美國企業犯罪較英國多的原因

企業管治

何順文
馬衍璋

美國最近一宗企業詐騙案的主角是加拿大報業大亨布烈克（Conrad Black），他剛於本年七月十三日在芝加哥被控三項詐騙及一項妨礙司法公正罪名成立。布烈克曾擁有全球第三大的英文報業集團Hollinger International，旗下報章包括《芝加哥太陽時報》、加拿大《國家郵報》及英國《每日電訊報》等。在這宗企業詐騙案中布烈克被指私自侵吞了六千萬美元。

雖然美國政府決意要打擊企業犯罪，歷年來亦已投入了不少人力、物力。先後有《沙賓法案》、反企業詐騙法案（Anti-corporate Fraud Bill）及成立了企業詐騙特別小組等，但企業犯罪新聞仍未間斷。美國民主黨及學術界曾批評布殊政府只懂喊口號，卻沒有具體措施。現在的景象是打擊力度的確大了，處理布烈克案的檢察官表示此案有警惕作用，讓心存僥倖者知道企業犯法的後果很嚴重。筆者某程度上同意治亂世要用重典，但不禁懷疑這能根治問題嗎？進一步問，到底美國政府有否拿準真正的問題？

美國既有獨立的司法制度，又擁有全球最嚴謹的證券法和上市規則，政府常向國際大舉公司管治和道德旗幟，但為什麼偏偏令舉國尷尬的企業犯罪醜聞常來自這國家呢？這「白領犯罪」（white-collar crime）文化是何時開始呢？到底問題出在哪裏？

犯罪者背後可以有很多動機，但大概都離不開「貪」這個字。冰封三尺，非一日之寒。這些美國企業高層的貪心及大膽，相信亦是慢慢滋長出來的。我們試從以下研究數據找出部分問題根源。

認股權令美CEO總薪酬較高

早年兩名學者進行一項研究「The Prince and the Pauper? CEO Pay in the United States and United Kingdom, Canyon and Murphy, 2000」，以一九九七年美國及英國的行政總裁薪酬作對比，發現美國行政總裁的現金薪酬（cash compensation）較英國的高出百分之四十五；而總薪酬（total compensation）則較英國的高出百分之一百九十，即是差不多高出兩倍。總薪酬與現金薪酬之間的差異，絕大部分則由認股權造成。

研究以兩國首五百大公司數字為基礎，英國行政總裁的總薪酬是三億三千萬英鎊（即平均個人總薪酬約六十六萬英鎊），其中有七千四百萬英鎊為認股權收益；而美國的總薪酬則是三十二億英鎊（即平均個人總薪酬約六百三十萬英鎊），其中二十億英鎊屬認股權收益。兩國之間的數字差異大得驚人，更令人咋舌的是當年單是迪士尼行政總裁Michael Eisner個人的認股權收益已達三億四千八百萬英鎊。換句話說，英國首五百大公司行政總裁的總認股權收益都不及一個美國行政總裁的多。

迪士尼前行政總裁Michael Eisner的個人認股權收益竟達3.48億英鎊

雖然以上是十年前的數據，但二〇〇〇年起的科網潮時代，美國公司的認股權發得更兇，兩國行政總裁總薪酬之間的差距，隨着時日理應有增無減。

當然，美國的行政總裁薪酬較英國的為高，原因不一定是負面的，還可以有很多正面原因。微觀方面，可以是因為行政總裁的工作範疇、個人能力、國際商業洩野及外交手腕成熟度等的不同；而宏觀方面，則可能是企業規模及稅務條

加拿大報業大亨布烈克被控詐騙及妨礙司法公正罪名成立

權予行政總裁，令其薪酬達至天價的情況，在美國較常見及為社會所接受。因為能者居之，他們有能力令股價不斷創新高，這便是他們應得的份。至於他們用什麼方法，大家則未必有興趣去分析。

除了上市公司行政總裁薪酬的分別外，兩國的專業人士，例如醫生、工程師、教授、律師、運動員及投資銀行家等薪酬也有很大差別。這些都說明了高薪行業的「明星」在美國市場競爭較英國的激烈，這是一種根深蒂固的文化。

認股權正好把這文化差異形象化。認股權與現金薪酬的分別是時間，試問一年之內公司可以給行政總裁加多少次人工。但拿着認股權，隨着股價上揚，尤其是牛市時一天之內行政總裁的身家可以倍數增長。這種如坐穿梭機般的刺激加上個人主義，正好體現美國勝者為王（winner-take-all）的文化。

美國公司及員工都喜歡以大量認股權作薪酬，以股價作為成績表，令行政總裁身處英雄地，往往由長遠變成爭一日長短。為要透過認股權獲利，把本應看眼公司長遠發展的目光縮短在今年的業績上，不少CEO故做出種種對股東不利，甚至乎是犯法的行為。

再者，根據德籍社會學家及前倫敦政治經濟學院院長戴倫洛夫教授的分析，傳統上英國人雖崇尚上流貴族生活，但亦安於本分一世留為平民或中下層，喜愛團結平等與悠閒生活，而不鼓勵與人競爭及追求個人財富。因此英國社會的階層流動性（social mobility）很低，英國的自殺率是眾多先進工業國家中最低之一，也是可以理解的。

中國企業不怕英雄主義泛濫

總括來說，兩國文化差異跟企業犯罪的關係，部分可能是由於美國這種令人上癮的勝者為王文化及個人英雄主義。但筆者絕對無意把美國企業高層定性為貪心之輩，相反他們之中有很多令人敬佩的人才，只是在嘗試找出美國的問題時，亦反思香港是否正朝着美國這方向走，抑或我們早已是同路人呢？

另外，記得在一個由浸大公司管治研究中心舉辦的研究會上，筆者曾向其中一名主講嘉賓中國平安保險集團領導梁家駒發問，究竟現在中國內地上市公司應否大幅向管理人發放認股權？會否影響超級內團隊合作精神？梁先生直接肯定了認股權在中國企業的價值和功用，並認為中國企業目前是太缺乏個人願意成為英雄（大多為沉默的順從者），而不是怕個人主義或英雄主義的泛濫。

這可能是另一種國家文化的考慮。無論如何，中央現在講求拉近貧富懸殊與構建和諧社會，相信在國內企業大幅度或廣泛採用認股權作薪酬的做法有一定的限制。

兩國文化差異是主因

筆者曾在此稱多次討論認股權的利弊，認為企業必須小心及適當地運用才能發揮其激勵作用，盡量減少其負面作用。上述兩位學者提出一個頗有趣的問題，就是認股權所帶來的爭議全世界都一樣，為什麼在美國應受爭議的公司，卻愈發得多認股權；但在英國卻相反？他們相信兩國的文化差異是主要原因。

回顧英、美兩國的歷史，美國人對貧富懸殊的容忍度較高，尤其是由個人才能、努力或創業精神所帶來的差異，更是受歡迎甚至乎推崇，這便是「美國夢」（American Dream）的吸引之處。若把這邏輯推進一步，便明白為什麼公司發巨額認股

何順文　浸會大學工商管理學院院長兼教授
馬衍璋　浸會大學工商管理學院博士研究生