# 15.01.2018

# Informacja prasowa portalu

wynagrodzenia_logo

**Pytania i dodatkowe informacje:**

tel. 509 509 536

[media@sedlak.pl](mailto:media@sedlak.pl)

**WIERNOŚĆ ZASADOM. ILE ZARABIAJĄ DYREKTORZY JOHNSON & JOHNSON?**

Johnson & Johnson jest amerykańskim koncernem farmaceutycznym i kosmetycznym z siedzibą w New Brunswick w USA. Produkuje także sprzęt medyczny. Obejmuje ponad 250 spółek na całym świecie i zatrudnia blisko 130 tysięcy osób. Wśród najbardziej rozpoznawalnych marek w portfolio są: kosmetyki dla dzieci Johnson’s Baby, kosmetyki Purell czy Neutrogena, a także takie marki leków Sudafed, Zyrtec czy Nicorette. Firma istnieje już ponad 130 lat – została założona przez trzech braci Johnsonów w 1886 roku. Wyniki finansowe za 2016 rok są równie ciekawe, co jej historia - przychód za 2016 rok to blisko 72 mld USD, a zysk netto w skali roku to prawie 16,5 mld USD. Johnson & Johnson wielokrotnie podkreśla wierność kilku ważnym i nietypowym zasadom w swoim raporcie *proxy*. Także w procesie wynagradzania swoich top menedżerów.

**Główne zasady wynagradzania**

Jako jedną z najważniejszych zasad wynagradzania Johnson & Johnson wymienia wierność wartościom spółki – jej *credo*. W skrócie to wypełnianie obowiązków wobec:

* klientów („pracowników służby zdrowia, pacjentów i konsumentów”) – m.in. poprzez „ciągłe dążenie do obniżania kosztów, by utrzymać rozsądne ceny produktów”;
* swoich pracowników – m.in. „dbanie o sprawiedliwe i adekwatne wynagrodzenie oraz bezpieczeństwo pracy, a także etyczne zarządzanie”;
* lokalnych społeczności, w których firma działa – m.in. „wspieranie lokalnych organizacji charytatywnych i płacenie podatków”;
* akcjonariuszy – m.in. „dbanie o ciągłe inwestycje, badania i innowacje, tworzenie rezerw na trudne czasy, tak by zapewnić zysk”.

Stwierdzenia te można potraktować jako element działania w duchu społecznej odpowiedzialności biznesu. Jednak, co wielokrotnie podkreśla się w *proxy* firmy, przy decyzjach dotyczących wynagrodzenia dyrektorów wykonawczych nie bierze się pod uwagę samych „twardych wyników”. Komitet ds. wynagrodzeń analizuje także, w jaki sposób dyrektorzy podejmowali swoje decyzje i czy ich rezultaty są spójne z wyżej przedstawionymi wartościami przyświecającymi organizacji. Pomimo tego, że nie jest to coś do końca mierzalnego, co również w *proxy* zauważono. Inne zasady wynagradzania nie odbiegają zbytnio od tych w innych spółkach notowanych na amerykańskiej giełdzie:

* płaca za wyniki: zarówno premie roczne jak i wynagrodzenie kapitałowe top menedżerów, w tym CEO - jest ściśle powiązane z ich wynikami;
* limity wypłat wynagrodzenia w formie kapitałowej;
* pensja zasadnicza w granicach mediany rynkowej;
* mechanizm „wycofania się” z kontraktu w części dotyczącej wynagrodzenia kapitałowego („clawback policy”) –  w razie korekt finansowych w sprawozdaniach spółki z powodu istotnych błędów, dyrektorzy mają zwrócić naliczone im wcześniej nienależne akcje, opcje lub premie;
* brak „przyspieszonych” odpraw w formie kapitałowej związanych z przejęciem spółki i brak porozumień z menedżerami w sprawie potencjalnego przejęcia spółki;
* zakaz transakcji hedgingowych i krótkiej sprzedaży dla menedżerów i dyrektorów;
* brak zagwarantowanych premii i podwyżek;
* brak zmian cen opcji na akcje w pakiecie wynagrodzeń bez zgody akcjonariuszy;
* brak wypłat dywidendy czy jej ekwiwalentów za niezrealizowane akcje przyznane w ramach wynagrodzenia kapitałowego.

**Porównanie wynagrodzeń ze stawkami rynkowymi**

W Johnson & Johnson komitet ds. wynagrodzeń korzysta z dwóch różnych grup porównawczych. Pierwsza grupa to amerykańskie spółki giełdowe wybrane na podstawie poniższych kryteriów:

* spółki o podobnej wielkości i zakresie działania;
* spółki, w których występują podobne stanowiska dyrektorskie;
* spółki, z którymi firma bezpośrednio konkuruje o najlepsze talenty.

Wybierając firmy, brano także pod uwagę branżę farmaceutyczno-kosmetyczną, zysk netto, globalną obecność czy złożoność działalności biznesowej i procent wydatków danej spółki na działy R&D. W skład tej grupy celowo nie wchodzą żadne spółki spoza USA, co motywowane jest niemożnością porównania danych płacowych – najczęściej są one niedostępne. Wykluczono z niej również firmy, których plany wynagrodzenia odbiegają znacząco kształtem od tego w Johnson & Johnson - czyli gigantów z branży finansowej czy wydobycia ropy naftowej i gazu.

W grupie porównawczej za 2016 rok znalazły się: 3M Company, Abott Laboratories, Boeing, Bristol-Myers Squibb, Cisco Systems Inc., Coca-Cola, Eli Lilly And Company, General Electric, Hewlett Packard, Intel, IBM, Merck & Co., Microsoft, PepsiCo, Pfizer Inc., Procter & Gamble, United Technologies Corporation. Wśród wymienionych tu firm Jonshon & Johnson zajmuje piąte miejsce pod względem przychodu – blisko 72 mld USD. Nieco lepiej wypada pod względem zysku netto i kapitalizacji rynkowej – uplasował się na drugim miejscu z odpowiednio 16,5 mld USD i 313 mld USD.

Dodatkowo w procesie porównania wynagrodzeń dyrektorów wykonawczych i ich wyników spółka korzysta z grupy specjalistycznej złożonej ściśle z firm lub ich segmentów biznesowych, z którymi konkuruje w danej branży:

* **farmaceutycznej**: AbbVie Inc, Amgen Inc., AstraZeneca plc, Bristol-Myers Squibb, Eli Lilly & Company, GlaxoSmithKline, Merck & Co, Novartis, Prizer Inc, Roche Holding AG, Sanofi SA;
* **urządzeń medycznych:** Abott Laboratories, Allergan, Boston Scientific Corp, C. R. Bard, Edward Lifesciences, Medtronic, Cooper Companies, Roche Holding AG, Smith & Nephew, St. Jude Medical, Stryker Corp, Zimmer Biomet Holdings;
* **dóbr konsumpcyjnych/kosmetycznej**: Beiersdorf AG, Bayer AG, Colgate-Palmolive, GlaxoSmithKline, L’Oreal Group, Pfizer Inc, Reckitt Benckiser, Sanofi SA, Unilever plc.

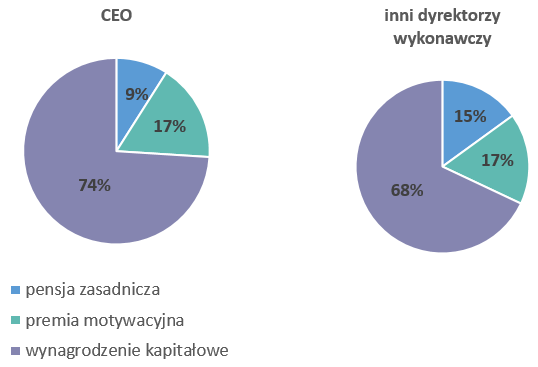
Firmy te wytwarzają podobne produkty co Johnson & Johnson, mają podobne wskaźniki wzrostu sprzedaży, zysku neto, zysku na akcję (EPS), całkowitej stopy zwrotu z akcji (TSR). Niezależnym konsultantem ds. wynagrodzeń jest firma Frederic W. Cook & Co. Inc.

**Pensja zasadnicza**

Pensja zasadnicza jest wypłacana top menedżerom za stałe obowiązki na ich stanowiskach. Na jej wysokość wpływa porównanie z rynkiem, zakres obowiązków, doświadczenie, umiejętności, staż pracy, oraz budżet na wynagrodzenia i indywidualne wyniki. W corocznym procesie, komitet ds. wynagrodzeń dokonuje jej przeglądu i biorąc pod uwagę indywidualne wyniki, zmiany zakresu obowiązków oraz *credo* firmy przyznaje ewentualne podwyżki.

**Wykres 1. Części składowe pakietów wynagrodzeń CEO**

**i innych dyrektorów wykonawczych Johnson & Johnson w 2016 roku**



*Opracowanie Sedlak & Sedlak na podstawie Johnson & Johnson Proxy Statement*

W procesie przeglądu wynagrodzeń zdecydowano się utrzymać pensję zasadniczą CEO na 2017 rok na tym samym poziomie. Pensje pozostałych dyrektorów wykonawczych podniesiono o 3%. Wyjątkiem była Sandra Paterson, która otrzymała 10% podwyżkę ze względu na nowy, poszerzony zakres obowiązków.

**Premie motywacyjne**

Premie motywacyjne są wypłacane w gotówce za wyniki z roku poprzedzającego wypłatę. Mają motywować do osiągania określonych celów krótkoterminowych. Oceniając wyniki dyrektorów wykonawczych za 2016 rok komitet ds. wynagrodzeń zdecydował się przyznać premie w wysokości od 131 do 160% ich docelowej wysokości. W tabeli 2. podsumowującej wynagrodzenia top menedżerów wliczono je w kolumnę „plany motywacyjne nieoparte na własności akcji”.

**Tabela 1. Wysokość rocznych premii motywacyjnych**

**za 2016 rok w Johnson & Johnson**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **roczna premia motywacyjna (USD)** |
| A. Gorsky | 1 600 000 |
| D. Caruso | 909 500 |
| P. Stoffels | 1 144 000 |
| S. Peterson | 963 462 |
| J. Duato | 875 000 |

*Opracowanie Sedlak & Sedlak na podstawie Johnson & Johnson Proxy Statement*

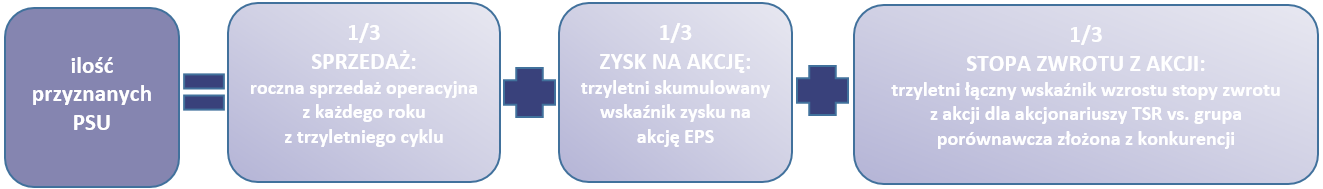
**Wynagrodzenie kapitałowe**

Jest to główna składowa pakietu wynagrodzeń dyrektorów wykonawczych i CEO. Przyznaje się je na podstawie wyników biznesowych i indywidualnych, oceny wkładu pracy oraz długoterminowego potencjału danego menedżera. Jego głównym celem jest motywowanie do wykonania celów długoterminowych, ma także znaczenie retencyjne. Dodatkowo ta forma wynagradzania wiąże interesy kadry zarządzającej z interesami akcjonariuszy. W jego skład wchodzą następujące instrumenty finansowe:

* **PSU** *(Performance Share Units) –* jednostki udziałowe, ich otrzymanie jest ściśle powiązane z wynikami i osiągnięciem wyznaczonych celów przez menedżerów; są przyznawane i wymieniane na akcje w trzyletnich cyklach; sposób ich przyznawania ma odzwierciedlać główne cele długoterminowe firmy: wzrost sprzedaży większy niż u konkurencji, a wzrost zysku szybszy niż wzrost sprzedaży;

**Schemat 1. Sposób obliczania ilości przyznanych PSU**

**w pakiecie wynagrodzenia kapitałowego za 2016 rok w Johnson & Johnson**

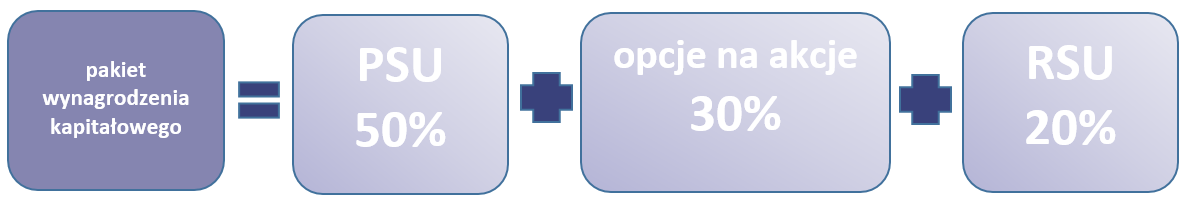
**

*Opracowanie Sedlak & Sedlak na podstawie Johnson & Johnson Proxy Statement*

* **RSU** (*Restricted Share Units*) – jednostki udziałowe, otrzymywane przez menedżerów zamieniane na akcje w 100 % po trzech latach; ich wartość jest ściśle powiązana z ceną akcji;
* **opcje na akcje** – są zamieniane na akcje po spełnieniu określonych celów długoterminowych, w 100% po trzech latach, wygasają po 10 latach;

**Schemat 2. Skład pakietu wynagrodzenia**

**kapitałowego za 2016 rok w Johnson & Johnson**

* Opracowanie Sedlak & Sedlak na podstawie Johnson & Johnson Proxy Statement*

Zgodnie z zasadami panującymi w koncernie CEO powinien posiadać akcje o wartości sześciokrotności jego pensji zasadniczej, a pozostali dyrektorzy wykonawczy – trzykrotności. Ma to lepiej powiązać ich interesy z interesami akcjonariuszy. Wszyscy opisani w *proxy* top menedżerowie spełniają te wymogi.

**Benefity i inne formy wynagrodzenia**

Dyrektorzy koncernu korzystają z dodatkowych planów emerytalnych, oszczędnościowych i ubezpieczeń zdrowotnych oraz na życie. Większość z nich korzysta ze służbowego odrzutowca czy służbowego auta z kierowcą, a CEO także z usług ochrony swojej posiadłości. Wartość tych benefitów dla CEO – Alexa Gorsky’ego wyniosła w 2016 roku blisko 150 tys. USD. Nieco mniej warte były podróże CFO – Dominica Caruso – 60,8 tys. USD. Top menedżerom firma pokrywa również koszty ich ewentualnej relokacji. Pod względem wartości otrzymywanych benefitów wygrywa jednak Paulus Stoeffels. Chief Scientific Officer Johnson & Johnson otrzymał łącznie blisko 380 tys. USD w 2016 roku. Przebywa on na stałe w Belgii i chociaż nie jest rezydentem USA, zgodnie z jego kontraktem tak przez firmę jest traktowany. W związku z tym, otrzymuje 320 tys. USD benefitu w formie dopłaty do płaconych przez niego w Belgii podatków.

**Ile zarabiają dyrektorzy Johnson & Johnson?**

CEO koncernu, Alex Gorsky zarobił w 2016 roku w sumie 26 871 720 USD. Z tego prawie 15 mln USD stanowiło wynagrodzenie w formie kapitałowej. Drugi w kolejności CSO Johnson & Johnson – Paulus Stoeffels otrzymał roczne wynagrodzenie w wysokości blisko 13 mln USD, co dobrze obrazuje jak bardzo spółka stawia na badania i rozwój. Nieco mniej, bo 11,3 mln USD otrzymał CFO – Dominic Caruso, o blisko 2 mln USD więcej niż rok wcześniej.

**Tabela 2. Wynagrodzenia i ich wysokości dla najwyżej**

**opłacanych dyrektorów Johnson & Johnson w latach 2014-2016 (w USD)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **rok** | **wynagr. podstawowe** | **wartość akcji** | **wartość opcji na akcje** | **plany motywacyjne nieoparte na wartości akcji** | **zmiany wartości planu emerytalnego i dochody z wynagr. odroczonego niepodlegającego ulgom podatkowym** | **wszystkie inne formy wynagrodzenia niewymienione wcześniej** | **łączna wartość dochodów** |
| **Alex Gorsky** | 2016 | 1 600 000 | 10 608 901 | 4 118 398 | 4 652 556 | 5 663 771 | 228 094 | **26 871 720** |
| Chief Executive Officer and Chairman | 2015 | 1 613 462 | 10 963 427 | 4 562 998 | 4 009 536 | 2 714 268 | 202 175 | **23 795 866** |
|  | 2014 | 1 500 000 | 9 467 380 | 4 168 139 | 5 018 779 | 4 606 142 | 228 866 | **24 989 306** |
| **Dominic Caruso**  Executive Vice President, Chief Financial Officer | 2016 | 909 500 | 3 624 523 | 1 425 643 | 2 758 967 | 2 475 956 | 110 240 | **11 304 829** |
| 2015 | 922 577 | 3 497 099 | 1 458 603 | 2 772 796 | 925 536 | 112 789 | **9 869 400** |
| 2014 | 878 115 | 3 271 853 | 1 332 376 | 3 234 152 | 1 511 238 | 121 299 | **10 349 033** |
| **Paulus Stoffels** | 2016 | 1 144 000 | 483 454 | 1 750 317 | 2 425 461 | 2 642 012 | 380 232 | **12 725 476** |
| Executive Vice President, Chief Science Officer | 2015 | 1 158 385 | 4 208 874 | 1 823 246 | 2 172 098 | 1 022 024 | 401 118 | **10 785 745** |
|  | 2014 | 1 075 423 | 10 960 520 | 1 307 669 | 2 573 450 | 2267167 | 425 088 | **18 339 317** |
| **Sandra Peterson** | 2016 | 963 462 | 3 987 074 | 1 539 002 | 1 600 000 | 592 000 | 141 246 | **8 732 784** |
| Executive Vice President, Group Worldwide Chairman | 2015 | 908 654 | 3 504 177 | 1 574 621 | 1 125 000 | 367 000 | 147 000 | **7 626 452** |
|  | 2014 | 841 346 | 2 833 545 | 1 368 001 | 1 400 000 | 451 000 | 192 714 | **7 086 606** |
| **Joaquin Duato** | 2016 | 875 000 | 3 198 483 | 1 260 002 | 2 158 006 | 2 535 760 | 77 278 | **10 104 529** |
| Executive Vice President, Group Worldwide Chairman, Pahrmaceuticals |
|  |

*Opracowanie Sedlak & Sedlak na podstawie Johnson & Johnson Proxy Statement*

Joaquin Duato, nowy dyrektor odpowiedzialny za sektor farmaceutyczny koncernu zarobił w 2016 roku 10,1 mln USD. Zestawienie zamyka jedyna kobieta w tym gronie - Sandra Peterson, z łącznymi zarobkami w wysokości 8,7 mln USD.

[logo_wynagrodzenia](http://www.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**](http://wynagrodzenia.pl/t/ogolnopolskie-badanie-wynagrodzen-np)**) czcionką nie mniejszą niż czcionka użyta w publikacji.**