

股市	海指: 3286.12 -11.71点
汇市	1美元: 1.332 新元
	1新元: 3.267 令吉
	1新元: 5.171 人民币
金市	1安士: 2009.71 美元

(来源: 综合报价)

金字品牌奖迈入第21届 邀企业参与角逐奖项

周岳翔 报道
yushou@spb.com.sg

尽管冠病疫情后商业环境仍面对阵阵经济逆风,但本地企业仍紧跟国内外做生意和做好品牌的趋势,希望与消费者保持独特关系。

不管是本土老字号还是新晋品牌,它们都达成一个共识——企业打造品牌是一段没有终点的旅程,要懂得时刻聆听客户的反馈。

中小企业商会(ASME)和《联合早报》联办的新加坡金字品牌奖(Singapore Prestige Brand Award,简称SPBA)今年迈入第21届,邀请本地企业报名参加,角逐奖项。

本届主题:“果敢创新,自信自强”

本届主题是“果敢创新,自信自强”(Celebrating Creativity, Courage & Confidence),彰显本地品牌的创意和坚韧不拔的精神。

主办方星期三(4月12日)下午举行推介会,邀请两个曾得

奖企业的代表到场,分享打造品牌的心路历程。两家企业分别是历史悠久的本土品牌四星床褥(Four Star)和创立于2006年的本地学前教育机构妙百睿幼儿园(Mulberry Learning)。

SPBA筹委会主席周丽青在会上讲话时,以“四个C”概括主题意涵。她解释,本地企业在疫情期间展现创意、勇气和自信克服了巨大挑战。尽管经济逆风仍旧存在,但商家们还是值得为自身卓越表现庆祝,并获得外界表彰。

新加坡金字品牌奖从2002年设立至今,共有470多个品牌得奖。

周丽青说:“曾参加的品牌说,在过程中获益良多,尤其是评审团给予的珍贵建议。”

SPBA筹委会联合主席、《联合早报》副总编辑吴新慧指出,新加坡金字品牌奖一直是卓越的象征,希望本届主题能激励新一代企业家不断革新和勇于尝试,适应新环境并开拓新市场。

她也注意到,许多家喻户晓和新晋本地品牌都有共同点,就

是追、追、追。“一是追国内外做生意、做好品牌的趋势,二是紧跟和了解消费者的消费习惯和需求,并通过独特方式,使他们的品牌和服务能一直和消费者保持独特关系。”

四星床褥连续两届获得新加坡金字品牌奖的肯定,今年打算继续参加评奖。四星工业私人有限公司首席执行官林法成说,奖项评审过程就好像进行自我评估,可以重新审视公司战略是否走在正轨。

今年金字品牌奖共五组别

谈及企业如何打造品牌时,林法成强调,这是一个没有终点的旅程。以床褥销售为例,虽然一个床褥能使用10到15年,但品牌打造并不会在货物售出后就结束,这是因为消费者可能会再回来购买。

“我们接触了不少家长,向他们孩子灌输良好床褥及优良品牌的重要,希望当这些孩子长大后购买第一个床褥时,会记得我们的品牌。”

妙百睿幼儿园首席运营官白



在2023年新加坡金字品牌奖推介会上,金字品牌奖筹委会主席周丽青(右一)和联合主席吴新慧(左一)主持讨论环节,邀请曾得奖的四星工业私人有限公司首席执行官林法成(左二)和妙百睿幼儿园首席运营官白奕汉(右二),分享打造品牌的心得与心路历程。(李健玮摄)

奕汉认为,企业要懂得聆听客户反馈,才能做好品牌,“我们可以从中发现值得改进之处。”

今年的新加坡金字品牌奖共有五个组别,分别是潜质品牌奖(在新加坡成立三年至八年)、成名品牌奖(在新加坡成立超过五年)、悠久品牌奖(在新加

坡成立超过25年)、区域品牌奖(在新加坡成立至少三年,进驻至少三个外地市场),以及特别表扬奖。除了特别表扬奖外,各组别将选出一个总冠军,并让公众投票最受欢迎品牌奖。

特别表扬奖只限于金字品牌奖筹委会邀请参加,这些公司必

须是在新加坡成立至少三年、在推广品牌方面有杰出表现的政府机构和非盈利机构。

有意了解详情的企业,可致电65130361/0335,或电邮spba.secretariat@asme.org.sg,联系奖项秘书处,或上网www.spba.com.sg。报名截止日期是5月31日。

上市公司董事和总裁薪酬很快须全盘披露 新规是否导致高管难请专家看法不一

企业治理专家麦润田认为,新的披露准则一旦落实,不会造成保留和聘用高管的问题。在发达的西方市场,公司必须披露确切的薪酬;但也有专家认为,有些外地人才若只想保护自己的薪酬隐私,可能就无法吸引他们来这里寻求就业机会。

黄秀惠 报道
xhw@spb.com.sg

披露公司董事和总裁薪酬的新规则即将落实,目前至少有六家新加坡海峡时报指数成份股公司尚未符合最新规则。

最新披露制度落实后,本地公司会否更难留住和聘请高管及人才,企业治理专家的看法不一。

新加坡交易所监管公司(SGX RegCo)今年1月宣布,上市公司必须在截至2024年12月底及之后的财政年度所编制的年报中,披露董事和首席执行官的实际薪酬和细目,须披露的信息包括基本或固定工资、可变动或与绩效相关的收入或奖金、福利、授予的股票期权、基于股票的奖励,以及其他长期奖励等。

五公司仅披露总裁薪阶 非实际数额

根据财政年于2022年12月和9月截止的海指成份股公司已发布的最新年报,至少有六家公司未符合最新规则,其中五家只披露了总裁薪阶,未披露实际数额,分别是凯德腾飞房产信托(CapitaLand Ascendas REIT)、凯德综合商业信托(CICT)、星狮物流商产信托(Frasers Logistics & Commercial Trust)、云顶新加坡(Genting Singapore),以及吉宝数据中心房地产信托(Keppel DC Reit)。

创业公司(Venture Corp)则没有披露总裁薪酬的细目。公司的最新年报显示,执行主席王玉强的可变动薪酬部分占比为84%,其中包括表现花红和福利,但年报并没有透露表现花红和福利个别的占比。

董事披露方面,云顶新加坡没有披露各别董事的实际薪酬,只披露他们的薪阶。根据公司的最新年报,四名独立非执行董事

的薪酬介于25万元至50万元。

对于未详尽披露董事和总裁薪酬的问题,这些上市公司的解释都是为了避免人才竞争,详尽披露可能影响到它们留住和聘请人才。

企业治理专家、新加坡国立大学商学院教授麦润田认为,新的披露准则一旦落实,不会造成保留和聘用高管的问题。

专家:发达西方市场 公司须披露确切薪酬

麦润田接受《联合早报》采访时说:“在发达的西方市场,公司必须披露确切的薪酬。香港和马来西亚公司也一样必须披露。没有证据表明这些国家的公司面临保留和聘用高管的挑战。”

麦润田指出,有人说详尽披露可能会导致董事及管理层薪酬上涨,因为上市公司会参考同行给的薪酬,以此为基准。但他认为未必如此。

他指出,上市公司董事会和薪酬委员会确实应当明智地参考基准薪酬,问题是它们当中许多都只是依赖薪酬顾问的建议,而这些薪酬顾问可能并非完全独立,或者采用高度可疑的基准。

详尽披露 或对薪酬隐私带来挑战

新加坡国立大学商学院治理与永续发展研究所所长卢耀群教授则说,如果所有上市公司都必须披露首席执行官和董事的实际薪酬,那么所有公司的员工便会获得平等待遇。“不过,有些人可能会不喜欢薪酬细节公布于众。如果有同等机会,他们可能会选择到私人公司就业。”

卢耀群也认为,这可能会导致新加坡上市公司难吸引全球人才担任领导职务。如果这些人只想保护自己的薪酬隐私,我国

可能无法吸引他们来寻求就业机会。

南洋理工大学南洋商学院副教授全胜受访时说,从企业治理的角度来看,薪酬披露是重要的,因为它可以让投资者了解公司的薪酬政策,并确保经营者所获得的薪酬与他们对公司做出的贡献一致。

新加坡董事协会(Singapore Institute of Directors)去年11月发布的2022年上市公司董事会调查报告显示,62%受访的大型企业的薪酬政策,与确保经营者所获得的薪酬与他们对公司做出的贡献一致。

麦润田认为,公司也应该披露支付给董事、首席执行官和股东的家庭成员的实际报酬。支付薪酬给家庭成员也属于关系人交易(IPT),因此超过10万元的

交易也应该要披露。此外,目前的指导原则并没有规定公司必须披露家庭成员在公司里的角色。

《公司治理守则》(Code of Corporate Governance)规定,如果上市公司董事、总裁或大股东的直系亲属的薪酬超过10万元,公司就必须依据“不遵守就须解释”(comply or explain)的原则在年报里披露薪阶,薪阶范围不可超过10万元。

麦润田认为,公司也应该披露支付给董事、首席执行官和股东的家庭成员的实际报酬。支付薪酬给家庭成员也属于关系人交易(IPT),因此超过10万元的

交易也应该要披露。此外,目前的指导原则并没有规定公司必须披露家庭成员在公司里的角色。

他指出,新规定会改善公司总裁和董事薪酬的披露水平,但非总裁或非董事的家庭成员并不在监管范围内。

此外,麦润田也认为,上市公司还可进一步改善薪酬政策或框架的信息披露,包括公司的关键绩效指标(KPI)、股权激励计划的条件(vesting conditions)和期限,以及薪酬与创造股东或利益相关者价值之间的挂钩等。

以财政年于2022年6月截止的莱佛士教育为例,它的年报并没有披露衡量公司和个人绩效的方式。

总裁全年薪酬当中,表现花红占了60%,但公司没有说明花红是怎么决定的。因此,莱佛士教育就薪酬政策或框架的披露表现疲弱,总裁薪酬与公司业绩之间没有明显的挂钩。

另一方面,虽然一些公司的首席执行官和执行董事的薪酬可能很低,但他们却可能从关系人交易中受益。麦润田说,在某些情况下,公司总裁和执行董事可能会通过其他方式获得酬劳,而非通过公司给予的薪酬。

去年总薪酬1538万元 星展总裁高博德蝉联“打工皇帝”榜首

星展集团总裁高博德(Piyush Gupta)连续两年蝉联本地“打工皇帝”榜首,他去年领取1538万元酬劳。他的固定薪金去年增加25%至150万元,是五年来的首次增加。

《联合早报》根据最新出炉的上市公司年报,统计出海指成份股公司薪酬最高的10名“打工皇帝”。

排名第二的是大华银行副首席执行官黄一宗,他去年的总薪酬为1424万元,排名比前一年上升一位。丰益国际(Wilmar Intl)首席兼总裁郭孔丰排名第三,总薪酬1325万元。

连续两年跌出榜的城市发展执行主席郭令明重新入榜,他的总薪酬增长178%至778万元,涨幅为10名总裁中最大的。由于资产再循环取得丰厚盈利,城市发展去年净利达到12亿8530万元,创下集团成立以来的最高纪录。

除了凯德投资(CapitaLand Investment)首席执行官李志勤,其余总裁薪酬皆取得增长。李志勤去年的薪酬下跌14%至601万元。

财政年于12月和9月截止的



2022年薪酬最高的10名“打工皇帝”

排名	上市公司	掌舵人	总薪酬(万元)	同比变化(%)
1	星展集团	高博德	1,538	▲13
2	大华银行	黄一宗	1,424	▲30
3	丰益国际	郭孔丰	1,325	▲14
4	华侨银行	黄碧娟	1,120	▲47
5	创业公司	王玉强	992	▲32
6	吉宝企业	卢振华	814	▲17.5
7	城市发展	郭令明	778	▲178
8	云顶新加坡*	林国泰	775	▲24
9	凯德投资	李志勤	601	▼14
10	胜科工业	黄锦贤	592	▲36

资料来源/各家企业年报

*公司年报只披露薪阶,本报统计时以最高值为准。

早报图表/何汉霖

海指成份股公司当中,扬子江船业首席执行官任乐天的薪酬最低。

任乐天自八年前接任以来,每年薪酬都不超过10万元。企业治理专家、新加坡国立大学商学院教授麦润田解释说,中国企业一般派发的薪酬要低得多。

任乐天前间接持有扬子江船业大约1亿6580万股普通股。按扬子江船业星期三闭市价1.2元计

算,这些股票总值近2亿元。以上财年每股5分年终股息计算,这些持股所得股息为829万元。

本报自2012年起,根据海指成份股公司年报,整理出各家企业掌舵人薪酬,除了财年于9月底结束的泰国啤酒(ThaiBev),榜上只包括财年于去年12月底结束的公司。新电信和新加坡航空的财年都在3月结束,最新年报尚未出炉,所以

不计入榜单。

10人中有五人 为非一般“打工皇帝”

榜上的10名掌舵人当中,五人是非一般的“打工皇帝”,黄一宗是大华银行第三代接班人,郭孔丰和王玉强是公司的创办人,林国泰则是家族企业接班人。郭令明掌管的城市发展是郭氏家族的企业。

宏利以3350万美元脱售美国希尔斯伯勒房地产

黄秀惠 报道
xhw@spb.com.sg

宏利房地产投资信托(Manulife US REIT)以3350万美元(约4465万新元)脱售美国希尔斯伯勒(Tanashourne)的办公

楼房地产,以加强流动性。

信托星期三(4月12日)发公告指出,这个房地产是一个13万2851平方英尺的办公园区,由三座办公楼组成。截至去年12月底,该房地产全面出租,加权平

均租赁期限(WALE)达3.8年。

收购方是信托的保荐机构——The Manufacturers Life Insurance Company的间接全资子公司,目前已经完成交易。

截至去年12月底,信托的总

杠杆率为48.8%。信托管理公司在寻求提高流动性,让信托能够通过现金余额来作为资本开销,而不是通过债务和提高利息成本来融资。

这项收购将立即提供额外的

流动性,让管理公司能够更灵活地经营投资组合。

另一方面,信托股价星期二(4月11日)暴跌逾12%,收报0.172美元。股价在星期三回升7%至0.184美元。

信托因股价异常波动遭新交所质询,信托星期三回应质询时表示,管理公司仍在积极与未来资产(Mirae Asset Global Investments)洽谈,就交易条款进行谈判。