

改革Fox/福克斯公司高层报酬的2025年股东提案

Fox Corporation/福克斯公司是21世纪福克斯公司的法律继承者（继承News Corp./新闻集团），主要经营电视广播、新闻和体育直播。新闻集团持有Murdoch/默多克的报纸股份以及Australia/澳大利亚的其他媒体资产，均由Murdoch/默多克和他的家族通过家族信托持有39%、40%的股权。Murdoch/默多克为福克斯公司联合执行董事长，他的儿子是董事长兼CEO/首席执行长。2024年有1万多名员工、营业额收入140亿美元。其中，福克斯新闻频道/FNC 占据了全天和黄金时段 60% 的有线新闻观众份额，是CNN 和 MSNBC等竞争对手们总和的1.5倍、当之无愧的主流媒体。

经过四年的“长期持股”，2025年5月23日，我首次向福克斯公司发出股东提案：

Stockholder Proposal to Improve Executive Compensation Program

改进高管薪酬方案的股东提案

Resolved: stockholders recommend that Fox Corporation (our Company) include the CEO pay ratio factor to improve the executive compensation program. 决议：股东们建议福克斯公司（我们的公司）改善高管薪酬程序，将首席执行长薪酬比率的因素纳入其中。

Supporting Statement支持声明

America's ballooning executive compensation is not sustainable for the economy, and the increase of disparity of income has a direct negative impact on American social disorder. As shown in our Company's 2024 Proxy Statement (p. 28 – p. 61 of 70 pages), there is no rational methodology to decide the executive compensation; particularly the very important and indicative factor CEO pay ratio 267 to 1 (p.55) was excluded from the process deciding the executive compensation. The Compensation Committee of the Board abandoned its duty by hiring an outside consultant firm to say what the Compensation Committee wanted to hear. The CEO pay ratios of big Japanese and European companies are less than one tenth of 267 to 1, and are about the same level of the CEO pay ratios of big American companies in the late 1970s and early 1980s. 美国不断膨胀的高管薪酬对经济来说是不可持续的，而收入差距的扩大对美国社会混乱产生了直接的负面影响。从 2024 年股东会议声明（第 28-61 页）看出：没有合理的方法论来决定高管薪酬，特别是排除了非常重要且具有指示意义的 CEO/首席执行长薪酬（对中位员工收入）比率 267:1 (55 页)的因素。董事会薪酬委员会放弃了自己的职责，聘请外部咨询公司来说出他们想听的结论。日本和欧洲大公司的 CEO 薪酬比率还不到 267:1 的十分之一，与 20 世纪 70 年代末 80 年代初美国大公司的 CEO 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. 美国公司董事会和高管们

已成为一个寡头阶层，正如亚里士多德在其《政治学》中所定义的那样。在这部伟大的经典著作中，亚里士多德证明：在一个稳定的社区（城邦）中，最富有的公民拥有的土地与最贫穷的公民拥有的土地之比不应超过 5:1。

Human nature has not changed so much since Aristotle. American corporate governance cannot be derailed from human nature and human reason. The Company has the flexibility to reform the Compensation Committee to include the CEO pay ratio factor to improve the executive compensation program. 从亚里士多德以来，人性并没有发生太大变化。美国的公司治理不能脱离人性和人类理性。公司可以灵活地改革薪酬委员会将 CEO 薪酬比率因素纳入其中以改善高管薪酬程序。

5月30日，经过15天的多次催促，我终于收到我的投资行Charles Schwab的正式股份证明，赶紧又发给Cleveland女士。6月5日，终于接到Senior Vice President and Corporate Secretary/高级副总裁兼公司秘书长Cleveland女士的电邮，承认收到我的提案，只指出我提示的会谈日期和时间不合规范，但没有说我的股份证明不合规范。我注意到她就是我提交提案并成功克服公司雇佣的外部律师行刁难、付诸2010年股东大会表决的新闻集团¹的秘书长，所以这次没有刁难我。我立即回复她，并讨论会谈的日程安排。

今天6月23日上午，我与Cleveland女士和Chief Investor Relations Officer/投资者关系主管Brown等通过电话会谈。

我简单介绍我在中国学习核物理和在日本研究社会学方法论的经历，和20多年多来通过股东提案推动美国大公司企业治理的经验和教训，指出我近十年来向不少公司提交了改善高层报酬的提案，因为高层报酬的不断攀升推动了寡头集团的形成，成为整个社会动荡不安的源头之一。

Cleveland女士希望进一步了解我的提案中所说的公司决定高层报酬的方法论的本质缺欠。我指出：首先，报酬委员会用公司的钱雇佣一个报酬咨询行，而咨询行只说报酬委员会想听的话，毫无独立性可言；其次，咨询行所挑选的所谓“同行公司们”是带偏见的，结果是把高层报酬越来越抬高，已经违背了人性。例如，从来没有看到一个咨询行选择Berkshire Hathaway/伯克希尔·哈撒韦CEO掌门人Buffett/巴菲特常年来不变的10万美元的报酬²，也不敢比较欧洲、日本、甚至中国的大公司们的高层报酬。第三、从我的社会学方法论博士专长，很容易看到咨询行排除CEO薪酬比率这样重要、简洁、相关性强的因素，而采纳一些不重要、看起来复杂、没有什么相关性的因素误导董事会、股东和公众。5月19日Wall Street Journal/华尔街日报登载了一个咨询行Bendable Labs整版长文“What's Behind the (Board) Ranking”，是一个普遍方法论缺欠的例子。我5月20日致函Wall Street Journal/华尔街日报指出这一点，Wall Street Journal/华尔街日报转发给Bendable Labs，Bendable Labs的共同总裁5月21日致函给我，希望我帮助他们改进，但我的原意是在Wall Street Journal/华尔街日报发表引起广泛关注，没有兴致与精力私下与咨询行打交道。

¹ 赵京，推动新闻集团的人权政策2010年7月28日。

² 赵京，2025年Berkshire Hathaway股东会议的提案预警，2025年5月7日。

鉴于美国作为媒体的支配地位（包括新闻集团拥有最高政治经济含金量的《华尔街日报》），会谈之后，我思考了几个小时，给他们发出电邮，总结并明确我的提案意图和目标。

我强烈建议公司采取切实措施，制定指导高管薪酬方法的原则。借鉴我帮助Intel/英特尔公司的好做法，我们可以邀请政府官员们、学术界人士们、投资者代表们、媒体专业人士们和国际研究人员们等外部专家召开会议，帮助薪酬委员会遵循改进的原则。无需聘请外部薪酬咨询公司。确立指导高管薪酬方法的原则后，我可以提供进一步的具体研究方法，以独立、客观、科学地衡量高管薪酬。

美国没有统一的公司法，因此事关公司业务的正当性、董事会的功能、高管与董事们的法律职责等企业治理的规范，听任各州的狭隘的公司法，出了问题再“头痛医头、脚痛医脚”。从方法论的角度看，各州的公司法与近代企业治理无缘，律师们作为一个团体时常对关联的诸社会科学的发展无动于衷，公司法领域展现了文化滞后的震惊案例。³ 独立建国时期很多人被称为“建国之父”，但只有独立宣言作者Jefferson/杰佛逊（第三任总统），“宪法之父”James Madison/麦迪逊（第四任总统）等几个人被称为“framers（建国框架的设计师）”，因为他们的思想，包括个人之间的通信中表达的观点，至今仍被引用在宪法等判例中。Jefferson最先呼吁警戒金钱权贵对新兴国家的威胁：“I hope we shall ...crush in it’s birth the aristocracy of our monied corporations which dare already to challenge our government to a trial of strength, and to bid defiance to the laws of their country. 我希望我们能够……从一开始就粉碎我们那些胆敢向我们的政府发起力量挑战并藐视他们国家法律的财团贵族。”⁴ Madison警告到“there is an evil which ought to be guarded agst. in the indefinite accumulation of property from the capacity of holding it in perpetuity by ecclesiastical Corporations. The power of all corporations, ought to be limited in this respect. The growing wealth acquired by them never fails to be a source of abuses. 教会法团无限期地积累财产并永久持有，是一种应当防范的邪恶弊端。在这方面，所有法团的权力都应受到限制。他们不断积累的财富总是会成为滥用的根源。”⁵

金钱对政治的控制越演越烈，在2022年，商业团体的31亿美元游说费用占联邦政府级别游说总额的86.9%，正式登记的12,609游说者是国会议员的23倍⁶。具体在美国的企业治理，它的政治功能极为突出，偏向共和党和Trump/特朗普，被列为“向民主主义发动战争的6大集团”之一⁷。但我的政策研究超越短期的政治时局和意识形态纠纷，立足于人性和理性，关注终极的社会秩序，特别是因为大的机构（或少数个人富豪）股东几乎不感兴趣或无法提案（2024年股东年会只有3

³赵京, Securities and Exchange Commission/证券与交易委员会的局限, 2025年6月17日。

⁴ Thomas Jefferson to George Logan, 12 November 1816.

<https://founders.archives.gov/documents/Jefferson/03-10-02-0390>

⁵ Detached Memoranda, ca. 31 January 1820. "Monopolies. Perpetuities. Corporations. Ecclesiastical Endowments". <https://founders.archives.gov/documents/Madison/04-01-02-0549>.

⁶ Rena Steinzor, American Apocalypse: The Six Far-right Groups Waging War on Democracy, Stanford University Press, 2024. Pp.5-6.

⁷ Rena Steinzor, American Apocalypse: The Six Far-right Groups Waging War on Democracy, Stanford University Press, 2024.



个董事会的提案)，我只得独立挑战既有的观念和规范。

[赵京，中日美比较政策研究所，2025年6月23日]