienie < 10 osób obrót < 2 mln euro aktywa < 2 mln euro	1-3 X	**231 141 PLN**
2	zatrudnienie 11-50 osób obrót 2-10 mln euro aktywa 2-10 mln euro	2-4 X	**308 188 PLN**
3	zatrudnienie 51-250 osób obrót 10-50 mln euro aktywa 10-43 mln euro	3-5 X	**385 235 PLN**
4	zatrudnienie 251-1250 osób obrót 50-250 mln euro aktywa 43-215 mln euro	4-8 X	**616 376 PLN**
5	zatrudnienie > 1250 osób obrót > 250 mln euro aktywa > 215 mln euro	7-15 X	**1 540 940 PLN**

Opracowanie Sedlak & Sedlak na podstawie: projektu ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami z dnia 19 kwietnia 2016 roku

Wynagrodzenia prezesów w spółkach giełdowych z ponad 50% udziałem Skarbu Państwa w akcjonariacie, a nowa ustawa kominowa

W tabeli poniżej przedstawiono wynagrodzenia prezesów spółek z większościowym udziałem Skarbu Państwa (stan na 30.06.2015) notowanych na GPW. Tylko PHN SA (Polski Holding Nieruchomości) nie spełnia warunków kwalifikacji do najwyższych widełek płacowych. Przy czym spółka ta nie spełnia kryterium zatrudnienia i obrotu, zaś wartość aktywów zarządzana przez PHN umożliwia zakwalifikowanie go do najwyższych widełek. Projekt ustawy przewiduje natomiast zaszeregowywanie podmiotów zarządzających aktywami do danych widełek tylko na podstawie wartości zarządzanych aktywów. Ciężko jednak powiedzieć, jak zostanie rozpatrzone to w przypadku tej spółki, dlatego też kwalifikujemy PHN według kryterium ogólnego.

Tabela 2. Roczne wynagrodzenia prezesów zarządów w 2014 roku w spółkach z większościowym udziałem Skarbu Państwa, a projekt nowej ustawy kominowej

spółka	wynagrodzenie roczne prezesa zarządu w 2014 roku w PLN	maksymalne roczne wynagrodzenie wg projektu ustawy	zmiana %
ENEA SA	1 900 000	1 540 940	**-18,90%**
ENERGA SA	1 443 360	1 540 940	**6,76%**
Grupa LOTOS SA	1 468 000	1 540 940	**4,97%**
PGE SA	1 140 000	1 540 940	**35,17%**
PGNiG SA	1 935 000	1 540 940	**-20,36%**
PHN SA	526 003	385 235	**-26,76%**
JSW SA	950 024	1 540 940	**62,20%**

Opracowanie Sedlak & Sedlak na podstawie raportu Sedlak & Sedlak o wynagrodzeniach zarządów spółek notowanych na GPW w 2014 roku oraz projektu ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami z dnia 19 kwietnia 2016 roku

Z tabeli wynika, że nowa ustawa kominowa nie dla wszystkich oznacza znacząca obniżkę płac. W JSW czy PGE, nowa ustawa kominowa dopuszcza wynagrodzenie prezesa nawet o kilkadziesiąt procent wyższe, niż wynagrodzenia prezesów tych spółek w 2014 roku. Znaczących obniżek płacy mogą natomiast spodziewać się prezesi Enei, PGNiG czy PHN. Należy mieć na uwadze, że kwoty wyliczeń stanowią maksymalną możliwą wysokość wypłat wraz z premią roczną. W przypadku, kiedy

menedżerowie nie spełnią kryteriów jej przyznania, ich pensje powinny być znacząco niższe.

Podsumowanie i ocena nowych przepisów

Nowa ustawa kominowa znacznie lepiej niż dotychczasowa ustala rynkowe stawki wynagrodzeń oferowanych osobom zarządzającym przedsiębiorstwami państwowymi. Ponadto jest ona bardziej elastyczna i wiąże wysokość oferowanych wynagrodzeń z wielkością spółki. Należy jednak zauważyć, że nie zawsze oznacza ona ograniczenie oferowanych stawek. W przypadku tak często krytykowanego Lotosu, który jako przykład podawany jest nawet w uzasadnieniu ustawy, płaca prezesa może wzrosnąć o 5%, przy założeniu spełniania wszystkich kryteriów wypłaty premii. Należy także zauważyć, że pensja oferowana prezesom nadal będzie znacząco niższa niż wynagrodzenie oferowane przez rynek. Według raportu Sedlak & Sedlak o wynagrodzeniach zarządów spółek notowanych na GPW w 2014 roku, mediana wynagrodzenia prezesa spółki z WIG20 (a więc porównywalnej z największymi państwowymi podmiotami) wyniosła 2 200 000 PLN. Niższe kwoty, które są dopuszczane przez ustawę mogą utrudniać pozyskanie wartościowych menedżerów.

W naszej ocenie, w nowej ustawie na pozytywną ocenę zasługuje przede wszystkim powiązanie oferowanego wynagrodzenia z wielkością spółki. Likwiduje to sytuację, w której osoby zarządzające niewielkimi podmiotami mogły otrzymywać bardzo wysokie pensje, a osobom zarządzającym największymi podmiotami, zgodnie z ustawą, było trzeba zaoferować zupełnie niekonkurencyjne wynagrodzenie. Te zmiany powinny zmniejszyć w znaczącym stopniu próby obchodzenia ustawy, w celu zaoferowania menedżerowi rynkowej stawki.

Należy jednak zauważyć, że wszelkie dotychczasowe próby regulowania wynagrodzeń menedżerów z wykorzystaniem ustawy okazały się chybione. Jest tylko kwestią czasu, kiedy doradcy znajdą furtkę do jej obchodzenia. Znacznie lepszym rozwiązaniem jest stosowanie kryteriów efektywności oraz wprowadzenie regulacji zapewniających coraz wyższą jawność i sprawiedliwość płac. Wzorem Państw które najwięcej ucierpiały na kryzysie finansowym z 2008 roku, warto zwiększyć wpływ akcjonariuszy na ustalanie wynagrodzenia w spółkach.

Nowa ustawa nadal nie realizuje w pełni najważniejszego elementu filozofii leżącej u podstaw wynagradzania osób zarządzających- płacy za wyniki. Co prawda pojawiają się w niej zapisy o możliwości przyznania premii rocznej, w zależności od realizacji ustalonych wcześniej kryteriów, jednak w założeniu, ustawa nadal dąży do wyznaczania sztucznych widełek, w których powinna mieścić się pensja. W naszej ocenie problemem nie są wysokie pensje prezesów, lecz to, czy są oni wynagradzani za zwiększanie wartości spółki i wypracowywanie zysku w zarządzanym przedsiębiorstwie. Nic nie stoi przecież na przeszkodzie, aby prezes zarabiał bardzo dużo, jeżeli jego spółka przynosi bardzo wysokie zyski, a jej wartość rynkowa rośnie.

Co więcej, polskie próby sztucznego regulowania wynagrodzeń są raczej wyjątkową praktyką. Takich rozwiązań nie stosuje się na innych, dojrzałych rynkach kapitałowych. Próby ograniczania pensji osób zarządzających w spółkach publicznych pojawiły się co prawda po kryzysie finansowym roku 2008, ale polegały one na wiązaniu pensji najlepiej zarabiających z ich wynikami. Podobne do polskich praktyki dotyczyły raczej rynków przeżywających spore problemy. W 2012 roku w Hiszpanii został wprowadzony maksymalny roczny pułap wynagrodzenia prezesa banku pod zarządem państwowym. Został on ustalony w wysokości 300 tys. Euro (więc w kwocie niższej niż ta, zakładana przez nowelizację polskiej ustawy kominowej). Ograniczenia wysokości pensji pracowników państwowych obowiązują także na Węgrzech. Może ona wynosić maksymalnie 2 mln Forintów miesięcznie (ok. 27 800 PLN).

Konrad Akowacz
Sedlak & Sedlak

BIBLIOGRAFIA

1. Raport Sedlak & Sedlak o wynagrodzeniach zarządów spółek notowanych na GPW w 2014 roku

2. Ustawa o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi z dnia
3 marca 2000 roku

3. Projekt ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami z dnia 19 kwietnia 2016 roku

Ile powinieneś zarabiać? Weź udział w Ogólnopolskim Badaniu Wynagrodzeń i porównaj swoje zarobki z innymi.

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 Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń 2016 (http://wynagrodzenia.pl/t/ogolnopolskie-badanie-wynagrodzen-np) czcionką nie mniejszą niż czcionka użyta w publikacji.