

# Do pensji trzeba coś



► **Dopasuj do stanowiska:** Aby świadczenie pełniło rolę motywacyjną, musi być dla pracownika atrakcyjne — mówi Krzysztof Katolę z HRM partners. [FOT. WM]

## Do 10 proc. wynagrodzenia całkowitego może wynosić wartość benefitów członka kadry zarządzającej

Dorota  
Czerwińska

[dczerw@p0.pl](mailto:dczerw@p0.pl) • 22-333-99-52

**Nawet 4-5 tys. zł może dostawać w ramach dodatkowych świadczeń menedżer, który zarabia miesięcznie około 40 tys. zł brutto.**

Średnia wartość benefitów wyższej kadry menedżerskiej to 6 proc. wynagrodzenia.

— Mimo kryzysu finansowego wartość świadczeń utrzymywała się na poziomie zbliżonym do wcześniejszego. Firmy rzadko rezygnowały z najpopularniejszych benefitów, jak opieka medyczna czy zajęcia rekreacyjne. Częściej natomiast uszczelniały systemy świadczeń, ograniczając liczbę uprawnień do ich otrzymywania pracowników i monitorując wykorzystanie świadczeń — mówi Krzysztof Katolę z HRM partners.

**Nie dla Kowalskiego**  
Z Ogólnopolskiego Raportu Wynagrodzeń HRM partners



wynika, że większość świadczeń dla top menedżerów jest dostępna także dla pracowników niższych szczebli. Ale zakres i wartość są, oczywiście, zupełnie inne. Najbardziej widac te różnice w opiece medycznej, ubezpieczeniach i szkoleniach.

— Jeśli nawet te różnice się zmniejszają, to tylko nieznacznie i dotyczą kluczowych pracowników, których firmy starają się „dopieszczać”, oferując im pakiety świadczeń wyróżniające ich na tle pozostałych pracowników — informuje Krzysztof Katolę.

Opiekę medyczną zapewnia pracownikom aż 84 proc. firm. Przy czym w 70 proc. przedsiębiorstw dotyczy to wszystkich zatrudnionych. Ale na takie świadczenia dla dyrektorów firmy wydają ponad 2 razy więcej niż dla specjalistów i pracowników wykonawczych.

Co czwarta najlepiej wynagradzająca ludzi firma jeszcze bardziej różnicuje wartość świadczeń medycznych. W przypadku dyrek-

torów koszt tych świadczeń wynosi 400-500 zł miesięcznie, a dla szeregowych pracowników i specjalistów firma tylko 100 zł. W skład pakietu dla menedżerów wyższego szczebla wchodzi bowiem świadczenia dla rodziny, hospitalizacja, opieka medyczna za granicą, a dla pań także położnictwo.

Polowa przebadanych przez HRM partners przedsiębiorstw płaci również za ubezpieczenia na życie i od następstw nieszczęśliwych wypadków swoich pracowników. I tu różnice są duże — przeciętnie sięgają 25 proc., ale w najlepiej wynagradzających firmach wartość ubezpieczeń menedżerów jest 3-4-krotnie wyższa niż dla innych. Wynika to z faktu, że wartość świadczeń ubezpieczeniowych i emerytalnych często jest powiązana z wysokością wynagrodzenia.

— Aby świadczenie pełniło rolę motywacyjną, musi być dla pracownika atrakcyjne. Dlatego np. polisa na życie o wartości 50 tysięcy złotych

# dodać

może być atrakcyjna dla pracownika zarabiającego średnią krajową, ale dla menedżera, który zarabia 40 tysięcy złotych już zdecydowanie mniej – komentuje Krzysztof Katol.

**Investowanie w dyrektora**  
Również na szkolenia top menedżerów firmy wydają 2-, 2,5-krotnie więcej niż pracowników wykonawczych i specjalistów. Sporo kosztują renomowane programy MBA w Polsce i za granicą oraz szkolenia typu incentive.

Menedżerowie, którzy decydują się na pracę poza miejscem zamieszkania, mogą niekiedy liczyć na tzw. dodatek regionalny. Daje go 13 proc. firm. Ci na najwyższych stanowiskach dostają jeszcze luksusowy samochód służbowy, którego przeciętna wartość to 140 tys. zł, ale co czwarty z najlepiej wynagradzanych menedżerów ma do dyspozycji pojazd za ponad 180 tys. zł. Przy czym służbowe auto 43 proc. dyrektorów może wykorzystywać do celów prywatnych, a 40 proc. partycypuje w kosztach utrzymania wozu, gdy korzysta z niego prywatnie.

Najbardziej egalitarne świadczenie to zajęcia sportowe. Może dlatego jego znaczenie maleje. Jeśli firma takich zajęć nie opłaca, to ludzie uważają, że jest mało atrakcyjnym pracodawcą. Ale jednocześnie jego dostępność nie przyciąga osób na wyższe stanowiska.

Coraz popularniejsze są za to rozwiązania umożliwiające godzenie życia zawodowego z prywatnym. 11 proc. firm proponuje np. pracownikom dodatkowe dni płatnego urlopu. Z możliwości takiej może korzystać 83 proc. menedżerów – zwykle dostają 4-5 dodatkowych wolnych dni. Czasem firma dofinansowuje też prywatną opiekę nad dziećmi pracowników, ale korzyść z tego ma przede wszystkim ona, bo dzięki temu może liczyć na dyspozycyjność menedżera.

Wciąż natomiast mało popularne są w Polsce tzw. systemy kafeteryjne, których zaleta to możliwość bardziej motywacyjnego dostosowania pakietu świadczeń do potrzeb pracownika. Sam gospodaruje bowiem budżetem przeznaczonym przez firmę na świadczenia dla niego. Ale takie rozwiązanie stosuje u nas tylko 7 proc. przedsiębiorstw. Przyczyną jest pracochłonność związana z rozliczaniem świadczeń, w tym także rozliczeń podatkowych.

## ŚREDNI MIESIĘCZNY KOSZT DZIAŁAŃ ROZWOJOWYCH (w zł)

	1Q	Mediana	3Q
Dyrektorzy	270	500	1000
Kierownicy	200	400	650
Specjaliści	150	210	400
Pracownicy	50	160	300

## ŚREDNI MIESIĘCZNY KOSZT UBEZPIECZEŃ ZDROWOTNYCH I NNN (w zł)

	1Q	Mediana	3Q
Dyrektorzy	340	630	1990
Kierownicy	290	590	1200
Specjaliści	200	480	680
Pracownicy	140	410	600

## ŚREDNI MIESIĘCZNY KOSZT ŚWIADCZEŃ MEDYCZNYCH (W ZŁ)

	1Q	Mediana	3Q
Dyrektorzy	86	160	422
Kierownicy	70	100	171
Specjaliści	59	72	100
Pracownicy	52	70	100

Źródło: Ogólnopolski

Raport Wynagrodzeń HRM partners

## WARTOŚĆ WYBRANYCH ŚWIADCZEŃ DLA TOP MENEĐŻERÓW (w zł)

Przeciętna wartość świadczenia	25 proc. najlepiej wynagradzanych menedżerów – wartość świadczenia powyżej	
Samochód służbowy	140 000	180 000
Ubezpieczenie	630/miesiąc	1990/miesiąc
Szkolenia	400/miesiąc	650/miesiąc
Świadczenia medyczne	160/miesiąc	422/miesiąc
Zajęcia sportowe	40/miesiąc	70/miesiąc

Źródło: Ogólnopolski Raport Wynagrodzeń HRM partners