

15.01.2018

Informacja prasowa portalu

wynagrodzenia.pl

Pytania i dodatkowe informacje:

tel. 509 509 536

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 zbyt od tych w innych spółkach notowanych na amerykańskiej giełdzie:

- ✓ płać 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 dział R&D. W skład tej grupy celowo nie wchodzi 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 wydobywania ropy naftowej i gazu.

W grupie porównawczej za 2016 rok znalazły się: 3M Company, Abbott 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 Johnson & 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:

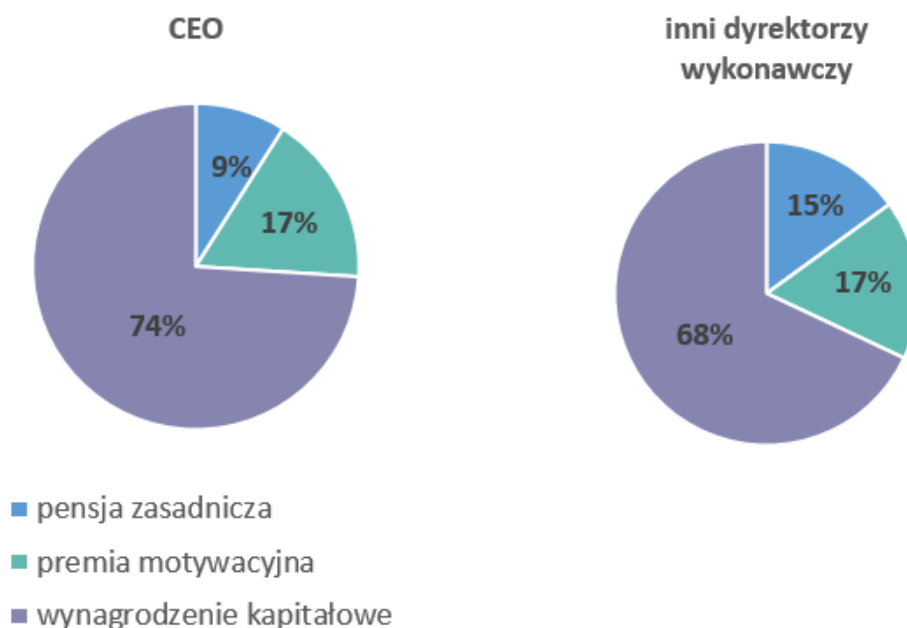
- **farmaceutycznej:** AbbVie Inc, Amgen Inc., AstraZeneca plc, Bristol-Myers Squibb, Eli Lilly & Company, GlaxoSmithKline, Merck & Co, Novartis, Prizer Inc, Roche Holding AG, Sanofi SA;
- **urządzeń medycznych:** Abbott Laboratories, Allergan, Boston Scientific Corp, C. R. Bard, Edward Lifesciences, 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 netto, 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



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

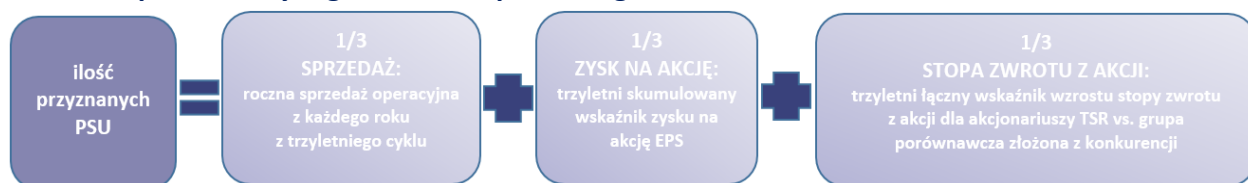
Opracowanie Sedlak & Sedlak na podstawie Johnson & Johnson Proxy Statement

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 wchodzi 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;

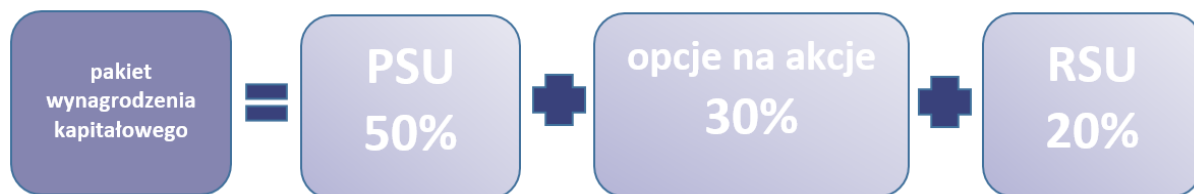
Schemat 1. Sposób obliczania ilości przyznanych PSU w pakiecie wynagrodzenia kapitałowego za 2016 rok w Johnson & Johnson



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 najwyższej 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 niepodlegające ulgom podatkowym	wszystkie inne formy wynagrodzenia niewymienione wcześniej	łącznie wartość dochodów
Alex Gorsky Chief Executive Officer and Chairman	2016	1 600 000	10 608 901	4 118 398	4 652 556	5 663 771	228 094	26 871 720
	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

Sedlak & Sedlak

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 Executive Vice President, Chief Science Officer	2016	1 144 000	483 454	1 750 317	2 425 461	2 642 012	380 232	12 725 476
	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 Executive Vice President, Group Worldwide Chairman	2016	963 462	3 987 074	1 539 002	1 600 000	592 000	141 246	8 732 784
	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 Executive Vice President, Group Worldwide Chairman, Pharmaceuticals	2016	875 000	3 198 483	1 260 002	2 158 006	2 535 760	77 278	10 104 529

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.

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.