

07.06.2016

Informacja prasowa portalu

wynagrodzenia.pl

Pytania i dodatkowe informacje:

tel. 509 509 536

media@sedlak.pl

ILE ZARABIAJĄ DYREKTORZY NOWEGO WŁAŚCIELA TVN?

Scripps Networks Interactive Inc. (SNI) to amerykańska korporacja medialna, która jest właścicielem 6 stacji telewizyjnych w USA, zajmujących się programami typu „lifestyle”: HGTV, Food Network, DIY Network, Cooking Channel, Fine Living i Great American Country. Zarządza również wszystkimi serwisami internetowymi tychże stacji. Firma od jakiegoś czasu stawia na ekspansję międzynarodową. W związku z tym, w 2015 roku zakupiła w całości polską grupę medialną TVN S.A. (właściciela 13 kanałów telewizyjnych i udziałów w platformie cyfrowej N+). Widownia wszystkich kanałów TV spółki SNI, nadawanych w wielu krajach świata to ponad 265 milionów osób. W Proxy Statement możemy przeczytać, że główne źródła przychodów firmy pochodzą z reklam, opłat spółek zależnych i licencyjnych. Wielokrotnie podkreśla się również wagę jaką dla SNI miał zakup polskiej grupy medialnej. Jak więc są wynagradzani dyrektorzy spółki, która przejęła TVN?

Główne zasady wynagradzania menedżerów w spółce

SNI w swojej filozofii wynagradzania kieruje się zbiorem kilkunastu zasad. Oto najważniejsze z nich:

- ✓ **płaca za wyniki:** pakiet wynagrodzeń menedżerów jest oparty na wynagrodzeniu powiązanym z wynikami;
- ✓ **przejrzystość:** pełne ujawnienie wyników dyrektorów, traktowane jako podstawa wyliczenia premii i wynagrodzenia kapitałowego;
- ✓ **ograniczanie ryzyka:** komitet ds. wynagrodzeń corocznie rygorystycznie weryfikuje wysokość docelowych premii rocznych i długoterminowego wynagrodzenia kapitałowego; kryteria na podstawie, których są one naliczane mają być zróżnicowane, ale osiągalne oraz minimalizować ryzyko dla spółki;
- ✓ **„przyspieszone” odprawy w formie kapitałowej związane z przejęciem spółki**
– w razie przejęcia spółki lub gdy dyrektor wykonawczy odejdzie z „dobrego

powodu” w przeciągu dwóch lat, wszystkie opcje na akcje i inne jednostki udziałowe są zamieniane natychmiastowo na akcje;

- ✓ **mechanizm „wycofania się” z kontraktu w części dotyczącej wynagrodzenia naliczanego na podstawie wyników finansowych („clawback policy”)** – w razie korekt finansowych w sprawozdaniach spółki z powodu istotnych błędów, dyrektorzy mają zwrócić naliczone im wcześniej nienależne akcje, opcje lub premie;
- ✓ **zakaz transakcji hedgingowych i krótkiej sprzedaży dla menedżerów i dyrektorów;**
- ✓ **zakaz antydatowania:** nie ma antydatowania opcji na akcje lub zmiany ich ceny bez zgody akcjonariusza;
- ✓ **wytyczne co do posiadania akcji:** firma posiada zbiór wytycznych dla menedżerów, odnoszących się do posiadania akcji;
- ✓ **klauzule ograniczające:** dyrektorzy wykonawczy podlegają umownym ograniczeniom po odejściu, takim jak: zakaz konkurencji, zakaz pozyskiwania pracowników i zobowiązanie o poufności.

Porównanie wynagrodzeń ze stawkami rynkowymi

Komitet ds. wynagrodzeń firmy Scripps Networks Interactive Inc. opiera wysokość wynagrodzeń dyrektorów wykonawczych na skorygowanej medianie firm z branży medialnej należących do grupy porównawczej, z którymi spółka konkuruje zarówno biznesowo jak i o najlepsze talenty. Ustalając wysokość wynagrodzenia top menedżerów komitet korzysta także z raportu płacowego dla dyrektorów wykonawczych firmy Willis Towers Watson oraz z Cable and Telecommunication Human Resources Association („CTHRA”) Cable Programmers, Broadcast Networks Compensation Survey. SNI współpracuje także z zewnętrznymi konsultantami ds. wynagrodzeń – Meridian Compensation Partners LLC.

Grupa porównawcza w 2015 roku to:

- AMC Networks Inc.
- CBS Corporation
- Discovery Communications, Inc.
- Liberty Global, PLC
- Lions Gate Entertainment Corp./CN/
- Sirius XM Holdings Inc.
- Starz
- Time Warner Inc.

- Twenty-First Century Fox Inc.
- Viacom, Inc.

W Proxy Statement SNI podkreśla się, że dane rynkowe są ważnym punktem odniesienia dla komitetu ds. wynagradzania. Natomiast ustalając wysokość wynagrodzenia dla menedżerów bierze on także pod uwagę inne istotne czynniki: doświadczenie, staż pracy na danym stanowisku, podaż i popyt na talenty, ograniczenie kosztów spółki i kwestie własności akcji.

Pensja zasadnicza

Głównym zadaniem płacy zasadniczej jest przyciągnąć i utrzymać w firmie najlepszych menedżerów. Komitet ds. wynagrodzeń po przedyskutowaniu indywidualnych wyników, doświadczenia i zakresu obowiązków oraz opinii CEO na temat innych dyrektorów wykonawczych, zdecydował się przyznać podwyżki pensji zasadniczej w 2015 roku.

Wykres 1. Części składowe wynagrodzeń CEO i innych dyrektorów wykonawczych Scripps Networks Interactive Inc. w 2015 roku (w %)



Jest to motywowane lepszym dostosowaniem wysokości pensji zasadniczej do poziomu rynku. Podwyżki wynosiły od 3,3% do 25%.

Premie motywacyjne (Annual Incentive)

Podobnie jak w innych amerykańskich spółkach notowanych na giełdzie, premie motywacyjne menedżerów wypłacane są po spełnieniu określonych finansowych kryteriów. W SNI brane są pod uwagę:

- zysk segmentu – waga 65%;
- przychód - waga 35%;

Zysk segmentu jest miarą, dzięki której spółka ocenia wyniki operacyjne każdego segmentu biznesowego. Jest też miarą wydajności, najczęściej używaną przez inwestorów celem określenia wartości przedsiębiorstwa. Oparto go o skonsolidowane wyniki spółki. W 2015 roku został on skorygowany:

- wykluczono skutki wahań walutowych powyżej lub poniżej zabudżetowanych poziomów,
- wzięto pod uwagę wyniki finansowe TVN, a także koszty przejęcie oraz integracji),
- wzięto pod uwagę koszty związane z reorganizacją Travel Channel i innych kanałów TV spółki,
- wzięto pod uwagę koszty restrukturyzacji i odpraw.

Docelowa wysokość premii CEO wynosiła 130% pensji zasadniczej, dla pozostałych dyrektorów wahała się od 65% do 100%.

Wynagrodzenie kapitałowe

Podobnie jak w innych amerykańskich spółkach giełdowych, wynagrodzenie kapitałowe stanowi główny składnik pakietu wynagrodzeń. Jego istotą jest płaca za wyniki, a głównym celem - powiązanie interesów top menedżerów z interesami oraz celami strategicznymi firmy. Jest także narzędziem rekrutacji i retencji najlepszych talentów. W SNI składa się ono z następujących instrumentów finansowych:

- RSU (*Restricted Share Units*) – ich cena jest powiązana z ceną akcji, jeżeli wartość akcji spółki rośnie, rośnie też wartość RSU. Są zamieniane na akcje w cyklu 3-letnim na podstawie osiągnięć w wypełnianiu długoterminowych celów strategicznych spółki, przepadają jeżeli dyrektor dobrowolnie odejdzie z firmy przed przejściem na emeryturę;

- opcje na akcje – są zamieniane na akcje po spełnieniu określonych celów długoterminowych, w trzech transzach przez trzy lata, dokładnie co rok od daty ich przyznania;
- PBRSU (*Performance-Based Restricted Share Units*) – forma wynagrodzenia kapitałowego, powiązanego z osiągnięciem wyznaczonych celów finansowych, są zamieniane na akcje w cyklu dwuletnim.

Dyrektorzy spółki mogą otrzymać od 0% do 200% założonej ilości PBRSU w zależności od osiągniętych wyników. Przyznając PBRSU Komitet porównuje całkowitą stopę zwrotu dla akcjonariuszy (TSR, *Total Shareholder Return*) z dwóch lat z TSR firm z S&P 500.

Komitet ds. wynagrodzeń postanowił, że wynagrodzenie kapitałowe za 2015 rok zostanie przyznane w 30% w formie RSU, 30% w formie PBRSU i 40% w formie opcji na akcje. Jeśli chodzi o progi wymaganej własności akcji, wszyscy dyrektorzy wykonawczy w 2015 roku je przekroczyli.

Tabela 1. Poziomy własności akcji dla dyrektorów Scripps Networks Interactive Inc.

dyrektor wykonawczy	wymagany poziom własności akcji (mnożnik pensji zasadniczej)	poziom własności akcji za 2015 rok
Kenneth W. Lowe (CEO)	5x	15,5x
Lori Hickok (CFO)	2x	2,5x
Burton F. Jablin (COO)	3x	4,7x
Joseph G. NeCastro (CDO)	3x	5,1x
Cynthia L. Gibson (CLO)	2x	2,5x

Opracowanie Sedlak & Sedlak na podstawie Scripps Networks Interactive Inc. Proxy Statement

Benefity i inne formy wynagrodzenia

Jak podkreśla się w Proxy Statement, świadczenia dodatkowe dla kadry menedżerskiej są porównywalne do tych, które otrzymuje top menedżerowie innych firm w branży. CEO spółki Kenneth W. Lowe, zgodnie ze swoim kontraktem korzysta z usług doradztwa finansowego w nieco wyższej kwocie niż pozostali dyrektorzy wykonawczy (15 tys. USD rocznie). Firma od tego benefitu odprowadza również podatek. Podobną kwotę otrzymał jako opłatę za członkostwo w różnych klubach biznesowych. W 2015 roku przyznano mu także 8 000 USD dodatku jako

opłacenie kosztów podróży. Firma wszystkim dyrektorom opłaca opiekę medyczną, ubezpieczenie na życie oraz doradztwo finansowe. Dopłaca im również do firmowego oraz dodatkowego planu emerytalnego dla wyższej kadry zarządzającej (*Supplemental Executive Retirement Plan, SERP*). Co ciekawe, pod koniec 2015 roku trzech dyrektorów – CEO Kenneth W. Lowe, CDO Joseph D. NeCastro, CTO Mark S. Hale osiągnęło wiek emerytalny. Natomiast CFO spółki – Lori Hickok otrzymała po awansie na stanowisko Executive Vice President nagrodę w formie RSU w wysokości 1 mln USD., wymienianą na akcje w cyklu trzyletnim.

Ile zarabiają dyrektorzy Scripps Networks Interactive Inc.?

Całkowite wynagrodzenie CEO spółki Kenneth’a W. Lowe w 2015 roku wyniosło 9 315 317 USD. Było to o prawie 3 mln USD mniej niż w 2014 roku. Podobnie jak u innych dyrektorów wykonawczych, największą część składową jego pakietu wynagrodzenia stanowiły akcje i opcje na akcje – o wartości prawie 4 mln USD. Co ciekawe, płatności powiązane z jego planami emerytalnymi w 2015 roku wyniosły aż 1,3 mln USD.

Tabela 2. Wynagrodzenia najwyżej opłacanych dyrektorów Scripps Networks Interactive Inc. w latach 2013-2015 (w USD)

	rok	wynagr. podstawowe	premie, nagrody	wartość akcji	wartość opcji	plany motywacyjne nieoparte na wartości akcji	zmiany wartości planu emerytalnego	wszystkie inne formy wynagrodzenia niewymienione wcześniej	łączna wartość dochodów
Kenneth W. Lowe Chairman, President & Chief Executive Officer	2015	1 467 000	-	2 420 604	1 573 534	2 039 548	1 315 473	499 158	9 315 317
	2014	1 420 000	-	6 398 643	1 566 013	1 785 174	212 433	455 752	11 838 015
	2013	1 287 500	-	2 301 604	1 462 782	1 748 466	0	436 486	7 236 838
Lori Hickok Executive Vice President, Chief	2015	675 000	-	1 506 226	329 101	469 221	99 339	154 590	3 230 477

Burton F. Jablin Chief Operating Officer	2015	1 050 000	-	1 116 022	725 479	1 122 923	197 847	287 837	4 500 108
	2014	900 000	-	1 105 662	721 848	696 276	522 776	219 613	4 166 175
	2013	830 027	-	5 829 452	209 365	590 053	-	208 655	7 667 552
Joseph G. NeCastro Chief Development Officer	2015	904 000	-	1 084 790	705 203	773 426	119 953	231 942	3 819 314
	2014	875 000	-	1 074 889	701 791	676 935	275 961	194 949	3 799 525
	2013	850 000	-	4 605 128	702 346	710 355	0	197 223	7 065 052
Cynthia L. Gibson Executive Vice President, Chief Legal Officer	2015	630 000	-	472 552	307 159	437 940	-	99 799	1 947 450
	2014	600 000	-	460 762	300 762	290 115	-	88 985	1 740 624
	2013	500 000	-	406 261	258 212	261 160	-	76 077	1 501 710
Mark S. Hale Executive Vice President, Global Operations & Chief Technology Officer	2015	578 500	-	433 944	282 054	402 140	116 444	142 412	1 955 464
	2014	560 000	250 000	429 989	280 724	270 774	258 511	118 313	2 168 311
	2013	525 000	-	426 668	271 131	274 218	0	115 447	1 612 464

Opracowanie Sedlak & Sedlak na podstawie Scripps Networks Interactive Inc. Proxy Statement

Drugie pod względem wysokości wynagrodzenie w 2015 roku otrzymał dyrektor operacyjny spółki – Burton F. Jablin. Jego pensja zasadnicza wyniosła nieco ponad 1 mln USD. Natomiast ponad 40% jego łącznego wynagrodzenia wypłacono mu w formie akcji i opcji na akcje. W sumie otrzymał ponad 4,5 mln USD. Trzeci pod względem wysokości wynagrodzenia całkowitego był Joseph G. NeCastro, dyrektor ds. rozwoju – 3,8 mln USD. Lori Hickok, która z dniem 1 stycznia 2015 roku awansowała na dyrektora finansowego spółki otrzymała w sumie nieco ponad 3,2

mln USD. Na piątym miejscu uplasował się Mark S. Hale dyrektor ds. technologii, odpowiedzialny także za operacje globalne – zarobił dokładnie 1 955 464 USD. Około 8 tys. USD mniej otrzymała Cynthia L. Gibson, dyrektor ds. prawnych spółki.

[Ile powinienes zarabiać? Weź udział w Ogólnopolskim Badaniu Wynagrodzeń i porównaj swoje zarobki z innymi.](#)

wynagrodzenia.pl

Sedlak & Sedlak wyraża zgodę na publikację niniejszego opracowania pod warunkiem powołania się na źródło: wynagrodzenia.pl oraz zamieszczenie pod artykułem aktywnego linku do strony Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń (<http://wynagrodzenia.pl/t/ogolnopolskie-badanie-wynagrodzen-np>) czcionką nie mniejszą niż czcionka użyta w publikacji.