

## 继续推动改革Applied Materials/应用材料公司的高层报酬政策

2016年6月9日，我第一次向Applied Materials应用材料公司提交要求改善高层报酬政策的提案，被公司排除。我修改内容，连续几年继续向公司提交类似的提案，都被公司以各种理由排除。<sup>1</sup>

2020年9月6日，我再次向公司提交付诸2021年股东年会表决的提案，要求把CEO Pay Ratios/执行长与中间年收雇员的报酬比率作为确定高层报酬的因素之一。我提议参照日本、欧洲公司的现状，逐步减少高管与员工收入比率。公司照旧致函美国证券交易委员会/SEC，以我的提案“已经得到实质性实施”为由排除我的提案。我致函SEC反驳，说明公司既有的政策根本没有实施我的提案。2020年12月17日，SEC致函给我们，同意我的立场，公司的既有政策没有实质性地实施我的提案。

今天我通过电话和网络参加股东年会，宣读我的第7号提案。我指出：这是继Visa、Apple公司之后我今年第三个付诸表决的提案，我的提案都围绕着高层报酬的改革展开，因为企业的高层报酬并没有一个合理的方法论，例如，Twitter公司的CEO Pay Ratio连续两年都低于0.001:1，而JCPenney公司的比率1294:1是导致其破产的原因之一。我以自己在中国学习核物理、在日本研究社会学、在美国作为政治科学家的知识，说明美国公司高层报酬的气球式上升，对经济整体是无法维持的；美国的贫富差距扩大趋势是无法持续的美国经济的问题和国际危机的根源。

正式的7个议程结束后，公司只回答了3个股东的现场提问。一、公司这12个月来没有裁员；二、全球约30%员工在家工作，70%在现场上班；三、2019、2020年的CEO Pay Ratio是135:1、204:1。CEO Pay Ratios增加51%，这是一个令人担忧的趋势，全世界的疫情加剧了不平等的社会矛盾。

同时控制行政权力和立法两院的民主党政府在程序上顺利地推动了1.9万亿美元的援救+刺激法案（今天川普/拜登总统正式签署成为法律），革新派论客们欢呼法案还可以大为减少贫困率，好像开动印钞机就可以制造奇迹似的。这个广受欢迎的法案确实会使广大的下层民众得到急需的暂时救助，在短期内也会刺激市场，但是，无法通过就业/劳务市场实现经济平等的制度是无法持续的，除了提升广大下层劳工阶级的就业率和工资收入，高层报酬的恶化上升必须阻止、企业治理的改革迫不及待。

[赵京，中日美比较政策研究所，2021年3月11日]

**【后记】**表决结果为：赞同58,265,603股（8.3%），反对642,770,813股（91%），弃权4,453,606（0.63%）股，（基金股东）未投票87,437,701股。这次的赞同率比我2月23日在Apple公司的相同提案（5.5%）、1月26日在Visa公司的相同提案（4.4%）高、接近2020年4月24日在AT&T公司的相同提案（8.6%）。按照SEC法规，超过5%赞成率，明年可以继续提案表决。

<sup>1</sup>赵京：“Applied Materials/应用材料公司的2018年股东大会”，2018年3月8日。