



Minister Infrastruktury

Znak pisma: DNW-6.8610.38.2026

Warszawa, 06 sierpnia 2026

Pan

Włodzimierz Czarzasty

Marszałek Sejmu

Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 18325 Posła na Sejm RP pana Jarosława Krajewskiego oraz grupy Posłów, uprzejmie przedstawiam następujące informacje.

Przede wszystkim pragnę podkreślić, że Minister Infrastruktury wykonuje prawa z akcji Skarbu Państwa w Polskich Liniach Lotniczych LOT S.A. (dalej: Spółka, PLL LOT). Jednakże Skarb Państwa nie jest jedynym akcjonariuszem PLL LOT. Minister Infrastruktury, działając w imieniu Skarbu Państwa jako większościowy akcjonariusz Spółki zgodnie z posiadanymi kompetencjami nie wydaje wiążących poleceń dotyczących prowadzenia spraw Spółki.

Skierowane przez Posłów na Sejm pytania dotyczą w przeważającej mierze bieżącej sytuacji finansowej Spółki oraz spraw pracowniczych, w tym wynagrodzeń i systemu premiowania, które to zagadnienia dotyczą kwestii stricte operacyjnych i zarządczych, za które odpowiedzialny jest Zarząd Spółki.

Niemniej jednak odnosząc się do pytań dotyczących aktualnej sytuacji finansowej PLL LOT S.A. oraz prognoz dotyczących wyników finansowych Spółki na lata 2026-2027 informuję, iż szczegółowe informacje są zawarte w sprawozdaniach finansowych składanych przez Spółkę w wymaganych terminach do publicznie dostępnych rejestrów państwowych.

Dodatkowo, Zarząd Spółki wskazuje, że wyniki finansowe wypracowane przez Spółkę w latach 2023-2025 oraz wdrożone działania stabilizacyjne i kompensacyjne, obejmujące m.in. częściowe zabezpieczenie cen paliwa, optymalizację siatki połączeń i działalności operacyjnej, renegocjacje kontraktów oraz inicjatywy zwiększające efektywność kosztową. Wypracowane w poprzednich latach wyniki, w połączeniu z podejmowanymi działaniami zarządczymi, zapewniają podstawy do realizacji kluczowych zamierzeń rozwojowych Spółki, przy jednoczesnym zachowaniu dyscypliny w zakresie zarządzania kosztami i płynnością.

Zarząd Spółki podkreśla, że sytuacja całej branży lotniczej pozostaje obecnie obciążona istotną presją kosztową. Szczególne znaczenie ma w tym zakresie utrzymujący się wysoki poziom cen paliwa lotniczego, związany m.in. z niestabilnością sytuacji geopolitycznej oraz kryzysem bliskowschodnim. Paliwo lotnicze stanowi jedną z największych pozycji kosztowych działalności przewoźnika. W warunkach standardowych jego udział w strukturze kosztów linii lotniczej nie przekracza zwykle ok. 25%, natomiast w obecnych realiach może sięgać ok. 40%.

Niepewność co do wyników finansowych dotyczy obecnie całej branży lotniczej. W warunkach zwiększonej zmienności otoczenia rynkowego, w szczególności w zakresie cen paliwa lotniczego, sytuacji geopolitycznej oraz popytu na przewozy lotnicze, część przewoźników ogranicza zakres publikowanych prognoz lub rezygnuje z przedstawiania szczegółowych prognoz wyników finansowych na kolejne okresy.

Przykładowo Ryanair wstrzymał publikację pełnej prognozy wyników na rok obrotowy 2027, wskazując na ograniczoną przewidywalność warunków rynkowych i wysoką zmienność kosztów. Podobne działania podjęły również m.in. Delta Air Lines czy American Airlines, które wycofały lub zawiesiły wcześniej publikowane prognozy finansowe, powołując się na niepewność makroekonomiczną oraz trudności w prognozowaniu popytu i kosztów działalności. Nawet przy założeniu stopniowej normalizacji sytuacji rynkowej, analizy wskazują na możliwość utrzymywania się podwyższonych kosztów paliwa również w dłuższym horyzoncie, w tym w roku 2027.

Odnosząc się do kwestii pracowniczych w zakresie zmiany systemu premiowania pracowników Zarząd Spółki wskazuje, iż od 2024 r. w Spółce nie wprowadzano istotnych zmian w systemie premiowania pracowników PLL LOT. Dokonywane modyfikacje miały charakter proracowniczy i były ukierunkowane na zwiększenie przejrzystości oraz atrakcyjności systemu wynagradzania, przy jednoczesnym zachowaniu powiązania części zmiennej wynagrodzenia z realizacją celów biznesowych Spółki.

W analizowanym okresie wprowadzono również rozwiązania upraszczające proces rozliczania premii i umożliwiające wcześniejszą wypłatę wynagrodzenia zmiennego, rozszerzono zakres grup objętych systemami premiowymi, zwiększono przejrzystość obowiązujących regulacji oraz przewidziano możliwość przyznania dodatkowej, zryczałtowanej premii w przypadku osiągnięcia przez Spółkę pozytywnych wyników finansowych, niezależnie od pozostałych zasad premiowania. Zmiany miały charakter organizacyjny i proracowniczy, nie zmieniając zasadniczego powiązania premiowania z realizacją celów biznesowych oraz wynikami Spółki.

Jednocześnie utrzymano mechanizm uzależniający wypłatę premii od realizacji określonych celów i wskaźników efektywności (KPI). Wskaźniki pozostawały powiązane z wynikami ekonomicznymi oraz rentownością Spółki, co miało na celu wspieranie długoterminowego rozwoju przedsiębiorstwa oraz wzmacnianie odpowiedzialności za realizację celów biznesowych.

Zarząd zastrzega, że rozwiązania w zakresie systemów premiowych i programów motywacyjnych są wypracowywane w ramach dialogu społecznego z organizacjami reprezentującymi pracowników, a ich wdrażanie odbywa się z zachowaniem wymogów korporacyjnych.

Odnosząc się do kwestii pracowniczych w zakresie rotacji pracowników Zarząd poinformował, iż wskaźnik rotacji w PLL LOT utrzymuje się na relatywnie niskim poziomie - obecnie jest to ok. 4%. Natomiast w okresie od 1 stycznia 2024 roku do 30 czerwca 2026 roku 50 osób w 2024 r., a w 2025 r. - ok. 40 osób zatrudnionych w PLL LOT (łącznie liczba zatrudnionych /świadczących usługi dla PLL LOT na podstawie umowy o pracę/B2B wynosi blisko 2 tys. osób) posiadających co najmniej 10 letni staż pracy zakończyło zatrudnienie.

Zarząd Spółki zaznaczył, że w grupie tej są też osoby, które przeszły na emeryturę (stanowią 65%-70% osób z ponad 10-letnim stażem, które zakończyły zatrudnienie w PLL LOT).

Odnosząc się do pytań dot. kosztów funkcjonowania Zarządu oraz kadry kierowniczej w okresie od 2024 do 2026 oraz potencjalnych działań oszczędnościowych w tym zakresie, Zarząd Spółki wskazuje, że zasady wynagradzania Członków Zarządu PLL LOT są kształtowane zgodnie z przepisami Ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. *o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami* oraz uchwałami Walnego Zgromadzenia Spółki. Całkowita wartość funduszu wynagrodzeń stanowi tajemnicę przedsiębiorstwa i jest chroniona ze względu na konkurencyjność rynku lotniczego.

Spółka poinformowała, że we wskazanym okresie czasowym nie prowadziła działań oszczędnościowych skierowanych wobec pracowników, w szczególności nie wprowadzano rozwiązań polegających na ograniczaniu wynagrodzeń.

Zarząd podkreślił, że system wynagradzania zmiennego (premiowego) członków Zarządu oraz kadry menedżerskiej PLL LOT są w istotnym stopniu uzależnione od realizacji celów finansowych Spółki, w szczególności związanych z jej rentownością i wynikami ekonomicznymi. Oznacza to, że możliwość uzyskania premii jest bezpośrednio powiązana z osiąganymi przez Spółkę rezultatami finansowymi.

Przekazując powyższe informacje, pragnę ponownie podkreślić, że kwestie będące przedmiotem pytań Posłów na Sejm dotyczą obszarów należących do bieżącego zarządzania Spółką. Są to sprawy pozostające w zakresie kompetencji Zarządu Spółki, który odpowiada za prowadzenie jej działalności, w tym za politykę finansową, sprawy pracownicze, zasady wynagradzania oraz system premiowania.

Zgodnie z *Kodeksem Spółek Handlowych* Minister Infrastruktury nie jest upoważniony do wydawania Zarządowi wiążących poleceń co do prowadzenia spraw Spółki.

Z poważaniem

Dokument podpisany elektronicznie przez:

z upoważnienia Ministra Infrastruktury

Piotr Malepszak

Podsekretarz Stanu