

---

**Tlačová správa**

Dátum

10. december 2010

Kontakt

Branislav Hunčík, Direktor, Poradenstvo pre ľudské zdroje, PwC  
Tel.: +421 (0) 2 59350 625  
branislav.huncik@sk.pwc.com

Oldřich Vaňous, Manažér, Poradenstvo pre ľudské zdroje, PwC  
Tel.: +421 (0) 2 59350 661  
oldrich.vanous@sk.pwc.com

**alebo:**

Zuzana Sehnalová, Marketing and Communications Leader, PwC  
Tel.: +421 (0) 2 59350 133  
Mobile: +421 (0)911 357 151  
zuzana.sehnalova@sk.pwc.com

---

***Najlepšie sa platí vo formácii, najhoršie vo výrobe a obchodných reťazcoch. Vypláva to z prieskumu PwC PayWell 2010***

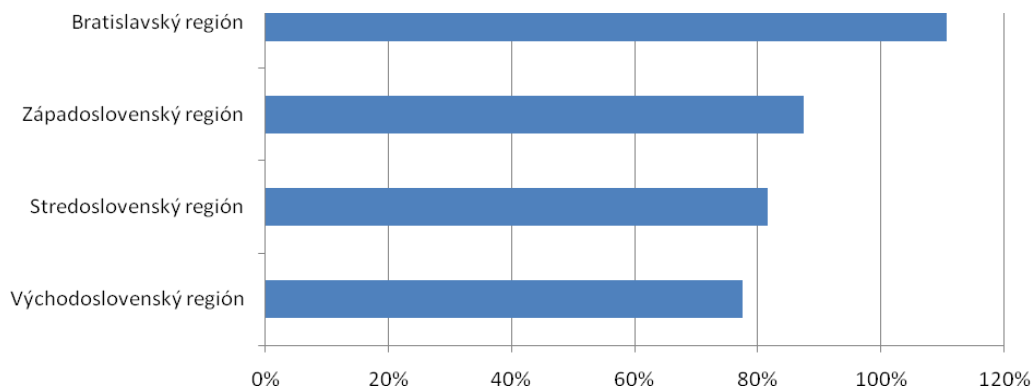
V novembri 2010 vydalo oddelenie Poradenstva pre ľudské zdroje spoločnosti PwC výsledky v poradí už 18. edície prieskumu odmeňovania medzi spoločnosťami pôsobiacimi na Slovensku. V rámci prieskumu PayWell 2010 analyzovali konzultanti PwC platové údaje na 433 pracovných pozíciách, trendy v oblasti zamestnaneckých výhod a celkovú stratégiu odmeňovania spoločností.

***Regionálne rozdiely***

Špecifická situácia Bratislavského regiónu, či už vo vzťahu k životnému štýlu a/alebo životným nákladom sa preukázala i tento rok vo vyšších zárobkoch. Priemerný zárobok v Bratislave je o 10,6% vyšší ako je priemerný zárobok všetkých zúčastnených spoločností a zároveň o 33,1% vyšší ako vo Východoslovenskom regióne.

**(Graf č.1)**

*Percentuálny podiel platov v regióne k platom v celej SR*



## ***Sektorové rozdiely***

Okrem regionálnych rozdielov v odmeňovaní odкрývajú výsledky prieskumu aj rozdiely medzi jednotlivými sektormi, ktoré boli v rámci prieskumu zastúpené. Ak porovnáme úroveň odmeňovania v jednotlivých sektoroch voči celkovej úrovni na Slovensku, najlepšie platené sektory sú: farmácia (26% nad úrovňou trhu), informačné a komunikačné technológie (24% nad úrovňou trhu) a bankovníctvo (14% nad úrovňou trhu). Naopak najnižšie platiace sektory na základe výstupov štúdie PayWell 2010 sú výroba a obchodné reťazce - obidva približne 17% pod úrovňou celkového trhu.

Najvyšší medziročný nárast platov sme zaznamenali v sektore informačných a komunikačných technológií. Platy v tomto sektore narástli v priemere o 4,4%. V sledovanom období najpomalšie rástli platy v sektoroch bankovníctva a energetiky (v priemere 1,8% respektíve 2%).

## ***Nástupné platy***

Nástupné platy sa taktiež výrazne líšia v jednotlivých sektoroch i regiónoch, avšak v priemere je podľa štúdie PayWell 2010 nástupný plat stredoškolača 595 Eur, kým u vysokoškolákov je to 796 Eur. 59% spoločností aplikuje zvyšovanie nástupných platov po troch mesiacoch, pričom priemerné navýšenie predstavuje 11,1%.

## ***Prehodnocovanie platov***

Vo väčšine zúčastnených spoločností (79%) sa úprava realizuje pravidelne jedenkrát do roka, pričom najčastejšie spoločnosti prehodnocujú mzdy v januári (35% spoločností), v apríli (27%) a v júli (12%). Spoločnosti, ktorých platy zamestnancov sa upravujú dvakrát ročne, uprednostňujú druhý termín úprav miezd v mesiacoch september alebo júl. 75% sledovaných spoločností zohľadňuje infláciu pri zvyšovaní miezd.

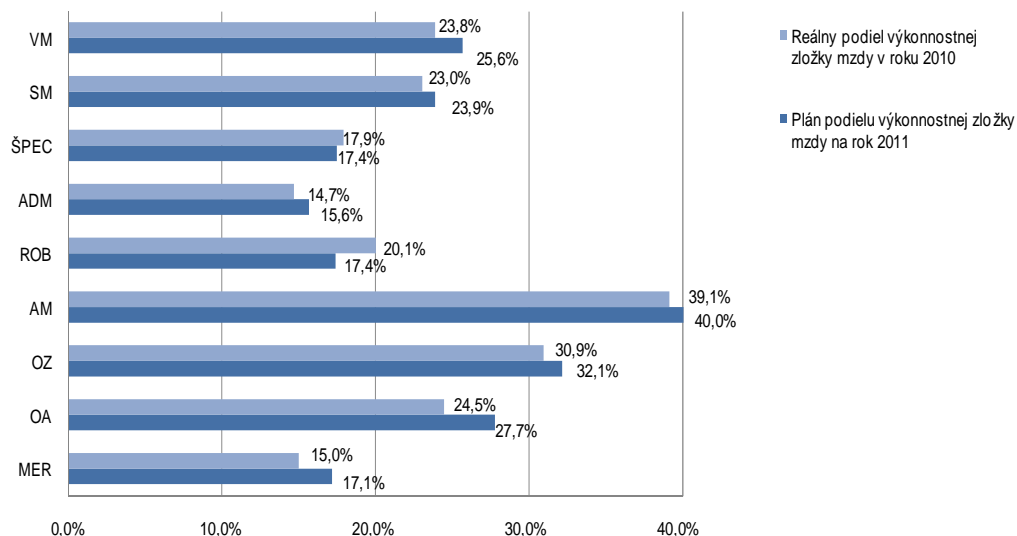
V porovnaní so zvyšovaním miezd v roku 2009 pozorujeme nárast percenta, o ktoré spoločnosti navýšili mzdy zamestnancov. V období od júna 2009 do mája 2010 došlo ku zvýšeniu v priemere o 3,5%, čo predstavuje nižší nárast, ako bolo na toto obdobie plánované (priemer 3,8%). Pre rok 2011 spoločnosti plánujú zvýšiť mzdy zamestnancov v priemere o 2,7%.

## ***Variabilná zložka mzdy***

Flexibilitu odmeňovania v spoločnostiach charakterizuje aj odmena závislá na výkone, ktorá tvorí jednu z častí variabilnej zložky, avšak jej uplatňovanie sa líši podľa kategórie zamestnancov. Tento rok sme zaznamenali najväčší podiel variabilnej zložky v kategóriách obchodníkov (od 24,5% do 39,1%), vrcholového manažmentu (23,8%) a tiež stredného manažmentu (23,0%).

**(Graf č.2)**

Reálny a plánovaný podiel variabilnej zložky mzdy pre jednotlivé pracovné kategórie



(VM - vrcholový manažment, SM - stredný manažment, ŠPEC - špecialisti, ADM - administratíva, ROB - robotníci, AM – account manažéri, OZ – obchodní zástupcovia, OA – obchodní analytici, MER - merchandiseri)

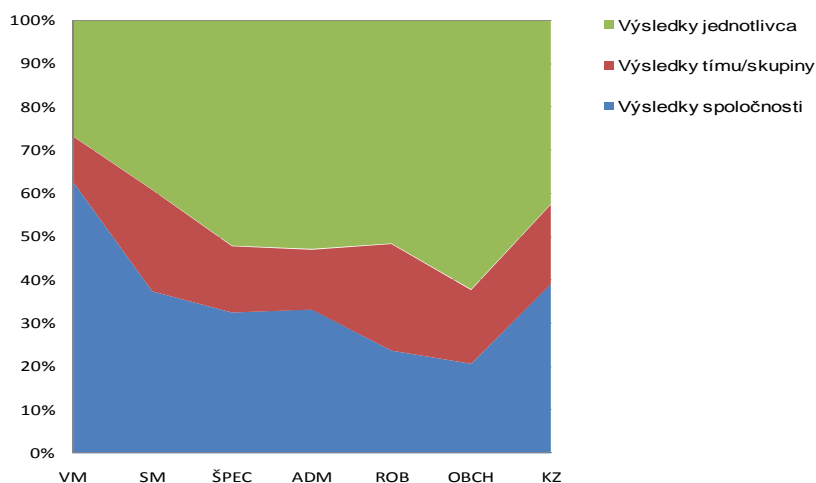
Vyhodnocovanie a určovanie výšky variabilnej zložky zohľadňuje vo všeobecnosti tri hlavné faktory:

- 1) výsledky spoločnosti
- 2) výsledky tímu/skupiny
- 3) výsledky jednotlivca

Tieto faktory sú ďalej formulované v ukazovateľoch ziskovosti, finančných a hospodárskych výsledkoch či plnení plánu a ich pomer (váha) sa pri zhodnocovaní celkovej výkonnosti výrazne líši v rámci jednotlivých zamestnaneckých kategórií.

**(Graf č.3)**

Faktory ovplyvňujúce výšku variabilnej zložky



(VM - vrcholový manažment, SM - stredný manažment, ŠPEC - špecialisti, ADM - administratíva, ROB - robotníci, OBCH - obchodníci, KZ - kľúčoví zamestnanci)

## **Špeciálne dlhodobé odmeny**

15% zúčastnených spoločností deklarovalo existenciu špecifického systému dlhodobých odmien. 45% firiem z tejto skupiny poskytuje kategórii top manažmentu systém opcií na zamestnanecké akcie (ESOP – Employee stock option plan) a 17% z nich tento druh odmeny poskytuje aj ostatným zamestnancom. Systém kúpy zamestnaneckých akcií (ESPP – Employee stock purchase plan) poskytuje 32% firiem ponúkajúcich špeciálne odmeny vrcholovému manažmentu a rovnaké percento z nich tento druh odmeny poskytuje aj ostatným zamestnancom. Maximálna hodnota ponúkanej akcie ako percento ročného základného príjmu zamestnanca je v priemere 14%. Priemerný počet mesiacov, po ktorých má zamestnanec nárok na tieto typy odmien, je v prípade ESOP 15,6 mesiacov a pri ESPP 10,8 mesiacov.

## **Program voliteľných zamestnaneckých výhod**

V tohtoročnej edícii prieskumu PayWell 2010 len 12,2% spoločností uviedlo, že využíva program voliteľných zamestnaneckých výhod tzv. "cafeteria". Systém je v spoločnostiach dostupný zamestnancom po uplynutí v priemere 3 mesiacov od nástupu do spoločnosti. Výška ročného limitu čerpania zamestnaneckých výhod na jedného zamestnanca sa samozrejme líši podľa sektorov i podľa zamestnaneckej kategórie. Ročný limit na jedného zamestnanca predstavuje v kategórii manažmentu v priemere 299 Eur a pre ostatných zamestnancov je to v priemere 277 Eur. Medzi najpoužívanejšie položky v zozname takto ponúkaných zamestnaneckých výhod patria hlavne športové aktivity, kultúrne akcie, rozšírená zdravotná starostlivosť, doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na rekreáciu a ďalšie.

## **KONIEC**

### **O prieskume PayWell 2010**

PayWell je pravidelná štúdia PwC v oblasti odmeňovania. Každoročne mapuje trendy vo vývoji základných a celkových plátov a poskytovaných zamestnaneckých výhod na takmer 500 pracovných pozíciách. Do analýzy vstupujú len reprezentatívne a štatisticky významné dáta, ktoré sú vážené pomocou metódy percentilového filtra.

PayWell 2010 je v poradí už 18. edíciou prieskumu odmeňovania medzi spoločnosťami pôsobiacimi na Slovensku. Prieskumu PayWell 2010 sa zúčastnilo 269 spoločností reprezentujúcich 15 sektorov: Automobilový priemysel, Bankovníctvo, Dovozcovia automobilov, Elektrotechnický priemysel, Energetika, Farmácia, Finančné služby, Informačné a telekomunikačné technológie, Logistika a zasielateľstvo, Obchod a distribúcia, Obchodné reťazce, Poistovníctvo, Strojárstvo, Rýchloobrátkový tovar a Výroba.

### **O PwC**

Spoločnosť PwC zmenila svoje meno z PricewaterhouseCoopers na PwC. "PwC" sa v texte píše s veľkým 'P' a veľkým 'C'. Iba v prípade používania PwC loga je meno označené malými písmenami.

PwC poskytuje audítorské, daňové a poradenské služby v rôznych priemyselných odvetviach s cieľom budovať si verejnú dôveru a zvyšovať hodnotu podnikania svojich klientov a ich vlastníkov. Vyše 161 000 pracovníkov v 154 krajinách sveta sa v rámci siete firiem delí o svoje poznatky, skúsenosti a riešenia, aby prinášali nové pohľady a praktické rady. Viac informácií nájdete na [www.pwc.com](http://www.pwc.com).

„PwC“ je obchodná značka, pod ktorou pôsobia a poskytujú svoje služby členské firmy spoločnosti PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL). Spolu vytvárajú tieto firmy sieť PwC. Každá firma v sieti je samostatným právnym subjektom a nekoná z poverenia PwCIL či akejkoľvek inej členskej firmy. PwCIL nie je zodpovedná a neručí za činy či opomenutia ktorejkoľvek zo svojich členských firiem, a nemôže ani kontrolovať uplatňovanie ich profesionálneho úsudku či ich nejakým spôsobom zaväzovať.

2010 PwC. Všetky práva vyhradené.