

WYNAGRADZANIE RAD NADZORCZYCH

Za co, ile, komu, w jakiej formie – płacić członkom rad nadzorczych?

Wynagrodzenia członków rad nadzorczych w spółkach notowanych na GPW są mocno zróżnicowane – zarówno jeśli chodzi o ich wysokość, jak i formę wypłacania. Jak wygląda ten segment rynku płac? Jakie kryteria powinny być brane pod uwagę przy ustalaniu wynagrodzeń członków rad? Czy można powiązać płace członków rad z wynikami spółki? Czy członkowie rad powinni brać udział w programach motywacyjnych? Czy należy dodatkowo wynagradzać członków komitetu audytu? Płacić miesięcznie czy za posiedzenie? Poniżej krótki przegląd zmian w wynagradzaniu członków rad w minionym roku, a na kolejnych stronach wypowiedzi ekspertów.

Programy motywacyjne (opcje menedżerskie) są raczej rzadko stosowane jako formy wynagradzania członków rad nadzorczych. W okresie 1 stycznia 2009 – 31 stycznia 2010 o zainicjowaniu lub kontynuowaniu programów motywacyjnych dla członków rad raportowało osiem spółek (jedna z WIG20 – GTC; dwie z WIG40 – Petrolinvest, Netia; jedna z WIG80 – MCI Management; dwie z WIG – Centrozap, Budopol Wrocław; dwie z New Connect – Microtech International, Wadex).

W ramach programów motywacyjnych przyznawano akcje (Petrolinvest, MCI Management, Wadex); warranty subskrypcyjne na akcje (Centrozap, Budopol Wrocław); prawa do akcji (Microtech International); jednostki udziałowe odpowiadające akcjom (Netia); akcje fantomowe (GTC). W Próchniku uchwałę ws. opcji menedżerskich m.in. dla członków rady wycofano na walnym zgromadzeniu 26 czerwca 2009.

Wynagradzanie członków komitetów audytu ma szczególne znaczenie w świetle nowych regulacji, zalecających tworzenie tych komitetów lub podejmowanie ich obowiązków przez całą radę. W omawianym okresie wprowadziło lub zmieniło wynagrodzenia członków komitetu audytu pięć spółek (jedna z WIG40 – Gant Development; jedna z WIG80 – BOMI; trzy z WIG – Torfarm, Makrum, Budopol Wrocław).

W przypadku Gant Development członkom komitetu audytu przyznano dodatkowo po 2.500 zł za każde posiedzenie komitetu (poprzednio otrzymywali jako członkowie rady po 3.000 zł za każde posiedzenie, a za udział w posiedzeniach komitetu nie otrzymywali wynagrodzenia). W Torfarmie przy okazji podniesienia wynagrodzeń członkom rady (przewodniczący z 20.000 zł do 40.000 zł miesięcznie, wiceprzewodniczący z 2.000 zł za każde posiedzenie do 30.000 zł miesięcznie) ustalono wynagrodzenie dla przewodniczącego komitetu audytu – 20.000 zł miesięcznie.

Akcjonariusze Makrum przyznali członkom komitetu audytu po 1.000 zł miesięcznie jako dodatek do wynagrodzenia za udział w radzie nadzorczej. Podobnie było w Budopolu Wrocław – członkom komitetu przyznano po 1.000 zł dodatkowo za każde posiedzenie komitetu (oprócz tego dostają po 2.000 zł za każde posiedzenie rady). W BOMI przewodniczącemu i wiceprzewodniczącemu komitetu audytu przyznano miesięcznie po 10.000 zł, a sekretarzowi tegoż komitetu 5.000 zł.

Jeśli chodzi o **rodzaje systemów wynagradzania**, dominowało wynagrodzenie miesięczne – raportowały o tym 43 spółki, zaś o wynagrodzeniu za każde posiedzenie – 27 spółek. Kwartalnie wypłacane jest wynagrodzenie członkom rady Kompanu; rocznie – Stalproduktu (tantiema z zysku) i Pegas Nonwovens.

W omawianym okresie cztery spółki (Centrostal Gdańsk, Wistil, Mieszko, Instal Lublin) przeszły z systemu wynagradzania za posiedzenie na system plac miesięcznych. W przypadku dwóch spółek wylne zgromadzenia podjęły decyzje odwrotne (OZC, Północ Nieruchomości).

Dwie spółki raportowały o łączonych systemach plac. Torfarm – przewodniczący i wiceprzewodniczący rady oraz przewodniczący komitetu audytu otrzymują wynagrodzenia miesięczne, pozostali za każde posiedzenie. W przypadku Travel Planet – członkowie rady otrzymują wynagrodzenie miesięczne plus dodatek za każdy dzień pobytu w spółce 2.000 zł (nie więcej niż za dwa dni w miesiącu).

W niektórych spółkach wynagrodzenie miesięczne wyliczane jest jako wielokrotność kwoty bazowej (z reguły kwotą bazową jest średnie miesięczne wynagrodzenie podawane przez GUS). W omawianym okresie raportowało o tym dziewięć spółek. W pozostałych spółkach kwoty wynagrodzeń wyrażane były w liczbach bezwzględnych.

Bez wynagrodzenia pracowali członkowie rad czterech spółek (Centrostal Gdańsk, Próchnik, Quercus TFI, Orion Investment). W Bankierze.pl nieodpłatnie pełnią swoje funkcje członkowie rady nie spełniający kryterium niezależności. Zdarzają się też przypadki imiennego wskazania osób pracujących w radzie bez wynagrodzenia (nkt cables, Magellan).

Na uwagę zasługuje fakt, iż w przypadku wynagradzania za udział w posiedzeniu, w niektórych spółkach zróżnicowana jest zapłata za obecność fizyczną i udział zdalny lub korespondencyjny (MCI Management, Suntech, Helio, Microtech International). W Grupie Kościuszko członkowie rady w ogóle nie otrzymują wynagrodzenia za uczestnictwo zdalne w posiedzeniu lub głosowanie korespondencyjne.

Jeśli chodzi o **zmiany wysokości wynagrodzeń**, to panowała równowaga: akcjonariusze 12 spółek podwyższyli wynagrodzenia członków rady, zaś 11 spółek obniżyli. Najbardziej drastyczna obniżka miała miejsce w Wistilu (przewodniczący z 15.000 zł do 500 zł, a pozostali z 4.000 zł do 200 zł) i Wandaleksie.

Były też przypadki decyzji niejednoznacznych – w Inter Groclin Auto obniżono place przewodniczącemu i wiceprzewodniczącemu oraz członkom, podwyższono zaś sekretarzowi rady. W FAM podwyższono wynagrodzenie wiceprzewodniczącemu, a obniżono przewodniczącemu i członkom. W Centrostalu Gdańsk radykalnie podwyższono place przewodniczącemu i wiceprzewodniczącemu, zaś pozostałym obniżono wynagrodzenie do zera.

pwd