

Pan Sławomir Redmer
Przewodniczący
Związek Zawodowy
Pracowników Poczty
ul. Świętokrzyska 31/33
00 - 950 Warszawa

Nasz znak: CKS.WWPS.0500.78.2022

Data: 14 września 2022 roku

Sprawa: wypłata dodatkowego świadczenia/premii

Szanowny Panie Przewodniczący!
W odpowiedzi na wystąpienie Związku Zawodowego Pracowników Poczty z dnia 11 sierpnia 2022 roku skierowane do pana Tomasza Zdzikota, Prezesa Zarządu Poczty Polskiej S.A. w sprawie dodatkowego świadczenia/premii wypłaconej dyrektorom i zastępcom dyrektorów, wyjaśniamy, jak niżej.

Ad. 1

Zgodnie z postanowieniami „Tymczasowej Polityki wynagradzania ...” pracownikom zatrudnionym na stanowisku dyrektor i zastępca dyrektora przysługuje premia roczna za realizację celów i zadań wyznaczonych na dany rok. Warunkiem uruchomienia wypłaty premii rocznej jest osiągnięcie planowanego wyniku Spółki na poziomie co najmniej 100%. Pracownicy ci nabywają prawo do premii rocznej pod warunkiem, że wyznaczone cele/zadania zrealizują na poziomie minimum 60%. Maksymalna wysokość premii rocznej za pełną realizację wyznaczonych celów/zadań wynosi 25% rocznego wynagrodzenia zasadniczego wypłaconego pracownikowi, który objęty jest zasadami premiowania. W przypadku spełnienia powyższych warunków, zgodnie z postanowieniami „Tymczasowej Polityki wynagradzania ...” następuje w stosunku do tych pracowników wypłata premii rocznej.

Ad. 2

Ostatnie dwa lata, naznaczone epidemią COVID-19 i e-subsytytucją, były niezmiernie trudne dla Poczty Polskiej S.A. Po bardzo trudnym 2020 roku, gdy Spółka zanotowała wysoką stratę netto, sytuacja finansowa została w 2021 roku ustabilizowana, a wynik finansowy netto ukształtował się na poziomie 177,6 mln zł. Wypracowany zysk był przede wszystkim efektem podejmowanych działań prosprzedażowych i optymalizacyjnych, a nie jedynie wynikiem zdarzeń o charakterze jednorazowym.

www.poczta-polska.pl

Poczta Polska Spółka Akcyjna

ul. Rodziny Hiszpańskich 8, 00-940 Warszawa
tel. 22 656 50 00, faks 22 656 59 15
NIP: 525-000-73-13, KRS: 00 00 33 49 72
Sąd rejestrowy: Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy
kapitał zakładowy: 964.140.000 zł, w całości wpłacony

Adres:
ul. Rodziny Hiszpańskich 8, 00-940 Warszawa
tel. 22 656 55 18

Spółka zanotowała dodatni wynik na sprzedaży. Podstawowa działalność sprzedażowa wygenerowała już dla Spółki zysk i co bardzo istotne, wynik na sprzedaży był znacznie lepszy od założeń planu (podobnie jak wynik netto). Spółka stara się aktywnie współpracować z państwem w realizacji zadań na rzecz obywateli, w tym wspiera m.in. administrację rządową i samorządową w walce z epidemią COVID-19. W 2021 r. Spółka nie otrzymała jednak w 2021 r. rekompensaty z tytułu strat ponoszonych w okresie trwającej epidemii. Nie miało to zatem wpływu na poprawę wyniku finansowego w 2021 r.

Spółka poszukuje możliwości generowania dodatkowych zysków z różnych segmentów biznesowych, a jednym z działań podejmowanych w tym zakresie jest sprzedaż nieruchomości, które są zbędne do prowadzenia działalności. Poczta Polska S.A. nie prowadziła jednak w 2021 r. „wyprzedaży” majątku, ale standardową działalność racjonalizującą stan posiadanego majątku i ponoszone w tym zakresie koszty. Zbędny majątek generuje bowiem zbędne koszty. Prowadzona w ubiegłym roku sprzedaż nieruchomości była ujęta w planach finansowych na 2021 r.

Dokapitalizowanie w kwocie 190 mln zł, które Poczta Polska S.A. otrzymała od Skarbu Państwa w 2021 r. jest przeznaczone na inwestycje w nowoczesną sieć logistyczną, a nie finansowanie bieżącej działalności Spółki i miało formę zwiększenia kapitału zakładowego. Kwota ta zwiększyła kapitał zakładowy /akcyjny/, a nie była elementem rachunku zysków i strat. Nie miała zatem bezpośredniego przełożenia na wynik finansowy Spółki w roku 2021.

Ad. 3

Ogólna kwota wypłaconej premii rocznej wyniosła 3 733,8 tys. zł. Z uwagi na duże prawdopodobieństwo określenia kwoty wynagrodzenia konkretnej osoby w momencie wskazania przez pracodawcę liczby osób, którym została wypłacona premia roczna, przedstawiamy procentowy wskaźnik zrealizowanych wypłat. W rzeczywistości jedynie 58% kadry menedżerskiej otrzymało premię, a więc wypłatę premii otrzymali jedynie ci menedżerowie, którzy spełnili warunki konieczne do jej wypłaty, tj. zrealizowali wyznaczone im cele zarządcze. W tym miejscu należy podkreślić, że premia roczna za realizację celów i zadań wyznaczonych na dany rok stanowi jedyny składnik wynagrodzenia kadry menedżerskiej, który ma pełnić funkcję motywacyjną. Dla porównania, pracownicy objęci ZUZP, z którego wyłączeni są menedżerowie, otrzymali wypłaty w postaci premii rocznej i premii regulaminowej w wysokości 25% rocznego wynagrodzenia zasadniczego wypłaconego pracownikom. Niezależnie od powyższego, przy uwzględnieniu pozostałych dodatków do wynagrodzenia, w ujęciu rocznym, wskaźnik ten wynosi w sumie 33% wynagrodzenia zasadniczego wypłaconego pracownikom. Powyższe składniki wynagrodzenia wypłacane są pracownikom objętym ZUZP corocznie, bez względu na wynik Spółki. Pragniemy nadmienić, że wysokość wynagrodzenia pracownika jest jego dobrem osobistym i ujawnienie przez pracodawcę wysokości wynagrodzenia za pracę, bez zgody pracownika, może stanowić naruszenie dobra osobistego.