

改进Bank of America/ヤンセカ | 万Y银行高管薪酬规划的提案

Bank of America/ヤンセカ | 万Y/美国银行¹创立于1784年，以资产US\$3.1万亿（2023年3月31日）雄踞美国第二大商业银行的地位，在150多个国家拥有约5,600家支行。1958年，ヤンセカ | 万Y银行发明了信用卡BankAmericard，1976年改名为最著名的信用卡Visa²。2023年9月28日，我接到Charles Schwab发出的ヤンセカ | 万Y股份证明，立即向ヤンセカ | 万Y银行发出提案。

Shareholder Proposal to Improve Executive Compensation Program

改进高管薪酬规划的股东提案

Resolved: shareholders recommend that Bank of America Corporation (the Company) improve the executive compensation program to include the CEO pay ratio factor. /决议：股东们提议ヤンセカ | 万Y银行公司（以下简称“本公司”）改进高管薪酬规划，将首席执行官薪酬比率因素纳入其中。

Supporting Statement/支持提案的声明

The Company's executive compensation jumped irregularly, irrationally, and unreasonably from 2021 to 2022: from 23,729,169 to 30,177,503 (+27.2%) for CEO, from 10,956,873 to 12,601,937 (+15.0%) for CFO, from 12,262,492 to 20,650,361 (+68.4%) for Regional Banking President, from 12,669,214 to 20,660,643 (+63.1%) for Vice Chair, from 12,474,933 to 20,652,107 (+65.5%) for Chief Risk Officer (2023 Proxy Statement p.68). The CEO pay ratio in 2022 was 258:1 (p.79). Furthermore, how different executive officers could achieve the same incomes for the vastly different functions of the Regional Banking President, the Vice Chair and the Chief Risk Officer? The 1-year total shareholder return was -23.8% (p.3). /2021年至2022年，本公司高管薪酬不规则、不合理、没有理由地跃升：CEO从23,729,169升至30,177,503 (+27.2%)，CFO从10,956,873升至12,601,937 (+15.0%)，区域银行总裁从12,262,492升至20,650,361 (+68.4%)，董事会副主席从12,669,214增至20,660,643 (+63.1%)，首席风险官从12,474,933增至20,652,107 (+65.5%)（2023年股东会议声明第68页）。2022年CEO薪酬比例为258:1（第79页）。此外，区域银行总裁、董事会副主席和首席风险官等截然不同的职能怎么可能获得相同的收入？一年期股东总回报率为-23.8%（第3页）。

America's ballooning executive compensation is not sustainable for the economy, and there is no rational methodology to decide the executive compensation, particularly because there is no consideration of the CEO pay ratio. The CEO pay ratios of big Japanese and European companies are much less than of big American companies. The increase of disparity of income has a direct negative impact on American social instability. For example, one article " 'No defensible argument' : Anger boils over at CEO pay" from Politico.com 09/16/2023 stated: "The historic UAW strike puts an exclamation point on more than a decade of efforts ... to narrow the pay gap between top executives and workers. ... And between 1978 and 2021, executive compensation at large American companies increased by more than 1,400 percent." /美国不断膨胀的高管薪酬对于经济来说是不可持续的，而且没有合理的方法论来决定高管薪酬，特别是因为没有考

¹这个汉字翻译不正确，使人误以为是美国的国家银行，可能译为“美洲银行”准确一些。

² 赵京，继续推动Visa公司的高层报酬哲学改革，2021年1月26日。

虑首席执行官的薪酬比例。日本和欧洲大公司的首席执行官薪酬比率远低于美国大公司。收入差距的扩大对美国社会不稳定产生直接负面影响。例如，Politico.com 2023 年9月16日发表的一篇文章《‘没有任何可辩护的论点’：对 CEO 薪酬的愤怒爆发》指出：“历史性的UAW罢工给十多年来的…… 缩小高管人员与员工之间的薪酬差距努力打上了感叹号。……从 1978年到2021年，美国大型公司的高管薪酬增长了1,400% 以上。”

Adam Smith said: “Wealth, as Mr Hobbes says, is power.” America has a long history to check and balance power. The public gives the board the power to run the corporate business without organized unions in big financial companies, without employee representation on board; and the board is nominated and elected without any competition (the number of candidates is the same number of board seats). To increase the executive wealth (compensation) irregularly, irrationally, and unreasonably is to abuse the power. Shareholders in JPMorgan Chase & Co., Intel, Netflix and other big companies rejected sky-high executive pay packages in 2022 and 2023. /亚当·斯密说：“正如霍布斯先生所说，财富就是权力。”美国有着制衡权力的悠久历史。公众赋予大型金融公司董事会经营公司业务的权力，无需有组织性的工会，董事会也没有员工代表；董事会的提名和选举不存在任何竞争（候选人人数与董事会席位数相同）。不规范、不合理、没有理由地增加高管财富（薪酬），就是滥用权力。摩根大通³、英特尔、Netflix等大公司的股东拒绝了2022年和2023年的天价高管薪酬方案。

As a policy recommendation, the Company may refer to Aristotle’s Politiká/Politics, in which he concluded that in a stable polis community, the disparity of wealth (land ownership) should not be more than 5 times. Human nature has not changed so dramatically. The Company has the flexibility to reform the Compensation and Human Capital Committee to improve the executive compensation program, such as to include the CEO pay ratio factor. /作为政策建议，公司可参考ΥΓΙΜΓΥΓΥΓΥΓ/亚里士多德的《政治学》，其中他的结论是，在稳定的城邦社区中，贫富差距（土地所有权）不应超过5倍。人性并没有发生如此巨大的变化。公司可以灵活地改革薪酬与人力资本委员会，例如纳入首席执行官薪酬比率因素，以改善高管薪酬规划。

10月10日，我接到代表Amazon公司的同一个Gibson, Dunn & Crutcher LLP 律师行的同一个律师的来函，同样说我的提案信（不是提案内容）中提示的与公司会谈的时间范围不符合美国证券交易委员会 SEC 的说法，有“程序缺欠”。我10月11日回复说明我提示的时间范围大于 SEC 的要求，不是“程序缺欠”，但也重新提示时间范围，改变说法。

与Amazon随后直接与我联系不同，又过了3个月，ΥΓΙΜΓΥΓΥΓΥΓ银行没有直接与我联系。2024年1月11日收到了Deputy General Counsel and Corporate Secretary/副总律师和公司秘书长REJ的电邮，确认收到了我的提案并就我的提案安排视频/电话会议。我立即回复，同意2月2日举行会谈。

今天，我与公司的四位官员举行视频会议。我介绍自己的中国、日本、美国经历，以及20多年来帮助美国的高科技、金融、制药行业公司企业治理的经验教训。他们（其中的一位华裔女性没有发言）首先介绍ΥΓΙΜΓΥΓΥΓΥΓ银行努力提升中位收入员工的报酬，已经决定到2025年把最低工资提高到25美元/

³ 赵京，改进摩根大通的公司治理，2016年3月11日。

小时，我表示赞许，并介绍这正是我2018年帮助Wells Fargo银行的成果之一⁴。其次，他们也许意识到1月30日Delaware/特拉华州法院公开的撤销Tesla/特斯拉CEO Musk/马斯克/的558亿美元报酬的裁决，说Yokese/银行负责高层报酬的董事们和官员们都独立于CEO；而且，他们与机构投资者们会谈时没有人对Yokese/银行高层的报酬表示异议。我指出，从Yokese/的558亿美元报酬的裁决书可以看出，公司一个一个单独地听取大股东意见的作法是有缺欠的，只会听到公司想听的附和之音，绝不会听到我这样的小股东专家的批评性建议，应该向Intel公司那样召开小型会议同时听取社会各界的反馈。然后，他们又举出在市场竞争中必须高薪才能吸引优秀管理人才的老生常谈，我介绍自己上周与The Travelers Companies/旅行者们的官员们讨论高管薪酬规划的例子⁵，指出所谓“企业同行评比”的方法论是flawed/有缺欠的。我问他们知道Yokese/银行10年前、20年前的CEO薪酬比率吗？美国的高层报酬和报酬比率是日本英国欧洲大公司高层报酬和报酬比率的10倍以上，这不仅是高管们的个人贪婪问题，而更是整个社会动荡不安的源头之一。我进一步举出Intel和Microsoft公司部分接受我的建议改善了企业治理、所以我主动撤销了提案的经验，说明提案付诸表决不是我的目的，我的目的是改善企业治理。

他们介绍的要点反映在Yokese/银行今天向美国证券交易委员会SEC提交的FORM 8-K报告中⁶，考虑到我的提案早在去年9月29日提交，说明董事会确实严肃认真地开会讨论了我的提案，并相应地采取行动，例如把2023年度的CEO报酬略微降低（即使公司的相关业绩提高了6%）。REJ最后总结说，感谢我对Yokese/银行的关注和企业治理方面的insight/洞察力，会把我的社会学、政治学考量上报给董事会参考，他们一两个周后再联系我，请我过目董事会将要发布在股东年会上的（反对）声明。这预示、确认我的提案会在今年的Yokese/银行股东年会上付诸表决。我谢谢他们与我的坦率通讯对话，表示今后将会继续持有Yokese/银行的股份，还有其他的企业治理方面的建议，但如果能够保持对话的渠道通畅，不一定非要付诸股东大会表决。他们对此表示感谢、希望共同帮助Yokese/银行改善企业治理。

4月24日，Yokese/银行召开2024年股东年会⁷，我的提案第10号得到396,134,656股赞同（7.1%），5,195,465,828股反对（92.9%），51,786,424股弃权，932,046,642股代理股东未投票。公司的高层报酬提案第2号内容实际上正好与我的提案相反，得到类似的结果：5,126,311,367股赞同（91.4%），484,265,691股反对（8.6%），32,809,850股弃权，932,046,642股未投票。从董事会反对我的提案的声明（2024 Proxy Statement/股东会议说明 108-109页）和对第2号公司提案的说明（5-6, 34-36, 53-87页，其中也包含对我的提案的回应）可以看出高层报酬（43页内容/股东会议说明共129页）在美国企业治理方面的重要性，由于我的提案得到赞同股超过5%，同样的提案可以在明年的股东年会继续付诸表决。付诸表决虽然是强有力的公共教育的手段，改善企业治理才是目的，我还有半年时间在提交2025年股东年会提案之前考虑如何利用这个结果继续与公司交涉。

[赵京，中日美比较政策研究所，2024年2月2日第一稿，2024年5月3日第二稿]

⁴赵京，改革Wells Fargo富国银行高管报酬的提案2018年4月30日。

⁵赵京，改进The Travelers Companies/旅行者们公司高管薪酬规划的提案，2024年1月26日。

⁶<https://www.sec.gov/ixviewer/ix.html?doc=/Archives/edgar/data/70858/000007085824000027/bac-20240202.htm>

⁷<https://investor.bankofamerica.com/regulatory-and-other-filings/all-sec-filings/content/0000070858-24-000149/0000070858-24-000149.pdf>