Salaries in the financial statements of companies from the biotechnology sector in Poland in 2019-2021

Joanna Szwajcar
Mgr, Katedra Rachunkowości, Wydział Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego, Poland.
Email: jonanna.szwajcar@uni.lodz.pl

Keywords
Salaries, Employee Benefits, Financial Statements, Biotechnology Sector.

Article History
Received on 5th October 2022
Accepted on 19th November 2022
Published on 18th December 2022

Cite this article
Szwajcar, J. (2022). Salaries in the financial statements of companies from the biotechnology sector in Poland in 2019-2021. *Humanities & Social Sciences Reviews*, *10*(6), 24-29.
https://doi.org/10.18510/hssr.2022.1064

Copyright @Author

Publishing License
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License

Abstract

Purpose of the study: The aim of the paper is to capture the proportion these benefits make in total costs of the company Categories of employee benefits included in accounts of companies listed on the Warsaw Stock Exchange in the sector of biotechnology is the subject of this paper.

Methodology: Systematic literature review and critical analysis of accounts were used for the purpose of this article.

Main findings: The analysis demonstrated that employee benefits play a significant part in the operations of companies within biotechnological sector in Poland. Use of relatively high benefits not only offers operational stability, future growth, better staff retention, lower stoppage through loss of personnel, but also better employee engagement and personal development.

Applications of the study: The article highlights the importance of employee benefits within the biotechnological sector, which is characterised by deferred income from productionisation of research and its results. This results in better understanding of biotechnological companies' operational model and its specificity. The results can be applied within other capital investment heavy sectors such as gaming or IT, which also generate high costs and expenditure due to its nature.

Originality/Novelty of the study: The analysis of employee benefits presented in consolidated financial accounts has been identified as a very interesting research gap due to its complexity. Research studies of this subject in Poland are limited despite the importance of benefits to all employees. They are equally important to the enterprises wishing to deliver their objectives and strategies. The article calls for further research, analysis, findings and their implementation in various sectors as well as deeper studies of the subject.

Wynagrodzenia w sprawozdaniach finansowych spółek sektora biotechnologicznego w Polsce w latach 2019-2021

Joanna Szwajcar
Mgr, Katedra Rachunkowości, Wydział Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.
Email: jonanna.szwajcar@uni.lodz.pl

Słowa kluczowe
Wynagrodzenia, świadczenia pracownicze, sprawozdania finansowe, branża biotechnologiczne.

Historia artykułu
Otrzymano 5 października 2022
Przyjęto 19 listopada 2022
Opublikowano 18 grudnia 2022

Cite this article
Szwajcar, J. (2022). Salaries in the financial statements of companies from the biotechnology sector in Poland in 2019-2021. *Humanities & Social Sciences Reviews*, *10*(6), 24-29. https://doi.org/10.18510/hssr.2022.1064

Copyright @Author

Publishing License
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License

Streszczenie

Cel badawczy: Przedmiotem artykułu jest zaprezentowanie istoty świadczeń pracowniczych prezentowanych w sprawozdaniach finansowych jednostek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie z branży biotechnologicznej. Głównym celem pracy jest przedstawić udział świadczeń w kosztach działalności podstawowej przedsiębiorstw.

Metodologia: Analiza objęła lata 2017-2021 i miała charakter porównawczy. Wyniki porównano z ogólnie przyjętymi normami, w czasie oraz między Spółkami. Artykuł przygotowano z wykorzystaniem metody krytycznego przeglądu literatury oraz analizy sprawozdań finansowych.

Główne wnioski: Z przedstawionej analizy wynika, że świadczenia pracownicze odgrywają istotną rolę w działalności spółek branży biotechnologicznej w Polsce. Zastosowanie odpowiednio wysokich wynagrodzeń nie tylko ma na celu zapewnienie stabilności funkcjonowania przedsiębiorstw, dalszy ich rozwój, zmniejszenie rotacji pracowników, ograniczenie przestojów związanych z rotacją, jak również zaangażowanie z pracę oraz realizację strategii jednostek.

Zastosowanie badania: Prezentowany artykuł odnosi się do podkreślenia istotności wagi oferowanych wynagrodzeń pracownikom branży wysokich nakładów finansowych charakteryzujących się odroczonymi przychodami z komercjalizacji badań i ich efektów. Pociąga to za sobą lepsze rozumienie istoty funkcjonowania przedsiębiorstw z branży biotechnologicznej z uwzględnieniem jej specyfiki. Treść zawarta w artykule może być przydatka dla pozostałych sektorów kapitałochłonnych np. gier oraz informatyki, które również ze względu na swoją swoistość odmiennie do pozostałych sektorów generują koszty i nakłady.

Oryginalność badań: Analiza wynagrodzeń prezentowanych w skonsolidowanych sprawozdaniach finansowych stanowi lukę badawczą, która ze względu na złożoność zagadnienia jest niezwykle ciekawa. Dorobek naukowy w Polsce w tym zakresie jest niewielki, mimo, że wynagrodzenia dla każdego z nas są bardzo istotne. Równie ważne są one dla samych przedsiębiorstw realizujących swoje cele i strategie. Artykuł inspiruje do dalszych badań, analiz, wniosków i implementacji dla innych sektorów jak również do powstania pogłębionych opracowań naukowych.

Wprowadzenie

Wynagrodzenia, ich pomiar, prezentacja i ujawnianie, to jeden z obszarów rachunkowości, który ze względu na postęp technologiczny oraz rozwój i potrzeby pracowników podlega nieustannym zmianom. Nowe wyzwania nie tylko przed samą rachunkowością, ale i wynagrodzeniami postawiła pandemia covid-19, która dokonała nieodwracalnych zmian zarówno w zakresie samej istoty wynagrodzeń jak również ich znaczenia i wpływu na jednostki gospodarcze oraz ich osiągnięcia.

Istota wynagrodzeń

Niewątpliwie kluczowym czynnikiem, który wpływa na sukces bądź niepowodzenie przedsiębiorstwa jest system wynagradzania i motywowania pracowników. „System płac, w którym wynagrodzenie zależy od efektywności, kompetencji, wkładu, czy posiadanych umiejętności, mogą zwiększać motywację pracowników" (Leśniewski et al., 2012, s. 453). „Dobry system wynagrodzeń powinien uwzględniać odpowiedni poziom oraz relację komponentu krótkoterminowego i długoterminowego" (Mikołajek-Gocejna et al., 2013, s. 367). Aby zwiększyć elastyczność wynagrodzeń i ich skuteczność motywacyjną, trzeba zróżnicować wartość finansową i rodzaj składników oferowanych świadczeń w ramach organizacji. Natomiast wszystkie składniki wynagrodzeń powinny tworzyć jednolity pakiet wynagrodzeń, wspierających równolegle realizację strategii przedsiębiorstwa jak i oczekiwań pracowników. Bowiem „cele w obszarze wynagrodzeń polegają na pozyskaniu wartościowych pracowników, utrzymaniu ich w firmie oraz zmotywowaniu do realizacji celów biznesowych w organizacji" (Liksza et al., 2020, s. 15).

Efektywny system wynagrodzeń nie tylko odpowiednio motywuje pracowników do osiągania wyznaczonych celów, ale również wspomaga realizację celów długoterminowych, szczególnie w zakresie wysoko wykwalifikowanej kadry menedżerskiej - głównie poprzez redukcję jej odpływu z organizacji. Najważniejszą cechą struktury wynagradzania jest

powiązanie pomiędzy efektami pracy, a wysiłkami włożonymi przez pracowników stosunku do osiąganych przez nich nagród materialnych (Malarski, 2020, s. 161) Dlatego też istotą takiego systemu powinno być wspieranie realizacji strategii całego przedsiębiorstwa poprzez wzrost jego konkurencyjności na rynku. Jest to możliwe wtedy, gdy u jego podstaw leżą następujące zasady (Ludwiczyński, 1999, s. 145):

- „Traktowanie ludzi jako inwestycji, która powinna zapewnić dynamiczny rozwój przedsiębiorstwa. Rozwój kadr rozumiany jako inwestycja w ludzi i ich rozwój.
- Zapewnienie intensywnej motywacji indywidualnej pracowników. Systemy motywacyjne powinny być odpowiednio dopasowane do oczekiwań pracowników, aby zapewniły one wynagrodzenie za wysoka aktywność i inicjatywę.
- Stwarzanie warunków do konkurencji. Powinny być tworzone możliwości do współzawodnictwa indywidualnego oraz zespołowego. Konkurencja powinna być traktowana jako naturalny mechanizm selekcji pracowników.
- Tworzenie klimatu przewodzenia. W przedsiębiorstwie należy zapewnić rozwój pracownikom posiadającym dużą wiedzę oraz doświadczenie zawodowe, a nie zawsze musi się to wiązać z awansem, lecz ze stworzeniem przewodnictwa duchowego.
- Permanentne przygotowanie i doskonalenie pracowników w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz zapewnienie wysokiego poziomu kompetencji, który powinien być postrzegany jako jeden z podstawowych narzędzi produktywności.
- Kształtowanie nowych zasad służb pracowniczych. Funkcje realizowane przez służby pracownicze powinny zmieniać się z administracyjnych i pomocniczych na podstawowe w znaczeniu strategicznym. Zmiany te powinny prowadzić do stopniowej decentralizacji zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie.
- Uznanie etyki zawodowej jako podstawy harmonijnego współdziałania ludzi i warunku powodzenia organizacji. Wysokie morale, sumienność, uczciwość pracowników oraz dyscyplina pracy powinny być trwałymi wartościami organizacji."

Schemat tworzenia wynagrodzeń powinien zostać poprzedzony gruntowną analizą potencjału pracowników, ich wiedzy, możliwości, oczekiwań, a następnie należy odnaleźć zależności pomiędzy cechami zespołu, a strategią przedsiębiorstwa (Kawka, 2011, s. 210). Co więcej, budując systemy wynagrodzeń, należy brać pod uwagę cele, jakie postawione są przed poszczególnymi pracownikami i dobierać odpowiednie elementy ich wynagrodzeń w sposób najbardziej przekładający się na efekty motywacyjne. Powinien on zatem spełniać następujące warunki (Borkowska, 2012, s. 102):

- „Wynagrodzenia – w ramach określonej kwoty łącznego dochodu pracowników - są kształtowane w sposób celowy, tj. pod kątem osiągania celów wynikających ze strategii organizacji.
- Składniki dobrane są tak, aby łącznie umożliwiały kompleksowe motywowanie pracowników (materialne, niematerialne, krótko- i długookresowe, skłanianie do pozostawania w firmie itd.), co jednoznacznie oznacza dobór dostosowany także do systemów wartości samych pracowników.
- Dobrane składniki mają zróżnicowaną strukturę rodzajową i procentową w różnych grupach zatrudnionych, ze względu na przypisane im odmienne wymagania i związane z nimi oczekiwania będące następstwem dezagregacji celów strategicznych.
- Pakiet jest wewnętrznie spójny, co oznacza, że jego składniki muszą się wzajemnie dopełniać w skutecznym motywowaniu pracowników; niezbędna jest też ciągła analiza pod kątem nie tylko przypisanych im funkcji, ale także wpływu na inne składniki pakietu."

Zgodnie z Ustawą o rachunkowości wynagrodzenia wykazywane są z rachunku zysków i start i stanowią koszty działalności operacyjnej, chyba, że koszty te zostały poniesione i mogą zostać przypisane do produktu lub środka trwałego, to wtedy stanowią element kosztu wytworzenia. W pozostałych przypadkach traktowane są jak koszty okresu i obciążają wynik finansowy jednostki. Na podstawie naszych polskich przepisów nie mamy szczegółowego podziału na dalsze kategorie.

Nieco inaczej prezentowane są wynagrodzenia jednostek, które swoją sprawozdawczość finansową opierają na Międzynarodowych Standardach Sprawozdawczości Finansowej zgodnie z którymi słowo wynagrodzenia zastępowane jest słowem świadczenia pracownicze, które w przestrzeni międzynarodowej wymagają dalszych szczegółowych ujawnień opisanych w specjalnie poświęconym temu zakresowi standardzie. Na podstawie Międzynarodowym Standardem Rachunkowości nr 19, świadczenia pracownicze dzielimy na (MSR 19, Świadczenia pracownicze, 2016, s. 1023):

- Krótkoterminowe świadczenia pracownicze (np. wynagrodzenia, składki społeczne, premie, świadczenia niepieniężne do których zaliczamy min. opiekę medyczną).
- Świadczenia po okresie zatrudnienia (odprawy emerytalne, opieka medyczna po okresie zatrudnienia).

- Pozostałe długoterminowe świadczenia pracownicze (nagrody jubileuszowe, płatne nieobecności, odroczone wynagrodzenia).
- Świadczenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy.

Rodzaj, ilość oraz wysokość oferowanych przez przedsiębiorstwa świadczeń (poza tymi wynikającymi z odrębnych przepisów) zależą tylko i wyłącznie od wewnętrznych ustaleń przedsiębiorstwa i zależą m.in. od jego sytuacji finansowej, rotacji pracowników, liczby stanowisk pracy, rodzaju wykonywanej pracy, odpowiedzialności, kwalifikacji i umiejętności dostarczanych przedsiębiorstwom, kultury organizacyjnej, sektora działalności jak również fazy jego rozwoju. Nie bez znaczenia pozostaje również cel oferowanych pracownikom korzyści w zamian za wykonywaną pracę i uzyskaną wartość dodaną, bowiem to pozyskanie i utrzymanie wysoko wykwalifikowanego pracownika jest kluczowe dla rozwoju przedsiębiorstwa. Oznacza to, że przyznawane i otrzymywane wynagrodzenia powinny być tak dostosowane by odzwierciedlały zakładany przekaz oraz komunikację (Kawka, 2014, s. 157).

Mając na względzie funkcję motywacyjną systemu wynagrodzeń można wskazać kilka zaleceń dotyczących budowy jego wewnętrznej struktury w organizacji (Borkowska, 2012, s. 97):

- Liczba składników wynagrodzeń powinna być tak mała, jak to tylko możliwe i uzasadnione. Zbyt duża ich liczba prowadzi do rozdrobnienia ich wymiaru finansowego i może niekorzystnie wpływać na ich czytelność oraz skuteczność motywacyjną.
- Dobór składników ze względu na ich rodzaj i wartość finansową jest uwarunkowany sytuacyjnie, a zatem powinien uwzględniać cele organizacji, jej sytuację ekonomiczną i konkurencyjną na tle rynku.
- Składniki wynagrodzeń powinny spełniać właściwe im funkcje i w związku z tym, być dobierane tak, by wynagrodzenie całkowite spełniało należycie je wszystkie. Niektóre składniki lepiej niż inne spełniają funkcję motywacyjną, inne zaś – społeczną. Zatem wszystkie elementy wynagrodzenia powinny realizować i być powiązane, z jednej strony, z oczekiwaniami pracowników, a z drugiej dążyć do osiągnięcia wyznaczonych celów jednostki gospodarczej.
- Trzeba pamiętać i mieć na uwadze, by tak dopasować składniki wynagrodzeń, by one w możliwie najlepszy sposób przekłady ilość, jakość, poziom trudności oraz zaangażowania pracy na jej efekty.

Opis badania

Analizując wynagrodzenia spółek publicznych autorka uznała za wyjątkowo istotne wynagrodzenia prezentowane w sprawozdaniach finansowych spółek publicznych branży biotechnologicznej w Polsce. Jest to branża, która zawsze cieszyła się szerokim zainteresowaniem, jednak w wyniku pandemii covid-19 zyskała jeszcze większą uwagę. Podstawą działalności branży jest wiedza, doświadczenie i zaangażowanie pracowników, które wymaga odpowiedniej rekompensaty w postaci wynagrodzenia. Dodatkowo, jest to branża, która rozwija się bardzo dynamicznie, i stanowi przyszłość rozwoju medycyny. Stanowi ona potencjał naukowy z koniecznością ponoszenia dużych nakładów finansowych rozłożonych w czasie oraz efektem uzyskiwanym dopiero po kilku latach. Powoduje to odroczony czas generowania przychodów warunkowany sukcesem naukowo-badawczym. Zatem charakter funkcjonowania spółek z branży biotechnologicznej jest szczególny również patrząc z perspektywy pozostałych jednostek gospodarczych.

Badanie zostało przeprowadzone na podstawie danych zawartych w skonsolidowanych sprawozdaniach finansowych spółek za rok 2019, 2020 oraz 2021r, czyli w okresie trwania pandemii covid-19 w Polsce. Spośród 13 spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie autorka wykluczyła trzy podmioty z badania, które miały braki danych związane debiutem giełdowym w roku 2021, warunkowym założeniem kontynuacji działalności lub też z związku z przesunięciem roku obrotowego dane były niedostępne. Wymienione powody przyczyniły się do braku porównywalności danych i stały się podstawą do nieujęcia spółek w badaniu. Ostatecznie autorka zbadała sprawozdania finansowe ośmiu spółek:

- Bioceltics SA – rozwijająca innowacyjne terapie w weterynarii;
- Biomaxima SA – producent podłoży mikrobiologicznych, odczynników oraz sprzętu do diagnostyki in vitro;
- Captor Therapeutics SA – firma biofarmaceutyczna wyspecjalizowana w obszarze chorób nowotworowych i autoimmunologicznych;
- Molecure SA – swoje badania skupia wokół będących terapią wielu nieuleczalnych chorób;
- Nanogroup SA - specjalizuje się w obszarach związanych z profilaktyką, diagnostyką i leczeniem chorób onkologicznych;
- Pure Biologics SA – odkrywa i rozwija leki biologiczne oraz opracowuje terapie pozaustrojowe;
- Ryvu Therapeutics SA - rozwija innowacyjne terapie w obszarach, w których brakuje dostatecznych metod leczenia nowotworów;

- Selvita SA – opracowuje zarówno nowe leki jak i przeprowadza całościowe projekty badawczo-rozwojowe na zlecenie swoich kontrahentów z branż chemicznych i agrochemicznych. Swoje działania oferuje począwszy od procesów odkrywania samych leków, a skończywszy na procedurze regulacji farmaceutycznych.

Wyniki

Przeprowadzona analiza wykazała, że z roku na rok następuje wzrost kosztów działalności operacyjnej i jednocześnie samych świadczeń pracowniczych. Odzwierciedla to konieczność ponoszenia przez jednostki zwiększonych nakładów na rozwój programów naukowo-badawczych jak i pozostałych kosztów niezbędnych w toku prowadzenia działalności gospodarczej. Zaprezentowany w sprawozdaniach finansowych wzrost wynagrodzeń potwierdza chęci oraz potrzebę utrzymania zespołów pracowników a tym samym zmniejszenie rotacji. Każdorazowo wprowadzona zmiana osobowa może powodować potrzebę czasowego przestoju w pracach celem przygotowania nowych osób do wykonywania swoich obowiązków zgodnych z założeniami i celami przedsiębiorstw. Co więcej, taki systematyczny wzrost powoduje zwiększenie motywacji wśród pracowników jak również ich zaangażowania w prace i przynależność organizacyjną do podmiotów. Można również stwierdzić, że udział świadczeń pracowniczych w kosztach operacyjnych jest mocno zróżnicowany na poziomie branży, a sam wzrost udziału jest zauważalny jedynie w trzech z ośmiu jednostek. Mimo wszystko udział wynagrodzeń jest znaczący w porównaniu z pozostałymi składnikami grupy kosztów operacyjnych, bowiem najmniejszy udział stanowi wysokość na poziomie 7%, a największy aż 54%. Poniżej zaprezentowana tabela przedstawia udział świadczeń pracowniczych w kosztach operacyjnych spółek na przestrzeni lat w okresie pandemii covid-19.

Tabela 1: Udział kosztów świadczeń pracowniczych w kosztach działalności operacyjnych

Lp	Nazwa	2 019	2 020	2 021
1	Bioceltics SA	25%	31%	30%
2	Biomaxima SA	24%	17%	16%
3	Captor Therapeutics SA	37%	35%	46%
4	Molecure SA	39%	7%	12%
5	Nanogroup SA	49%	16%	15%
6	Pure Biologics SA	51%	51%	52%
7	Ryvu Therapeutics SA	36%	36%	27%
8	Selvita SA	54%	53%	42%

Podsumowanie

Pomiar, prezentacja i wycena świadczeń pracowniczych są wyjątkowo ciekawym, a zarazem istotnym zagadnieniem szczególnie w branży biotechnologicznej, która ze względu na swoją specyfikę wymaga szczególnych nakładów w tym zakresie. Dodatkowo, w dobie panującej pandemii covid-19 utrzymanie pracowników stało się kluczowe dla dalszego rozwoju i postępu prac w branży. Podkreślić tu należy również presję społeczeństwa nałożoną na branżę w zakresie poszukiwania rozwiązań zdrowotnych nie tylko prowadzonych wcześniej badań, ale również albo może i przede wszystkim nowych leków związanych z walką z wszechobecnie panującą pandemią. Przeprowadzony przez autorkę pierwszy etap badań związany z poziomem wysokości świadczeń pracowniczych zostanie pogłębiony i poddany dalszej analizie w zakresie spełnieni wymogów pomiaru, wyceny oraz prezentacji stawiany przez Międzynarodowe Standardy Sprawozdawczości Finansowej.

Bibliografia

1. Borkowska, S. (2012). *Skuteczne strategie wynagrodzeń - tworzenie i zastosowanie*. Wolters Kluwers Polska Sp. z o.o.
2. Kawka, T. (2011), Uwarunkowania efektywności systemów wynagrodzeń nowej gospodarki, [w:] *Efektywność zarządzania zasobami ludzkimi*, Urbaniak, B. (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 205-213. https://doi.org/10.18778/7525-546-1.14
3. Kawka, T. (2014), *Czy pieniądze motywują? Różnorodność uwarunkowań motywacji pracowniczej w kontekście systemu wynagrodzeń*. Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, 349, s. 152-164. https://doi.org/10.15611/pn.2014.349.13
4. Koziur, A. (2014), *Świadczenia pracownicze w rachunkowości jednostek gospodarczych*. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego; Finanse, Rynki finansowe, Ubezpieczenia, 6.
5. Leśniewski, M., Berny, J. (2012), *Wynagrodzenia w procesie motywowania pracowników*. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach; Administracja i Zarządzanie, 22, s. 451-462.
6. Liksza, J., Miasek, M. (2020). *Budowa systemu wynagrodzeń. Teoria i praktyka.* Wolters Kluwers Polska Sp. z o.o.
7. Ludwiczyński, A. (1999), *Warunki tworzenia i funkcjonowania efektywnych systemów zarządzania kadrami*, [w:] Zarządzania kapitałem ludzkim a konkurencyjność firmy, wyzwania przyszłości. Polska Fundacja Promocji Kadr.
8. Malarski, M. (2020) *System wynagradzania – wybrane aspekty pomiaru efektywności*, [w:] *Metody i techniki zarządzania. Inspiracje dla teorii i praktyki*, Kołodziejczak, M., Bednarskia-Wnuk, I., Świątek-Barylska, I. (red.). Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 159-168. https://doi.org/10.18778/8220-435-3.09

9. *Międzynarodowy Standard Rachunkowości „Świadczenia pracownicze" (MSR 19)* (2016), [w:] Międzynarodowe Standardy Sprawozdawczości Finansowej (MSSF) obejmuje Międzynarodowe Standardy Rachunkowości (MSR) oraz interpretacje na dzień 13 stycznia 2016 roku. SKwP i IASB, 19.
10. Mikołajek-Gocejna, M., Podedworna-Tarnowska, D. (2013), *Wynagrodzenia menedżerów a kreacja wartości spółek*. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach; Administracja i Zarządzanie, 98, s. 353-371.