Zeszyty Naukowe
Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu
2017, t. 73, nr 2

Halina Buk

Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu
Wydział Zamiejscowy w Chorzowie
e-mail: halina.buk@neostrada.pl
tel. 32 257 72 80

Wykorzystanie pochodnych instrumentów finansowych w systemach motywowania pracowników

Streszczenie. *Jednym z nowszych obszarów potencjalnego wykorzystania pochodnych instrumentów finansowych są systemy motywowania pracowników. W dotychczasowej teorii i praktyce zarządzania instrumenty pochodne kojarzyły się raczej z zabezpieczaniem przed ryzykiem finansowym. Tymczasem wnikliwe studia obowiązujących w Polsce przepisów prawa podatkowego pozwoliły dostrzec możliwość wykorzystania tego rodzaju instrumentów finansowych w systemach motywacyjnych. Celem artykułu jest zbadanie, jakiego rodzaju instrumenty pochodne można wykorzystać w systemach motywacyjnych oraz na jakich instrumentach bazowych najkorzystniej opierać instrumenty pochodne z punktu widzenia interesów pracodawcy i pracownika. Ważne jest także wskazanie głównych adresatów systemów motywacyjnych, a więc to, czy będą to tylko osoby ze ścisłego kierownictwa, czy też szersza grupa pracowników.*

Słowa kluczowe: *instrument pochodny, motywowanie pracowników, opcje, korzyści podatkowe*

Wstęp

W ostatnich kilku latach pochodne instrumenty finansowe, poza typowym ich wykorzystaniem w zabezpieczaniu przed ryzykiem finansowym, znajdują coraz szersze zastosowanie w doskonaleniu systemów motywowania pracowników. Można postawić tezę, że jednym z istotniejszych powodów stosowania tego rodzaju instrumentów w tym obszarze zarządzania przedsiębiorstwami są względy optymalizacji podatkowej osób fizycznych, zwłaszcza kadry kierowniczej. Od

kwalifikacji dochodów osób fizycznych zależy, czy będą one opodatkowane stawką progresywną 32%, czy też uznane za zyski kapitałowe, a więc opodatkowane stawką 19%.

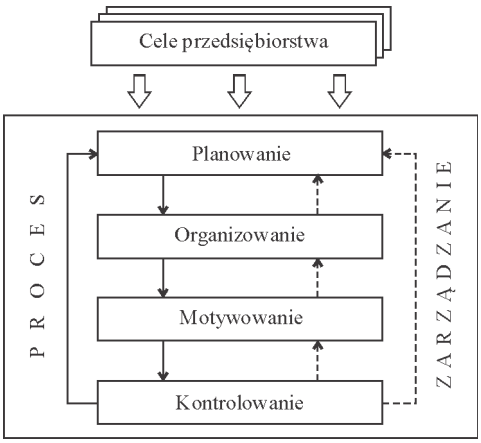
Celem artykułu jest zbadanie, jakiego rodzaju instrumenty pochodne można wykorzystać w systemach motywacyjnych oraz na jakich instrumentach bazowych najkorzystniej opierać instrumenty pochodne z punktu widzenia interesów pracodawcy i pracownika. Ważne jest także wskazanie głównych adresatów systemów motywacyjnych, a więc czy będą to tylko osoby ze ścisłego kierownictwa, czy też szersza grupa pracowników.

1. Miejsce systemów motywacyjnych w osiąganiu celów organizacji

W literaturze ekonomicznej problematyka teorii i systemów motywacyjnych jest bardzo rozwinięta. Zastosowanie w praktyce konkretnych systemów motywacyjnych może być szczególnie ukierunkowane na interesy organizacji albo na interesy pracownika, albo też na obopólny interes organizacji i pracownika. Można przyjąć za bezdyskusyjne, że w organizacji biznesowej najważniejsze jest osiąganie celów organizacji, w związku z tym w procesie zarządczym ta perspektywa jest wiodąca. Motywowanie, będąc jedną z funkcji zarządzania poprzez odpowiednie bodźce zewnętrzne i wewnętrzne, kształtuje zachowania pracowników i oddziałuje na ich postępowanie, aby organizacja osiągnęła zaplanowane cele (zob. schemat 1). Poszczególne funkcje zarządzania są ze sobą wzajemnie powiązane, a proces zarządzania organizacją jest tym efektywniejszy, im bardziej te funkcje są współzależne. Faktem jest jednak, że funkcja motywowania pracowników i menedżerów jest często niedoceniana, a czasem wręcz niestosowana. Motywowanie jest jedną z najtrudniejszych funkcji zarządzania. Zdaniem Marii Wandy Kopertyńskiej [2008: 18] motywowanie polega na wpływaniu na zachowanie pracowników za pośrednictwem takich bodźców, które zostaną przez nich przekształcone w działanie zgodne z celami organizacji.

Jedną z istotniejszych kwestii związanych z pełnieniem funkcji motywacyjnej jest określenie czasu oddziaływania zastosowanego instrumentu motywacyjnego, podobnie zresztą jak to, z jakiej perspektywy czasowej patrzy się na określanie celów strategicznych czy też celów operacyjnych przedsiębiorstwa. Zauważa się wyraźne przesunięcie ważności z instrumentów krótkoterminowych na instrumenty długoterminowego oddziaływania, co też jest uzasadnione przedefiniowaniem podstawowych celów działalności jednostek gospodarczych na wzrost wartości

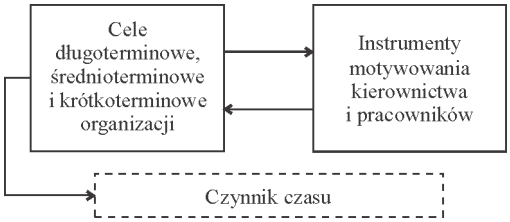
Schemat 1. Elementy procesu zarządzania



Źródło: Buk [2006: 2].

dla akcjonariuszy w dłuższej perspektywie. Praktyka gospodarcza dostarcza wielu dowodów na to, że zachęcanie pracowników i menedżerów do osiągania pożądanych wyników w krótkim horyzoncie czasowym nie przynosi trwałych efektów, wręcz przyczynia się do podejmowania przedsięwzięć bardziej ryzykownych. Pomiędzy planowanymi do osiągnięcia celami organizacji a czasem oddziaływania instrumentów motywacyjnych powinna być ścisła zależność (zob. schemat 2). Dłuższy zakładany horyzont planowanych celów wymaga doboru takich systemów motywacyjnych, które będą skuteczne w dłuższym czasie.

Schemat 2. Współzależność w czasie osiąganych celów organizacji i oddziaływania instrumentów motywacyjnych



Źródło: opracowanie własne.

Do instrumentów długoterminowego motywowania pracowników w szczególności należą te, które są oparte na partycypacji kapitałowo-własnościowej, a więc *de facto* różnego rodzaje instrumenty finansowe.

2. Rodzaje instrumentów finansowych wykorzystywanych w programach motywacyjnych

Od początku lat 70. XX w., a więc od kiedy zaczęły mieć miejsce postępujące procesy globalizacji i wyzwalanie coraz większej konkurencyjności światowej, zaczęto wzbogacać instrumentarium motywowania pracowników i menedżerów (przodowały w tym Stany Zjednoczone Ameryki Północnej) o instrumenty finansowe. Z czasem uruchamiano różne warianty programów motywacyjnych dla pracowników, opartych na bezpłatnym udostępnianiu akcji bądź ich zbywaniu pracownikom po atrakcyjnych cenach. Do tych programów można zaliczyć następujące ich rodzaje:

– plany bezpośrednich nabyć (*direct purchase plans*) – pozwalające na nabycie przez pracownika akcji spółki, najczęściej z określoną bonifikatą,

– opcje na akcje (*stock options*) – dają pracownikom prawo do nabycia pewnej liczby akcji spółki w danym roku po stałej preferencyjnej cenie, zwykle niższej od ceny rynkowej,

– akcje warunkowe (*restricted stock*) – dają prawo do nabycia akcji w formie bezpłatnej lub odpłatnej, ale po spełnieniu określonych warunków, np. przepracowanie określonej liczby lat w spółce, osiągnięcie wyznaczonych celów,

– akcje fantomowe (*phantom stock*) – stanowią ekwiwalent przyszłej zapłaty pieniężnej,

– prawa do wzrostu wartości akcji (*stock appreciation rights*) – dają uprawnienia do okazjonalnego otrzymania określonej liczby akcji lub płatności pieniężnej w związku ze wzrostem wartości wyemitowanych akcji,

– kooperatywa (*cooperatives*) – jest to inne narzędzie motywacyjne, aniżeli wyżej wymienione; działa na zasadzie spółdzielni i ma na celu lepszą współpracę pracowników; każdy pracownik – członek spółdzielni kupuje udział w spółdzielni po stałej cenie, ma jeden głos i tylko pracownik może być jej członkiem. Tego rodzaju spółdzielnia może być wynajęta przez właścicieli niebędących pracownikami.

Do najbardziej rozpowszechnionych i najstarszych grup instrumentów finansowych wspomagających funkcję motywowania należą plany bezpośrednich nabyć akcji. Idea tego rodzaju instrumentów sprowadza się do uwłaszczenia pracowników poprzez nieodpłatne nabycie akcji bądź nabycie opcji dających prawo do nieodpłatnego bądź odpłatnego otrzymania, w średnim bądź dłuższym horyzoncie czasu, akcji spółki.

Już w połowie XIX w. w Stanach Zjednoczonych Ameryki takie spółki, jak Procter & Gamble, Railway Express Agency czy Sears & Roebuck zdecydowały o udostępnieniu swoim pracownikom akcji tych spółek z chwilą przejścia ich na emeryturę. Procesy uwłaszczania pracowników zaczęły się upowszechniać

Tabela1. Rozwój programów ESOP w Stanach Zjednoczonych Ameryki

Lata	Liczba uruchomionych programów	Liczba pracowników objętych programami
1980	4 000	3 100 000
1990	8 100	5 000 000
2000	10 000	7 510 000
2002	8 874	10 230 425
2003	7 934	10 049 154
2004	7 348	10 243 283
2005	7 198	11 998 319
2006	7 384	12 584 772
2007	7 326	13 218 808
2008	7 305	13 037 946
2009	6 690	12 996 711
2010	7 138	13 477 187
2011	6 941	13 462 955
2012	6 908	13 823 595
2013	6 795	13 927 535

Źródło: Miller [2010: 32-37]; www.nceo.org/articles/statistical-profile-employee-ownership [dostęp: 25.10. 2016].

w kolejnych latach jako Programy ESOP (Employee Stock Ownership Plan), także za sprawą uchwalenia przez Kongres Stanów Zjednoczonych wielu ustaw ułatwiających nabywanie własności produktywnego kapitału oraz korzystnych rozwiązań podatkowych dla spółek wdrażających tego rodzaju programy i banków je finansujących [Zwierzchlewski 2000: 122, 128]. Rozwój ESOP przedstawiono w tabeli 1.

Wynika stąd, że w Stanach Zjednoczonych w latach 2000. taka forma akcjonariatu pracowniczego funkcjonowała w ok. 7000 spółek i objęto nią 10-14 mln pracowników. Na koniec 2013 r. wartość papierów wartościowych objętych programami ESOP wyniosła 262 mld dolarów, a odpowiadająca im wartość aktywów 1,23 bln dolarów[1]. Szacunki wskazują, że takie spółki rozwijają się szybciej, szybciej od innych rosną ich obroty.

Oczywiście programy ESOP mają także przeciwników [Morrison 2009: 419-432], nadto były przypadki upadłości spółek, które wdrożyły takie programy [Rosen, Case, Staubus, 2005].

W Polsce miały też miejsce programy dobrowolnego bezpłatnego udostępniania akcji ogółowi pracowników, bez konieczności spełniania ekstra kryteriów.

[1] www.nceo.org/articles/statistical-profile-employee-ownership [dostęp: 25.10.2016].

Jako przykład można podać sieć hipermarketów Auchan, która jest kontrolowana przez rodzinę założyciela Gerarda Mullieza. Obecnie w Polsce w programie akcjonariatu pracowniczego Grupy Auchan uczestniczy ok. 9,5 tys. pracowników na 10 tys. uprawnionych. W 2016 r., w związku z integracją firmy Real, do akcjonariatu przystąpi 23 tys. pracowników. Średni majątek polskiego akcjonariusza to ekwiwalent trzech pensji miesięcznych, czyli ok. 5-6 tys. zł. Taki kierunek działań tej spółki wynika z wprowadzonych we Francji przez Charlesa de Gaulle'a przepisów nakazujących dzielenie się z pracownikami zyskami przez przedsiębiorstwa zatrudniające przynajmniej 50 pracowników[2].

Warto zwrócić uwagę, że w Planie na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju upublicznionym przez wicepremiera Mateusza Morawickiego wskazano, że państwo musi dać impuls do oszczędzania, m.in. poprzez programy akcjonariatu pracowniczego w celu zwiększenia dochodów obywateli (tzw. ESOP)[3].

Osobną kwestią jest udostępnianie pracownikom akcji spółek prywatyzowanych do wysokości 15% kapitału zakładowego. Jednakże taka jednorazowa operacja nie ma charakteru motywacyjnego, większość beneficjentów akcji upłynnia je w relatywnie krótkim czasie od daty nabycia.

3. Opcje jako typowe instrumenty pochodne wykorzystywane w programach motywacyjnych

Sprostanie coraz większej konkurencyjności przedsiębiorstw wymaga wyzwalania coraz większej innowacyjności i przedsiębiorczości ze strony pracowników. Klasyczne instrumenty motywacyjne nie są w pełni skuteczne, a wdrażanie programów uwłaszczania pracowników nie zawsze inspiruje kadrę kierowniczą do bardziej proefektywnościowych zachowań. Te przesłanki stały się źródłem dla zastosowania instrumentów pochodnych w formie opcji oferowanych w akcjach lub w pieniądzu. Z treści art. 2 ust. 1 pkt. 2 lit. c), d), e), i) ustawy o obrocie instrumentami finansowymi[4] wynika, że opcja należy do grupy pochodnych instrumentów finansowych. W art. 3 ust. 28a podano definicję instrumentów pochodnych, przez które rozumie się m.in. opcje, których cena zależy bezpośrednio lub pośrednio od ceny lub wartości instrumentów finansowych, walut, stóp

[2] www.money.pl/gospodarka/wiadomosci/artykul/akcjonariat-pracowniczy-sprawdzilismy-do,54,0,2022710.html [dostęp: 26.10.2016].

[3] www.mr.gov.pl/media/14840/Plan_na_rzecz_Odpowiedzialnego_Rozwoju_prezentacja.pdf [dostęp: 26.10.2016].

[4] Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi, t.j. Dz.U. 2014, poz. 94 z późn. zm.

procentowych, rentowności, indeksów finansowych, wskaźników finansowych, towarów, zmian klimatycznych, stawek frachtowych, poziomów emisji, stawek inflacji lub innych oficjalnych danych statystycznych, a także innych aktywów, praw, zobowiązań, indeksów lub wskaźników (instrumentów bazowych) oraz instrumenty pochodne dotyczące przenoszenia ryzyka kredytowego. Opcja jest zatem instrumentem finansowym różnorodnym, którego obecna wartość jest zależna od wartości lub poziomu jakiegoś przyjętego instrumentu bazowego. Zważywszy na potencjalny szeroki katalog instrumentów bazowych, podkreśla się, by instrument bazowy był bardzo precyzyjnie określony w umowie, gdyż w przeciwnym wypadku nie będzie możliwe wskazanie punktu odniesienia dla wysokości ewentualnego świadczenia opcjodawcy [Jakubiec 2014: 217].

Nowe formy motywowania pracowników w postaci pochodnych instrumentów finansowych zaczęto w Polsce nieco szerzej stosować dopiero po 2000 r. Zgodnie z art. 362 § 1 Kodeksu spółek handlowych (k.s.h.)[5] spółka akcyjna może zaoferować do nabycia pracownikom lub osobom, które były zatrudnione w spółce lub spółce z nią powiązanej przez okres co najmniej trzech lat. Są jednakże tego określone łączne warunki[6]:

1) nabyte akcje zostały w pełni pokryte,

2) łączna wartość nominalna nabytych akcji nie przekracza 20% kapitału zakładowego spółki, uwzględniając w tym również wartość nominalną pozostałych akcji własnych, które nie zostały przez spółkę zbyte, łączna cena nabycia akcji własnych, powiększona o koszty ich nabycia, nie jest wyższa od kapitału rezerwowego, utworzonego w tym celu z kwoty, która zgodnie z art. 348 § 1 może być przeznaczona do podziału.

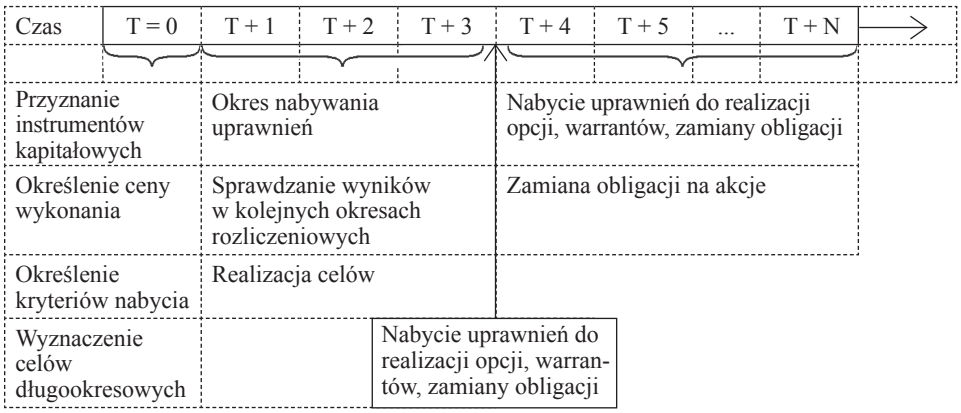
Aktualnie z grupy instrumentów pochodnych najbardziej popularne w Polsce są opcje na akcje (tzw. opcje menedżerskie). Przyznawanie akcji lub opcji na akcje z reguły uzależnia się od spełnienia określonych kryteriów lojalnościowych bądź ekonomicznych. Tego rodzaju programy kieruje się najczęściej do osób pełniących funkcje kierownicze, poczynając od członków zarządu, kadry menedżerskiej po kluczowych pracowników szczególnie istotnych dla spółki i wpływających na długoterminowy wzrost wartości przedsiębiorstwa [Majewska 2014: 132]. W programach opcji menedżerskich określa się czas ich trwania, na który składa się okres nabywania uprawnień do opcji oraz okres realizacji opcji (por. schemat 3).

Kilkadziesiąt spółek giełdowych w Polsce takowe programy menedżerskie uruchomiło, najwięcej w bankowości, ale dla wąskiego grona kadry menedżerskiej (Bank Pekao S.A., BZ WBK, ING Bank Śląski, BRE Bank oraz Citi Handlowy,

[5] Ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych, t.j. Dz.U. 2013, poz. 1030 z późn. zm.

[6] Por. art. 362 § 2 k.s.h.

Schemat 3. Czas trwania opcji menedżerskich



Źródło: Majewska [2014: 133].

Getin Holding) i w branży IT (Comarch S.A., Sygnity). W ostatnich latach także w górnictwie są wdrażane. Przykładowo, spółka Lubelski Węgiel „Bogdanka" S.A. uruchomiła od 2013 r. Program Opcji Menedżerskich mający trwać do 2017 r., którego przesłaniem było stworzenie osobom zarządzającym oraz kluczowym pracownikom możliwości udziału w sukcesach spółki, by w konsekwencji doprowadzić do zwiększenia efektywności jej działania oraz wzrostu wartości spółki. Program uprawnia uczestników programu do objęcia akcji nowej emisji na podstawie wykonania opcji na warranty subskrypcyjne. Przyjęto dwa kryteria warunkujące prawo wykonania opcji: 1) ilościowe mające wagę 60% (wielkość wydobycia węgla handlowego netto) oraz 2) ekonomiczne mające wagę 40% (wysokość jednostkowych kosztów gotówkowych wydobycia węgla). Pewnym mankamentem wydaje się fakt, że liczbę uprawnionych uczestników programu ograniczono maksymalnie do 50 osób, podczas gdy w 2013 r. liczba zatrudnionych wynosiła ponad 4700 osób, a wartość rynkową programu wyceniono na ok. 60 mln zł. Nominalną cenę nabywanych akcji w wyniku realizowanych opcji przyjęto na poziomie 5,00 zł. Jest to cena bardzo atrakcyjna, zważywszy że kurs akcji tej spółki w czerwcu 2013 r. wynosił ponad 100 zł, a najniższy był w styczniu 2016 r., bo ok. 30,00 zł.

Opinia o programach opcji menedżerskich jest zróżnicowana. Realna korzyść takich programów zależy od konkretnych warunków umowy opcyjnej. Jeżeli kierownictwu i pracownikom stawia się warunki, których spełnienie w znaczącym stopniu może wpłynąć na sytuację ekonomiczno-finansową przedsiębiorstwa, co ostatecznie spowoduje wzrost wartości spółki, to programy menedżerskie są celowe. Jednakże w wielu przypadkach uruchamiane programy traktowane są jako kolejna forma wynagrodzenia, a nie jako instrument motywacyjny. Zważywszy,

że wartość realizowanych opcji menedżerskich wpływa na koszty spółki, akcjonariusze powinni być szczególnie zainteresowani w podjęciu rozsądnej decyzji w tym przedmiocie [Łukowski 2013: 22].

Innym rodzajem opcji motywacyjnych, poza tzw. opcjami menedżerskimi, mogą być opcje na świadczenie pieniężne. Taka forma instrumentów motywacyjnych jest korzystniejsza w przypadku, gdy akcjonariusze/udziałowcy nie zamierzają emitować dodatkowych akcji/udziałów, a więc rozwadniać kapitału zakładowego. Przyznane opcje motywacyjne dają uprawnienia (prawo) do świadczenia rozliczonego pieniężnie przez spółkę, pod warunkiem wykonania zadań odzwierciedlonych w określonych miernikach finansowych (wielkości bazowej). Mierniki finansowe, stanowiące instrument bazowy, powinny być w pełni zgodne z kwantyfikowalnymi celami, jakie planuje się osiągnąć. Można za nie przyjąć następujące:

1. Wskaźnik dynamiki przychodów ze sprzedaży produktów i towarów do analogicznego okresu ubiegłego, liczony według wzoru:

$$wdp = \frac{S_{TN}}{S_{TO}} \times 100\% , \tag{1}$$

gdzie:

wdp – wskaźnik dynamiki przychodów ze sprzedaży,

S_{TN} – wartość sprzedaży produktów i towarów w okresie rozliczeniowym *TN*,

S_{T0} – wartość sprzedaży produktów i towarów w analogicznym okresie roku ubiegłego.

2. Wskaźnik rentowności sprzedaży w okresie rozliczeniowym, liczony według wzoru:

$$ROS = \frac{ZS_{TN}}{P_{TN}} \times 100\% , \tag{2}$$

gdzie:

ROS – rentowność sprzedaży,

ZS_{TN} – zysk ze sprzedaży produktów i towarów w okresie rozliczeniowym *TN*,

S_{TN} – wartość sprzedaży produktów i towarów w okresie rozliczeniowym *TN*.

3. Wskaźnik rentowności EBITDA (*earnings before interest, taxes, depreciation, amortization*) w okresie rozliczeniowym, liczony według wzoru:

$$\text{EBITDA} = ZB_{TN} + KF_{TN} + D_{TN} + A_{TN} , \tag{3}$$

gdzie:

EBITDA – rentowność spółki przed odsetkami, opodatkowaniem, amortyzacją,

ZB_{TN} – zysk brutto w okresie rozliczeniowym *TN*,

KF_{TN} – koszty finansowania zewnętrznego w okresie rozliczeniowym *TN*,

D_{TN} – odpisy z tytułu utraty wartości aktywów trwałych w okresie rozliczeniowym *TN*,

A_{TN} – amortyzacja środków trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych w okresie rozliczeniowym *TN*.

4. Wskaźnik rentowności EBIT (*earnings before interest and taxes*) w okresie rozliczeniowym, liczony według wzoru:

$$\text{EBIT} = ZB_{TN} + KF_{TN}\,, \tag{4}$$

gdzie:

EBIT – rentowność spółki przed odsetkami i opodatkowaniem,

ZB_{TN}, KF_{TN} – jak uprzednio.

5. Wskaźnik rentowności EBITA (*earnings before interest, taxes and amortization*) w okresie rozliczeniowym, liczony według wzoru:

$$\text{EBITA} = ZB_{TN} + KF_{TN} + A_{TN}\,, \tag{5}$$

gdzie:

EBITA – rentowność spółki przed odsetkami, opodatkowaniem i amortyzacją,

ZB_{TN}, KF_{TN}, A_{TN} – jak uprzednio.

6. Wskaźnik rentowności aktywów w okresie rozliczeniowym, liczony według wzoru:

$$ROA = \frac{ZN_{TN}}{A_{TN}}\,, \tag{6}$$

gdzie:

ROA – rentowność aktywów,

ZN_{TN} – zysk netto w okresie rozliczeniowym TN,

A_{TN} – wartość aktywów w okresie rozliczeniowym TN.

7. Wskaźnik zmienności kursów akcji, liczony według wzoru:

$$wzKA = \frac{KA_{sr,TN}}{KA_{sr,TO}}\,, \tag{7}$$

gdzie:

wzKA – wskaźnik zmienności kursów akcji,

$KA_{śr,\,TN}$ – uśredniony kurs akcji w okresie rozliczeniowym TN,

$KA_{śr,\,TO}$ – uśredniony kurs akcji w okresie poprzedzającym okres rozliczeniowy.

W programie motywacyjnym można przyjąć jako warunek przyznania świadczenia pieniężnego jednoczesne spełnienie kilku zadanych mierników

finansowych, określając dla każdego wskaźnika minimalny wymagany poziom. Uznając za priorytetowe zwiększenie udziału w rynku, korzystnie będzie przyjąć wskaźniki dynamiki przychodów ze sprzedaży produktów i towarów. Jeżeli przyjmie się strategię wzrostu rentowności sprzedaży czy obniżania kosztów, to każdy wskaźnik z grupy rentowności sprzedaży można rozważyć. Z kolei w przypadku przeinwestowania przedsiębiorstwa w zasoby gospodarcze, należałoby rozważyć przyjęcie wskaźnika rentowności aktywów za wskaźnik bazowy.

Od kilku lat obserwuje się w Polsce zwiększone zainteresowanie opcjami na świadczenia pieniężne. Wynika to przede wszystkim z faktu korzystnych interpretacji podatkowych i orzeczeń sądowych w przedmiocie uznawania dochodów osób fizycznych z tego rodzaju świadczeń pieniężnych. Z punktu widzenia osoby fizycznej nabywającej opcje motywacyjne powstają dwa zasadnicze pytania:

1) w jakiej dacie powstanie ewentualne zobowiązanie podatkowe: czy w dacie nabycia praw do opcji, czy w dacie ich realizacji?

2) jaką stawką podatkową obciążyć powstałe dochody z tytułu otrzymania motywacyjnego świadczenia pieniężnego?

Zgodnie z art. 11 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (ustawa o PIT)[7], przychodami są otrzymane lub postawione do dyspozycji podatnika w roku kalendarzowym pieniądze i wartości pieniężne oraz wartość otrzymanych świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń. W świetle powyższego przepisu przychód po stronie podatnika nie powstanie w momencie nabycia przez niego prawa do opcji motywacyjnych, gdyż na tym wstępnym etapie nie otrzyma on jeszcze środków pieniężnych ani żadne środki pieniężne nie zostaną postawione do jego dyspozycji, a nadto nabytym prawem podatnik nie może rozporządzać. Nabycie przez podatnika prawa do opcji motywacyjnych stanowi jedynie uprawnienie do otrzymania świadczenia pieniężnego w przyszłości pod warunkiem spełnienia przez spółkę określonych warunków.

Otrzymane przez podatnika świadczenie pieniężne z tytułu realizacji opcji motywacyjnych kwalifikuje się do dochodów z zysków kapitałowych, a tym samym podlega opodatkowaniu stawką 19%. Zgodnie z art. 17 ust. 1 pkt 10 ustawy o PIT za przychody z kapitałów pieniężnych uważa się m.in. przychody z odpłatnego zbycia pochodnych instrumentów finansowych oraz z realizacji praw z nich wynikających. Rozważane w artykule opcje motywacyjne spełniają kryteria instrumentów pochodnych w rozumieniu art. 5a pkt 13 ustawy o PIT, w którym powołano się na definicję instrumentów pochodnych w ustawie o obrocie instrumentami finansowymi. Ewidentną

[7] Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, t.j. Dz.U. 2012, poz. 361 z późn. zm.

korzyścią pracowników motywowanych poprzez opcje zamiast klasycznych premii jest opodatkowanie dochodów stawką 19%, a nie potencjalnie stawką progresywną 32%. Pomija się w artykule przytaczanie orzeczeń organów skarbowych i sądów w tym przedmiocie. Jednakże sygnalizuje się, że niestety nie ma jednej linii orzecznictwa.

Z punktu widzenia interesu spółki, nie bacząc na ewentualne korzyści z tytułu stosowania bardziej motywujących instrumentów, jakim są opcje, korzyścią *stricte* finansową są mniejsze obciążenia z tytułu ubezpieczeń społecznych, gdyż przychody kapitałowe nie podlegają tym ubezpieczeniom. Zbieżność interesów przedsiębiorcy i pracownika z tytułu tego ostatniego obciążenia publicznoprawnego ma miejsce, jeżeli łączne roczne przychody pracownika przekraczają limit roczny przychodów, powyżej którego nie nalicza się składek na ubezpieczenia społeczne.

Zakończenie

Jednostki gospodarcze w Polsce, wdrażające nowoczesne systemy motywacyjne pracowników, najczęściej wykorzystują dwojakiego rodzaju instrumenty pochodne, tj. opcje menedżerskie oraz opcje na świadczenia pieniężne. Dla każdej grupy tych instrumentów wyznacza się konkretny czas trwania stosownych programów motywacyjnych i uzależnia realizację tych instrumentów od spełnienia określonych warunków (wskaźników bazowych). Opcje menedżerskie skutkują udostępnianiem po atrakcyjnych cenach akcji spółki, niestety najczęściej te instrumenty są kierowane do wąskiej grupy menedżerów (były przypadki, że tylko do jednej osoby – prezesa). Zważywszy na potencjalne rozdrobnienie kapitału zakładowego, nie wszyscy dotychczasowi akcjonariusze popierają stosowanie takiej formy motywowania. Opcje na świadczenia pieniężne mogą być kierowane do większej grupy pracowników, gdyż *de facto* mogą zastępować tradycyjne fundusze premiowe. Ich zaletą są potencjalne korzyści finansowe dla obydwu stron umowy na instrument pochodny z tytułu mniejszych obciążeń publicznoprawnych.

Literatura

Buk H., 2006, *Nowoczesne zarządzanie finansami. Planowanie i kontrola*, Warszawa: C.H. Beck.

Jakubiec A., 2014, *Opcja jako instrument finansowy rynku kapitałowego. Analiza cywilnoprawna*, Łódź: Uniwersytet Łódzki.

Kopertyńska M.W., 2008, *Motywowanie pracowników – teoria i praktyka*, Warszawa: Placet.

Łukowski M., 2013, *Wycena opcji menedżerskich w warunkach niezupełności rynku z uwzględnieniem wskaźnika odejść*, praca doktorska, Poznań: Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu.
Majewska A., 2014, Ustalanie ceny wykonania w programach opcji menedżerskich – praktyka spółek notowanych na GPW w Warszawie, *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio H: Oeconomia*, nr 48/4: 131-140.
Miller S., 2010, The ESOP Exit Strategy, *Journal of Accountancy*: 32-37.
Morrison A.S., 2009, Fifty Years of Utopia: The Weird History of the Employee Stock Ownership Plan, *Tax Lawyer*, Vol. 62, No. 2: 419-432.
Rosen C., Case J., Staubus M., 2005, *Equity: Why Employee Ownership is Good for Business*, Boston: Harvard Business Review Press.
Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, t.j. Dz.U. 2012, poz. 361 z późn. zm.
Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi, t.j. Dz.U. 2014, poz. 94 z późn. zm.
Ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych, t.j. Dz.U. 2013, poz. 1030 z późn. zm.
Wieczorek A., 2015, Akcje fantomowe jako element polityki zmiennych składników wynagrodzenia w polskim sektorze bankowym, *Ekonomia XXI wieku. Economics of the 21st century*, nr 3(7): 130-148.
www.nceo.org/articles/statistical-profile-employee-ownership [dostęp: 25.10.2016].
www.money.pl/gospodarka/wiadomosci/artykul/akcjonariat-pracowniczy-sprawdzilismy-do,54,0,2022710.html [dostęp: 26.10.2016].
www.mr.gov.pl/media/14840/Plan_na_rzecz_Odpowiedzialnego_Rozwoju_prezentacja.pdf [dostęp: 26.10.2016].
Zwierzchlewski S., 2000, ESOP a leasing pracowniczy, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, t. LXII, z. 4: 121-129.

Use of Derivatives in Employee Motivation Systems

Abstract. *Staff motivation systems constitute one of the new areas where derivative instruments could be deployed. In both theory and practice, derivatives are typically associated with hedging against financial risk. However, in-depth analyses of Polish tax law reveal a possibility to use derivatives in staff motivation systems, with clear benefits for both companies and their employees. The paper seeks to identify the categories of derivatives that could be used in employee motivation systems and to indicate the underlying entities that these instruments could be based on. Some of these are described in the paper.*

Keywords: *derivative instrument, motivating staff, options, tax benefits*