

独立董事作用显著 提升空间仍较大

——上市公司独立董事履职情况报告摘要

□中国上市公司协会独立董事履职指引编写课题组

为了对上市公司独立董事制度实施十多年来的效果进行全面、客观的评估,2013年8月,中国上市公司协会面向上市公司独立董事、上市公司管理人员、投资者(含机构投资者和个人投资者)、其他相关人员(含上市公司监管部门人员、自律机构人员、研究机构人员及其他相关人员)发放了《上市公司独立董事履职状况调查问卷》(以下简称《问卷》)。在问卷分析和相关调研的基础上,撰写了《上市公司独立董事履职情况报告》,旨在对当前上市公司独立董事群体的基本情况、履职现状以及独立董事制度实施的效果、存在的问题和完善的思路进行全面的分析和阐述。

一、我国上市公司独立董事的基本情况

指导意见》,上市公司董事会成员中应当至少包括1/3独立董事,因此,上市公司中独立董事的“三人现象”和董事会的“九人现象”明显。

(二)独立董事的兼职情况

2012年底沪深两市在岗的5972名独立董事中,有4520名仅在1家上市公司任职,没有兼任,占全部在职独立董事的75.7%;922名同时担任2家上市公司的独立董事,占比15.4%;311名同时担任3家上市公司的独立董事,占比5.2%;167人同时担任4家上市公司的独立董事,占比2.8%;52人同时担任5家上市公司的独立董事。统计资料中,没有独立董事的任职公司数量超过5家,这也符合《指

导意见》的规定:独立董事原则上最多在5家上市公司兼任独立董事。

(三)独立董事的年龄分布

2012年底,沪深两市上市公司独立董事的平均年龄为54.7岁,最大的84岁,最小的28岁。从年龄的区间分布来看,独立董事主要集中在41-70岁,占比达到87.6%,说明有一定工作经历和经验的人受到相当重视;从细分区间来看,41-50岁占比最高,占33.8%;51-60岁占比32.5%,61-70岁占比21.4%,71岁以上和30-40岁占比分别为6.9%和4.6%。

(四)独立董事的学历分布

2012年底在职的5972名独立董事中大多数具有本科及以上学历,占比为89.9%。其中,硕士以上学历的独立董事占比61.1%,博士学历的占比30.8%,大专学历的占比4.5%,中专和高中学历的占0.15%。此外,还有324名独立董事在上市公司的年报中没有披露学历信息。

2012年底在职的5972名独立董事中大多数具有本科及以上学历,占比为89.9%。其中,硕士以上学历的独立董事占比61.1%,博士学历的占比30.8%,大专学历的占比4.5%,中专和高中学历的占0.15%。此外,还有324名独立董事在上市公司的年报中没有披露学历信息。

(五)独立董事的薪酬分布

2012年,全部独立董事的平均年薪为8.9万元,年薪的中位数为6万元,即有一半的独立董事年薪在6万元以上,一半在6万元以下。80%的分位数为12万,即有80%的独立董事年薪在12万以下。独立董事的最高年薪为124万,高于50万的有13个。

二、独立董事的履职情况

本次调查共回收问卷275份,其中,有效问卷253份。

(一)调查对象身份分布

本次调查的有效样本为253个,其中,上市公司管理人员104个,占比41.1%;上市公司独立董事61个,占比24.1%;而投资者和其他相关人员都是44个,占17.4%;投资者及其他相关人员均为44个,占比17.4%,样本分布基本均匀。

(二)对独立董事履职情况的评价

1、独立董事在上市公司所起的作用 问卷对独立董事在“促进公司整体发展”、“促进公司治理”和“保护中小投资者利益”三个方面所发挥的作用进行了调查。在促进公司整体发展方面,被调查者选择“较好”的最多,占52.2%;其次是“一般”,占40.3%;选择“比较差”和“很好”的都较少,占4.7%和2.8%;没有选择“很差”的样本。认为独立董事在促进公司整体发展方面发挥“很好”或“较好”作用的合计占比超过半数,为55%,表明,调查对象对独立董事在促进公司整体发展方面所起的作用持较为肯定的态度。

在促进公司治理方面,认为独立董事所起作用“较好”的最多,占55.2%;选择“一般”的次之,占37.7%;选择“比较差”和“很好”的较少,分别占4.4%和2.7%,没有选择“很差”的样本。认为独立董事在促进公司治理方面发挥“很好”或“较好”作用的合计占比超过半数,为55%,表明,调查对象对独立董事在促进公司治理方面所起的作用持较为肯定的态度。

在保护中小投资者利益方面,选择“较好”的占50.8%，“一般”的占41%，“比较差”的占6.0%，“很好”的占1.6%，还出现了1个选择“很差”的样本，占比为0.5%。其中，选择“很好”和“较好”的合计占比52.4%，超过半数，表明，调查对象对独立董事在保护中小投资者利益方面所起的作用持较为肯定的态度。

2、独立董事工作尽职情况

对于独立董事的工作尽职情况,调查对象选择“较好”的超过了60%,为60.9%,其次是选择“一般”的,占37.7%,而选择“比较差”和“很好”的都很少,分别为3.8%和2.2%,没有选择“很差”的样本。可见,调查对象对独立董事的工作尽职情况较为认同。

3、影响独立董事履职的因素

(1)影响独立董事充分履职的主要因素 问卷中列出了七个可能影响上市公司独立董事充分履职的因素,请被调查者选择自己认为比较重要的并排序。我们将调查对象的选择按照其排序进行7、6、5、4、3、2、1的赋值,分别计算各因素的得分。调查对象认为影响独立董事充分履职的最主要因素是“约束不足,缺少相关问责、评价机制”和“独立性不足”,得分分别为861和1679,远远高于其他因素的得分。接下来是“主观不努力”和“津贴低责任大,风险收益不对等”,得分分别为366和324。“经验不足”、“上市公司提供支持和保障不够”以及“专业能力欠缺”得分较低,分别为242、229和141,表明,调查对象认为“经验不足”、“上市公司提供支持和保障不够”和“专业能力欠缺”不是影响独立董事充分履职的关键因素。

(2)关于独立董事提名、选聘方式对其独立性的影响

当前的独立董事选聘方式是由上市公司董事会、监事会以及单独或者合并持有上市公司已发行股份1%以上的股东提名,现实操作中,往往是由公司的大股东提名,难以避免地跟上市公司的大股东存在或多或少的关系。这种提名、选聘方式对独立董事的独立性是否造成影响?调查问卷显示,调查对象中认为“基本没有影响”的占39.8%,认为“有一些影响”的占40.4%,认为“有较大影响”的占19.8%。

(3)津贴发放方式对独立董事独立性的影响

当前独立董事的津贴由上市公司直接为独立董事发放,对于这种发放方式是否会对独立董事的独立性产生影响,问卷统计结果

显示,认为“基本没有影响”的占32.6%;认为“有一些影响但影响不大”的占比为42.9%,认为“有较大影响”的占比为24.5%。

(4)关于当前津贴标准是否适当

据前面统计,当前上市公司独立董事的津贴一般为每年5-10万元,平均为8.9万。对于当前的津贴标准是否适当,调查显示,绝大多数调查对象认为当前的独立董事津贴标准比较合适,占比78.3%。这与前面影响独立董事充分履职的7个因素中,“独立董事津贴水平太低,职责太多,责任太大,风险收益不对等”的重要性排名靠后相一致。

(5)关于独立董事任职家数

对于上市公司独立董事最多同时担任几家才不至于明显影响其充分履职,调查统计结果显示,调查对象选择最多3家的比例最大,为50%,其次是最多5家和最多2家,分别占19.8%和18.7%,选择可以5家以上的最少,仅占3.3%。选择最多2家和最多3家的比例合计为68.7%,即有近七成的调查对象认为独立董事任职的家数最多为3家或以下,意味着,会影响独立董事的充分尽责履职。

(6)关于独立董事参加专业培训的频率

对于担任独立董事的履历少于2年的独立董事,调查对象选择“每1年1次”的有64.4%,选择“每半年一次”的有28.9%,合计为93.3%,即绝大多数调查对象认为对于担任独立董事的履历少于2年的独立董事来说,当前每2年1次的培训要求不能够保障其专业高效履职。对于担任独立董事的履历超过2年的独立董事,被调查者选择最多的也是“每一年一次”,有142个,占56.1%,其次是“每二年一次”,有80个,占31.6%。

4、独立董事制度的实施效果及完善

(1)关于当前独立董事职责的相关规定是否过高

对于当前相关法律法规对独立董事职责的规定是否超出了一般独立董事的能力范围,调查结果显示,选择“比较适当”的占51%,选择“还不够充分”和“超出”的比例相当,分别为26.4%和22.5%,前者稍高于后者。

三、独立董事制度存在的问题

我国上市公司引入独立董事制度10多年来,在优化上市公司治理结构,促进上市公司规范运作方面发挥了积极的作用。调查显示,调查对象对独立董事在“促进公司整体发展”、“促进公司治理”和“保护中小投资者利益”三个方面所起作用的满意度均超过了一半。但是,独立董事制度在实践中也暴露出了一些不容忽视问题,存在一些不尽如人意的地方,具体表现在以下几个方面:

(一)独立董事的职责定位需要进一步明确

当前,无论是学术界还是相关上市公司,对于独立董事在公司治理中的角色定位究竟是“监督者”还是“咨询专家”,或者是两者兼而有之,存在着较大的分歧。

从以往我国关于独立董事的法规文件看,无论是《指导意见》还是《上市公司治理准则》等,均侧重于发挥独立董事的监督职能。对于独立董事是否有兼担决策咨询的职责,没有进行明确的规定。现实中,当前很多上市公司的独立董事,特别是创业板和民营类上市公司的独立董事,更多的是扮演了“顾问专家”的角色,监督职能被严重弱化。现实情形与立法本意产生了较大的偏差。

(二)独立董事的作用有待进一步提升

调查显示,调查对象对独立董事在“促进

公司整体发展”、“促进公司治理”和“保护中小投资者利益”三个方面所起作用整体上持较为肯定的态度,满意度分别为54.9%、57.9%和52.4%。但需要注意的是,三个方面的满意度均未到60%,特别是“投资者”在这三个方面的满意度分别为43.2%、45.4%和35.5%,均低于50%,即“投资者”群体对独立董事的作用总体上并不太满意。

现实中,“花瓶董事”、“签字董事”等现象一直被媒体和社会各界所关注、热议。据深圳证券交易所2013年8月发布的《2012年深圳市上市公司治理情况报告》,“2012年,中小板和创业板公司没有出现独立董事投反对票、弃权票和质疑的情况。主板公司也仅有一家公司的独立董事投了反对票;另外一家主板公司的独立董事对两个议案投了弃权票”,这种极低的反对票和弃权票率,显然并不反映公司决策的客观事实,不过从侧面印证了当前我国上市公司的独立董事并没有发挥其应有作用的状况。

(三)独立董事的独立性需要进一步加强

独立性是独立董事存在的意义和发挥作用的核心要义,独立性无法保证,独立董事的有效履职便是空谈。调查问卷显示,在影响独立董事充分履职的七个因素中,“独立性不足”的得分仅次于“约束不足,缺少相关问

责、评价机制”,排名第2,远远高于其他因素的得分。

调研中,上市公司和相关专家也普遍认为,独立性的先天不足是影响独立董事有效履职的根本原因。我国上市公司的股权集中度很高,由大股东来提名独立董事不尽合理,会影响独立董事的独立性,不利于有效维护中小投资者的权益。此外,由上市公司向独立董事发放津贴,“拿人手短”,也会对独立董事的独立性造成影响。

(四)独立董事问责评价机制缺失

目前,中国证监会和证券交易所对独立董事的资格、选聘、职责、培训等均有较为明确的规定,但是,对于独立董事的失职问责以及履职优劣的评价仅有极少的描述。问责约束机制的严重不足,在很大程度上造成了独立董事的责任心不强,诚信勤勉不足。问卷调查中,关于影响独立董事充分履职的七项因素,调查对象将“约束不足,缺少相关问责、评价机制”选为最主要的因素。

(五)独立董事的职责有待进一步明确

目前,对于上市公司独立董事的职责及履职要求的规定过于笼统、分散,并且操作性较差,缺乏明确、具体的规定。调研中,许多独立董事,特别是新任独立董事反映,面对众多

的法律法规和规范性文件,独立董事“满目茫然”,不清楚到底应当如何寻找履职依据,即便好不容易寻找到了履职依据,也因为相关规定过于概括而不知如何操作,这直接影响了独立董事的履职效率。

(六)独立董事可同时任职的公司家数偏高

当前,《指导意见》及证券交易所相关规则中对于独立董事可同时任职公司的家数,都是“原则上最多在5家上市公司兼任”。调研中,很多上市公司和独立董事反映,同时兼任5家太多,如果独立董事确实按照相关要求充分地履行职责,兼任3家已经非常困难。问卷调查也显示,有近七成(68.7%)的调查对象认为独立董事任职的家数最多为3家或以下。

(七)独立董事培训有待进一步加强

当前,上海、深圳证券交易所对独立董事的培训要求是“每2年参加一次专业培训”。调研中,许多上市公司和独立董事反映,2年一次的培训频率太低。调查问卷也显示,93.3%的调查对象认为,对于担任独立董事的履历少于2年的独立董事,培训应该“每1年1次”或“每半年1次”;对于担任独立董事的履历超过2年独立董事,也有60.1%的调查对象认为应该“每1年1次”或“每半年1次”。

四、完善独立董事制度的政策建议

(一)进一步明确独立董事的职责定位

职责定位是独立董事有效履职的基础。制度引入背景、立法宗旨和证券交易所对独立董事任职要求这三个方面,均表明监管部门对独立董事在上市公司中职责的定位是“监督制衡”。而现实中很多公司更多地将独立董事定位为“咨询顾问”,监管部门有必要对独立董事的职责定位进行进一步的明确,强化独立董事的监督职责。

(二)改进完善独立董事选聘机制

独立性是独立董事存在以及发挥作用的前提和基础,问卷调查显示,认为由大股东提名、选聘的方式对独立董事的独立性“有较大影响”的占19.8%,认为“有一些影响”的占40.4%,认为“基本没有影响”的占39.8%。在“当前上市公司独立董事相关法律法规需要进一步完善的方面”一题中,“独立董事的选聘机制有待进一步调整和完善”的得分最高,意味着,调查对象认为当前独立董事制度中最迫切需要调整和完善的是选聘机制。

对选聘机制的改革可考虑以下方式,或以下方式的组合:一是大股东回避制,即在董事会提名独立董事人选时,代表第一、二位大股东的董事必须回避,然后再由股东大会进行差额选举;二是中小股东提名制,即由中小股东提名独立董事候选人,然后由股东大会差额选举。三是董事会提名委员会提名制。即借鉴美国选聘独立董事的做法,将独董提名权授予由独立董事组成的董事会提名委员会,并对独立董事的提名政策进行充分披露。四是自律组织推荐制,即由中国上市公司协会建立独立董事人才库,根据上市公司的申请,按照一定的倍数为上市公司推荐独立董事候选人,然后由股东大会差额选举。前三种方式虽然可以在一定程度上解决独立董事的独立性问题,但不能解决独立董事选聘渠道不畅,难以找到合适人选的问题。其中,第三种方式还仅适用于选聘继任独立董事的情形而第四种方式可同时解决选聘渠道和独立性两个问题。

(三)改进独立董事津贴发放方式

问卷调查显示,认为当前的津贴发放方式对独立董事的独立性“有较大影响”的占比24.5%,认为“有一些影响”的占比为42.9%,认为“基本没有影响”的占32.6%。调研中一些上市公司和独立董事提出,可以考虑让各公司将独立董事津贴统一交中上协或中上协成立的独立董事专业委员会,然后中上协或独立董事专业委员会发放给独立董事,在此基础上,还可以建立独立董事薪酬基金,一方面用于建立独立董事保障机制,为独立董事的非主观履职责任提供救济和法律援助;另一方面,也能够建立独立董事激励机制,对履职优秀的独立董事予以奖励。此外,调研中还有相关专家提出,过高的独立董事津贴会对独立董事的独立性造成较大影响,建议中上协或独立董事专业委员会出台相关规定,对独立董事的津贴上限进行限制和指导。

(四)建立、完善独立董事评价问责机制

目前,“花瓶董事”和“签字董事”的现象使独立董事的公信力备受质疑。问卷调查中,关于影响独立董事充分履职的七项因素,“约束不足,缺少相关问责、评价机制”的得分最高。因此,应尽快建立独立董事评价问责机制,促进独立董事勤勉尽责。调研中,上市公司和独立董事建议:(1)由公司监事会根据独立董事的实际工作情况和年度述职报告对独立董事进行年度考核,并提交股东大会;(2)中上协在《指引》的基础上,研究编制独立董事履职评价标准,开展独立董事履职评价,并定期公布;(3)中上协建立独立董事诚信档案库,将违反诚信或工作失职的独立董事计入诚信档案,除通告监管部门和对社会公众公开外,还要制定相关自律惩戒制度,予以自律处罚。

(五)进一步明确、细化独立董事职责

问卷调查中,在需要调整和完善的独立董事制度方面,“独立董事的工作职责有待进一步细化和明确”被调查对象选为第二位,仅次于选聘机制。调研中,上市公司和独立董事建议,中上协应尽快出台《指引》,进一步明确独董的职权、义务、审议事项、工作流程等,为独立董事履职提供详细、具体参照和指导,促进独立董事充分、有效履职。

(六)加强对独立董事的服务和日常管理

独立董事制度设立10多年来,我国上市公司独立董事已发展成为规模的达6、7千人的庞大群体,成为证券市场中不可忽视的一个精英聚集的群体。调研中,许多独立董事反映,独立董事身份的特殊性,决定了其是一个既游离于任职的上市公司之外,又相互联系松散群体,缺少组织归属感和固定的诉求反映渠道。独立董事迫切需要上市公司协会尽快成立针对独立董事的自律服务机构,在为独立董事搭建交流平台的同时,加强对独立董事群体的履职指导和日常管理,不断提高独立董事群体的履职素质和能力。中国上市公司协会可以独立董事专业委员会为依托,对独立董事实施一条龙式的服务和管理,即:独立董事资格认证与持续培训——建立独立董事人才库——编制独立董事工作指引——开展独立董事履职评价。

综上,调研表明,我国上市公司独立董事制度建立十多年来,在完善上市公司治理、提高上市公司质量、保护中小投资者权益等方面发挥了积极作用。虽然在制度的实施过程中存在着一些不足之处,但相信,经过相关制度的不断改进和完善,独立董事将在未来的上市公司规范发展中发挥越来越重要的作用。(本报告由杨琳指导,何龙灿执笔)