

改进Comcast高管薪酬程序的2025年股东提案

2019年我第一次向超级媒体复合体Comcast Corporation/ㄎㄛㄛㄎㄛㄩㄥㄨㄥㄨㄥ公司（员工近20万，按不同行业划分居1-4位）发出付诸2020年股东大会表决的提案，要求减少Chief Executive Officer/CEO/首席执行官报酬与中位员工的收入比率（2017年458倍，2018年426倍）¹，被公司排除。因为ㄎㄛㄛㄎㄛㄩㄥㄨㄥ本部在Philadelphia，我资源有限，即使得以付诸表决也不便于前往出席会议，没有接着继续提案。疫情之后，ㄎㄛㄛㄎㄛㄩㄥㄨㄥ与许多公司一样改为网上出席会议，2024年11月1日，我再次向ㄎㄛㄛㄎㄛㄩㄥㄨㄥ发出提案，要求付诸2025年股东会议表决。全文如下：

Stockholder Proposal to Improve Executive Compensation Program

改进高管薪酬程序的股东提案

Resolved: stockholders recommend that Comcast Corporation (our Company) improve the executive compensation program to include the CEO pay ratio factor. 决议：股东们建议ㄎㄛㄛㄎㄛㄩㄥㄨㄥ公司（我们的公司）改进高管薪酬程序，将首席执行官薪酬比率的因素纳入其中。

Supporting Statement支持声明

The Economic Policy Institute found that “from 1978–2023, top CEO compensation shot up 1,085%, compared with a 24% increase in a typical worker’s compensation.”² 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 increase of disparity of income has a direct negative impact on American social disorder. The CEO pay ratios of big Japanese and European companies are about the same level of the CEO pay ratios of big American companies in the late 1970s and early 1980s. 经济政策研究所发现：“从1978年到2023年，最高的首席执行官的薪酬猛增了1,085%，而普通工人的薪酬仅增长了24%。”美国不断膨胀的高管薪酬对经济来说是不可持续的，而且没有合理的方法来决定高管薪酬，特别是因为没有考虑首席执行官薪酬（对中位员工收入）的比率。收入差距的扩大对美国社会混乱产生了直接的负面影响。日本和欧洲大公司的总裁/首席执行官薪酬比率与1970年代末和1980年代初美国大公司的首席执行官薪酬比率大致相同。

The American corporate boards and executives have become a class of oligarchy, as defined by Aristotle, according to his *Politics*. In this great classic, Aristotle demonstrated that in a stable community (polis), the ratio of the rich citizen’s land to the poor citizen’s land should not be over 5 to 1. Our Company’s CEO pay ratio for 2023 is 398 to 1 (2024 Proxy Statement p.49), further increased from the very abnormally high 385 to 1 in 2022 (2023 Proxy Statement p.63). This is against the trend: shareholders in JPMorgan Chase & Co., Intel, Netflix, Salesforce and other big companies rejected sky-high executive pay packages in 2022, 2023, and 2024. 根据ㄩㄥㄨㄥㄨㄥㄨㄥㄨㄥㄨㄥ/亚里士多德的《政治学》的定义，美国公司董事会和高管们已成为一个寡头阶层。在这部伟大的经典著作中，ㄩㄥㄨㄥㄨㄥㄨㄥㄨㄥㄨㄥ论证了在一个稳定的社会（ㄨㄥㄨㄥㄨㄥ/城邦）中，富人土地与穷人土地的比例不应超过5比1。而我们公司2023年的CEO薪酬比率为398比1（2024

¹ https://cpri.tripod.com/cpr2019/comcast_proposal_2020.pdf

² By Josh Bivens, Elise Gould, and Jori Kandra, September 19, 2024.

年股东会议材料声明第 49 页），比 2022 年非常不正常的 385 比 1（2023 年股东会议材料声明第 63 页）进一步上升。这与目前趋势背道而驰：摩根大通、英特尔、Netflix、Salesforce 等大公司的股东在 2022 年、2023 年和 2024 年拒绝了高管们的天高般的薪酬收获。

Adam Smith said: “Wealth, as Mr Hobbes says, is power.” As a social contract, the American public gives the corporate board the power and trust to run the corporate business without employee representation in the 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) irrationally is to abuse the power and trust. ヲ勿 ヲノ/亚当·ムロム/斯密说：“正如フセケムム/霍布斯先生所说，财富就是权力。”作为一项社会契约，美国公众赋予公司董事会权力和信任，让他们经营公司业务，而无需员工代表进入董事会；董事会的提名和选举没有任何竞争（候选人数量与董事会席位数量相同）。不合理地增加高管财富（薪酬）就是滥用权力和信任。

Human nature has not changed so much since Aristotle. The Company has the flexibility to reform the Compensation and Human Capital Committee to improve the executive compensation program, such as including the CEO pay ratio factor. ヲ勿ムム去去せせム以来，人性并没有发生太大变化。公司可以灵活地改革薪酬和人力资本委员会，以改善高管薪酬程序，例如，将首席执行官薪酬比率因素纳入其中。

11 月 7 日，我接到多次代表フセケノムム去公司排除我提案的大律师行 Gibson, Dunn & Crutcher LLP (Gibson Dunn)的电邮和快件（次日），声称我的提案有三处 procedural deficiencies/程序上的缺欠。这是所有准备排除股东提案的公司的先行行为。第二天，我回复 Gibson Dunn，逐一反驳其排除理由，并提供新的股份证明。

2025 年 1 月 24 日，フセケノムム去的 Chen 女士通过电邮希望与我通话，我回复并约定 1 月 27 日举行半小时电话会议。

今天，Sr. Vice President, Sr. Deputy General Counsel and Assistant Secretary/助理秘书长 Wideman 女士和 Chen 女士与我通过网上视频会谈。在电邮上的秘书长 Reid 没有露面，从 Wideman 的开场白（“不理解你的提案目的”）和语气，我判断她没有被授权与我实质性地会谈（Chen 一言未发），只是传声筒，就按照我的提案内容从各个层次介绍：我 20 年来的提案经历、非民主选举出来的董事会对与公众的社会契约的违叛、高层报酬程序的方法论缺陷和超越个人贪婪对整个社会秩序的危害，并表示愿意以我社会学方法论专长免费帮助公司设计更合情合理、具有社会性责任的高层报酬方案。

Wideman 既不能、不愿赞成也无权反对，只是转告我：フセケノムム去已经决定致函美国证券交易委员会/SEC 排除我的提案。我提醒说：SEC 上次站在フセケノムム去一边同意排除了我的提案，这次不一定由站在フセケノムム去一边，我将每年坚持股东的提案权利帮助フセケノムム去改善企业治理，而 SEC 不可能总是站在フセケノムム去一边。我最后劝告フセケノムム去学习英特尔, Microsoft/微软, ExxonMobil/埃克森美孚，尊重股东关于企业治理的不同见解、更不要剥夺广大股东们投票的权利。

会谈到一半时间就被切断了，这与我和 BlackRock 秘书长与投资部份主管的建设性会议形成鲜明的对比³。ㄎㄨㄛㄩㄣㄨㄣ 的 CEO 兼董事会主席通过荒唐的设计，一人独占 B 股，拥有对所有其他股东的 A 股 100: 1 的投票权力，保持 1/3 的投票权。这样践踏基本平等原则的股份结构的公司，本来不应该任其上市。不用说助理秘书长，连秘书长也只是 CEO 兼董事会主席的跟班，不能期望他们会参与、关心ㄎㄨㄛㄩㄣㄨㄣ 的企业治理。

积重难返的Comcast的企业治理问题，需要美国整体制度上的改革，改进高管薪酬程序只是一个迫切的开端⁴，任重道远。

2月5日，Gibson Dunn致函美国证券交易委员会/SEC和我，声称我的提案内容“vague/模糊”或“indefinite/不确定” misleading/误导，甚至可笑地说不理解我的提案中“improve/改善”、“factor/因素”、“include/包括”等简明用词。这些正是律师们的职业手法，问题是ㄎㄨㄛㄩㄣㄨㄣ 为什么浪费资源、把基本的企业治理职责外包给这些律师行。我随即致函SEC和Gibson Dunn和ㄎㄨㄛㄩㄣㄨㄣ 进行反驳，特别指出我的同样提案在别的公司得以表决、一个90多岁的股东老太太专门致函向我表示感谢。

3月26日，我接到Corporate Paralegal Manager/企业律师助理发来的董事会反对声明。

4月15日，SEC “Rule 14a-8 Review Team/14a-8法规评定小组”给Gibson Dunn和我发来电邮，不同意Gibson Dunn排除我的提案的理由，由此确定我的提案将在股东年会上付诸表决。

6月18日凌晨，我从Washington/ㄨㄨㄣㄨㄣㄨㄣ/华盛顿州通过电话出席股东会议并宣读我的提案，大意如下：既然大家都已经读过我的提案，就无需重复内容了。我只想简略分享一下我之所以提案的经历。报酬委员会放弃了企业治理的职责，外包给所谓的“独立薪酬咨询者”，“独立薪酬咨询者”根本就不独立，只会提供报酬委员会想听的结果。占2024年股东会议材料声明（27-51页）30%的报酬委员会报告的方法论有结构性的缺陷。我之所以这么说，是因为作为方法论专家，我拥有社会研究方法论博士学位研究日本的social mobility/社会阶层变迁，知道滥用相同数据来编造不同的结果数字是多么不客观、不科学。

我的第5号提案后还有1个股东提案（CEO与董事会主席分离），完后只有一个股东提问，却是表示感谢董事会对我的提案的反对声明。整个会议不到30分钟就结束了。

我的提案有15,802,892（4.3%）股赞同（这是我的同样提案获得的最高比率）、353,841,457（95.7%）反对、964,662股弃权、22,704,817股未投票。

ㄎㄨㄛㄩㄣㄨㄣ 的企业治理存在一系列问题，令人不安。在美国社会政治经济正在经历结构性巨变之际，我准备提交民主选举董事会的改革提案付诸明年的会议表决，在更广泛的企业治理范围帮助美国确立公平安定的社会经济政治秩序。

[赵京，中日美比较政策研究所，2025年1月27日第一稿，2025年6月20日修订]

³ 赵京，2025年BlackRock/黑岩（贝莱德）董事会民主选举的提案，2024年12月4日。

⁴ 最近，媒体广泛报道Starbucks CEO 得到9千6百万美元的报酬，与中位收入员工的收入比率创下6666倍的记录。