

埃克森美孚的高层报酬政策提案

埃克森美孚Exxon Mobil是世界上第一大石油公司，即使以今天的超低油价，还有3376亿美元资产。我2015年12月15日向公司提交改进高层报酬政策Executive Compensation Policy的提案，建议邀请外部专家作为顾问参加公司的报酬委员会提供建言。shareholders recommend that Exxon Mobil Corporation improve the executive compensation policy with respect to Exxon Mobil's executive officers and other senior executives to permit outside experts to attend meetings of the Compensation Committee as non-members or as advisors to the Committee.我引用公司2015年股东大会通知，以主席兼执行长CEO 2012-14年的报酬\$40,266,501、\$28,138,329、\$33,096,312为例，指出仅雇用一个人（为董事会服务的）咨询公司来决定高层报酬不合理、不公平，也不道德。公司在制定高层报酬政策时应该从广泛的社会阶层听取意见、参照美国的总体经济，包括失业率、工作时间和收入差距等状况。我同时引用法国政治经济学教授Thomas Piketty的著名研究Capital in the Twenty-First Century,证明美国异常的高层报酬导致的收入不平等已经带来了金融秩序的不稳定。

这是我第一次埃克森美孚与打交道¹，我首先凭经验从公司的对应判断一个公司的诚意。12月22日，我收到主管投资关系的副总裁兼秘书长Woodbury的快件，说我的股东证明中2014年12月12日购入的30股没有维持一年以上的2000美元市值，因而没有资格提案。我12月27日回复Woodbury，指出他的计算方法武断：由于公司股价的下跌，我2015年8月19日在那30股的市值仍然高于2000美元市值之际又购入15股，所以在整个一年期间，我持有的公司股份市值从来没有低于2000美元。

同时，我接到股东关系部门的Gilbert女士的几次电话和电邮，表示公司愿意听取我的见解。我认真学习了她发给我的几个公司文献（有一些我在提交提案时已经研究过），回复说我很难同意“公司既有的高层报酬政策已经相当程度上实施了你的提案”的说法。我举出英特尔接纳我的建议举行三次外部专家会议讨论公司治理的样板，我们商定2月由Woodbury等埃克森美孚官员直接与我电话会谈。这相当于埃克森美孚召开的外部专家会议，他们还同意我可以邀请别的专家加入。

2016年1月21日，公司负责与美国证券交易委员会SEC联络的Parsons向SEC提交排除我提案的电邮。我注意到埃克森美孚没有就我的提案资格为难SEC，只用了一个理由：公司已经相当程度实施了 my 提案，而不是像雅虎、高盛、推特等公司雇用外部律师行编造五、六个理由，引用几十个似是而非的案例对人手严重不足的SEC官员律师疲劳轰炸，反正只要SEC同意其中一个看起来像的理由就可以排除股东提案了。我决定不向SEC反驳埃克森美孚，相信SEC的律师官员会独立判断的。

2月16日，我和Woodbury以及另一个埃克森美孚官员（应该是股东部门经理Tinsley）举行了一个小时的电话会议。我介绍了为什么如此提案，除了重申已经在书面上表达的见解，进一步以日本（高层报酬一般不超过普通员工10倍，高管们觉得退休时能得到一份天皇的奖状更值钱）、德国（董事会里必须有工会代表反映普通员工利益）、甚至中国（据某银行行长自称工资为八千元）的例子，说明

¹ 我2010年在第二大石油公司的提案介绍见赵京：“推动Chevron雪佛龙公司改进人权政策的经验”，2010年2月1日。<http://cpri.tripod.com/cpr2010/chevron100201.pdf>。

埃克森美孚的高层报酬政策违背世界潮流。Woodbury让我称他Jeff，重复以埃克森美孚是世界第一大石油公司的理由，强调公司高层报酬必须有竞争力。我也针锋相对地指出：正是因为埃克森美孚是世界第一大石油公司，我才有意愿关注公司的社会责任，促使公司发挥全球性领导力。最后我们一致认为会议成功地交换了彼此的见解，同意进一步交流。

我当晚思考了几个小时，意识到以我的不足亿分之一股份得到这样的结果，达到了初步战略目的：一、向公司传达了明确的改善高层报酬政策的信息，二、我与公司的所有通讯都报告到SEC备案，SEC会把这些通讯都放到它的网站供公众（特别是相关的企业律师）查询，也相当于监督公司是否已经相当程度实施了我提案的政策，三、建立起交流的渠道。所以我回复公司说，感谢今天的坦率交流，虽然我们彼此依然不同意对方的意见，但我愿意撤销这一次提案，并继续保持公司的股份。

第二天，公司马上把我的决定电邮给SEC，SEC也神奇地当天回复我们。第三天Tinsley发给我感谢电邮，表示公司随时愿意听取我的包括高层报酬政策在内的公司治理的建议。SEC随即把我的提案和我与埃克森美孚交锋的信息放到网上：

<http://www.sec.gov/divisions/corpfin/cf-noaction/14a-8/2016/jingzhao021716-14a8.pdf>。

美国日益加剧的高层巨额报酬、收入不平等和经济秩序的不稳定，除了社会上的普遍怨愤（但一直无力阻止）²，也反映到正在激烈展开的民主党初选搏斗。我从格林斯潘（他本人就兼任过好几个大公司的报酬委员会董事）的书里研究出美国大公司主要是按照不断扩大的全球化规模的比例颁发给高层高薪的逻辑，要挑战这种资本逻辑，除了继续与公司管理层对话甚至对决（法庭上），需要更多的民众参与。

[赵京，中日美比较政策研究所，2016年2月23日]

² 正好有一篇斯坦福大学商学院的论文特别提到埃克森美孚的高层报酬问题，可以作为我进一步与公司交流的材料。Are CEOs Overpaid? A new survey shows Americans find flaws with executive compensation. February 17, 2016, Shana Lynch, Insights by Stanford Business. <https://www.gsb.stanford.edu/insights/are-ceos-overpaid>