



antal

THE VALUE OF
SPECIALIZED TALENTS

Banking
& Insurance

POLITYKA WYNAGRODZEŃ I JEJ WPŁYW NA RYNEK PRACOWNIKA I PRACODAWCY

Polityka wynagrodzeń - wnioski Antal

- ▶ **Rozmowy pogłębione z przedstawicielami TFI dot. dyrektywy**
- ▶ **Zapytaliśmy o zdanie:**
 - ▶ **kadrę kierowniczą wyższego szczebla,**
 - ▶ **osoby podejmujące ryzyko działalności w danej firmie,**
 - ▶ **osoby sprawujące bezpośredni nadzór nad stanowiskami podejmującymi ryzyko**

Polityka wynagrodzeń – na co wpłynie?

- ▶ **Obowiązek opracowania i wdrożenia polityki wynagrodzeń**
 - ▶ **Konieczność zatrudnienie specjalisty**
- ▶ **Wysokość wynagrodzeń (szczególnie części zmiennych)**
 - ▶ **Zgodność z rozsądnym zarządzaniem ryzykiem, strategią i interesami spółki oraz jej inwestorów**
 - ▶ **Wynagrodzenie zasadnicze na tyle wysokie, aby część zmienna nie stanowiła większości**
 - ▶ **Uwzględnienie kryteriów niefinansowych (aby uniknąć nieporozumień firma nie będzie mogła wynagrodzić zmiennie pracownika np. samochodem)**
- ▶ **Obowiązek informowania KNF o każdorazowej zmianie w polityce wynagrodzeń**
- ▶ **Coroczny audyt**

Polityka wynagrodzeń: punkt widzenia pracownika

- ▶ **Wynagrodzenie będą oparte na kombinacji oceny osiągnięć indywidualnych i osiągnięć danej jednostki – spółki:**
 - ▶ **Trudności w określeniu ram oceny**
 - ▶ **Brak znajomości założeń**
 - ▶ **Przekonanie, że firmy od strony administracyjnej nie przygotowały się do zmiany**
- ▶ **Ocena osiągnięć będzie rozpatrywana w wieloletnich ramach**
 - ▶ **Proces oceny powinien być oparty na osiągnięciach w dłuższym okresie czasu**
 - ▶ **Stabilna grupa pracownicza, średni okres pracy dla jednego pracodawcy powinien ulec wydłużeniu**

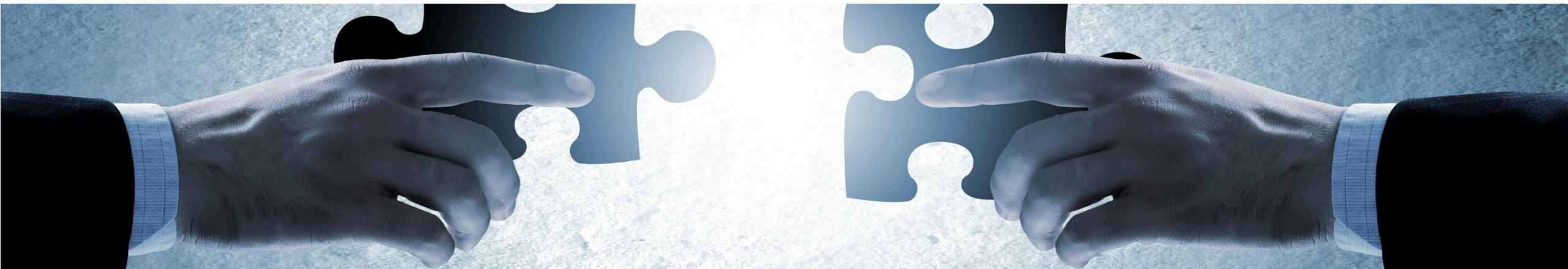
Polityka wynagrodzeń: punkt widzenia pracownika

- ▶ **Proporcja stałych i zmiennych składników wynagrodzenia odpowiednio wyważona**
 - ▶ **Stale składniki stanowią na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników**
 - ▶ **Wynagrodzenia zasadnicze drastycznie wzrosną**
 - ▶ **Spodziewany wzrost od 40% do nawet 70%**
- ▶ **Najwięcej obaw: poczucie niedoinformowania, pracownicy nie do końca mają świadomość zmian jakie ich czekają**
 - ▶ **Obarczanie winą pracodawców**

Polityka wynagrodzeń: punkt widzenia pracodawcy

- ▶ **Większość pracodawców nie prognozuje zmian w swoim systemie wynagradzania pracowników**
- ▶ **Brak oficjalnego odniesienia się do proponowanych zmian**
 - ▶ **Niewielki wpływ dyrektywy na codzienne funkcjonowanie firm nią objętych?**
- ▶ **Welcome bonus**
- ▶ **Konstrukcja wynagrodzenia (odroczone wypłata w czasie)**
 - ▶ **Zdecydowane utrudnienie prowadzonych rekrutacji**

Zapraszamy do kontaktu



ANETA CZERNEK

TEAM LEADER

ANETA.CZERNEK@ANTAL.PL

+48 483 51 84