

科技创新企业激励制度中

的公平基础

——公平分配博弈实验的思考

吴旭阳

现实与问题

近年来,以移动互联网、云计算、基因工程、新能源、大数据及人工智能等为代表的新一代信息技术飞速发展,带动经济社会结构升级换代,引发生产生活方式颠覆性变革。新技术、创新公司的培育、发展,成为提升一个国家或地区综合实力、竞争力和现代化水平的重要契机,也成为引领中国在世界经济格局中实现产业突破跨越与社会经济提升的一大历史机遇。

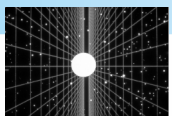
在这样的时代背景下,我们需要对新技术、创新公司的法律或治理问题进行研究,对高新产业发展进行引导、鼓励或者规制,从而推进我们的现代化建设,以提升国力,更好地服务于人民群众。而高新技术、创新企业的发展和壮大,除了技术、商业模式之外,内部的治理和激励显得尤为重要,因此进行相关的研究具有重要意义。

企业内部的分配激励模式,是创业团队成员、公司职员的一个重要期望。据美国招聘求职平台 HIRED 发布的《2019 国际品牌健康报告》(2019 Global Brand Health Report)显示,在对 3600 多名高科技专业人才(包括软件开发人员、数据科学家和项目经理等)进行调查后发现,尽管公司文化(42%)、学习新技能的机会(39%)是科技人才选择一家公司最看重的激励因素,但 53%的受访人员将

“基本薪资”放在了首位。此外,公司福利(医疗保障、股权、津贴)、明确的职业发展轨迹/上升机会也很重要,将其视为最重要因素的受访人员比例均为 26%。^[1]著名行为经济学家、2010 年诺贝尔经济学奖获得者彼得·戴蒙德(Peter Diamond)通过对美国东北地区 246 个公司经理人和 19 个劳工领袖采访得知,一般意义上的公平有利于形成良好的士气以及互相信任关系。^[2]所以,对于科技、创新企业而言,内部治理激励公平制度的研究便十分有意义。

现有的制度

我国的《公司法》《证券法》和《中小企业促进法》等法律及相关的法规规章,对企业创新激励问题有若干基础性、原则性规定。早在 1999 年,科技部、国家计委、国家经贸委、财政部、人民银行、税务总局及证监会就制定了《关于建立风险投资机制的若干意见》;2002 年,财政部和科技部联合颁发了《关于国有高新技术企业开展股权激励试点工作的指导意见》的部门规章;此后在 2004 年,发布《国务院国有资产监督管理委员会办公厅、科学技术部办公厅关于高新技术中央企业开展股权激励试点工作的通知》;到了 2005 年,国家发改委制定了《创业投资企业管理暂行办法》,这些相关文件主要是对创业投资企业的原则性规定。而 2005



年,财政部颁发了《上市公司金融类国有股股东参与股权分置改革审批程序的有关规定》;2011年,财政部、国家发改委制定了《新兴产业创投计划参股创业投资基金管理暂行办法》。这些立法仅仅是原则性、基础性规定,或者仅是对国有企业、国家参股相关创业投资金融企业的活动进行规范。2014年的《私募投资基金监督管理暂行办法》(证监会令[105]号),也仅是原则性规定。

2016年,财政部、科技部、国资委制定了《国有科技型企业股权和分红激励暂行办法》,对国有科技型企业的股权和分红制度进行了较为详细的规定。在《关于做好中央科技型企业股权和分红激励工作的通知》中,国资委要求“科学制定股权和分红激励实施方案”“以推动形成自主创新和科技成果转化的激励机制为主要目标,根据所属企业科技人才资本和技术要素贡献占比及投入产出效率等情况,合理确定实施企业范围和激励对象,建立导向清晰、层次分明、重点突出的中长期激励体系”。在向国资委报告的前提下,“中央企业是实施股权和分红激励政策的责任主体,负责本企业股权和分红激励制度建设、组织实施及规范管理工作,审批所属科技型企业激励方案,并且对其合规性负责”。严格规范执行,“实施股权激励的,应当建立相应的考核兑现办法,加强对授予、行权等事项的管理。实施岗位分红激励的,应当明确年度业绩考核指标,除企业处于初创阶段等特殊情况下,原则上各年度净利润增长率应当高于企业实施岗位分红激励近3年平均增长水平。实施项目分红激励的,应当建立健全项目成本核算、科技成果评估及收益分红等财务管理体系,并严格按照与激励对象约定情况,实施激励。”相关规范比较具体、可行,但这依然仅是针对国有企业进行相关规范的部门规章。

这两年,随着我国的新经济模式不断发展,科技水平不断提高,创新、创业已经成为我国部分发达地区经济发展的重要推动力和品牌。但与此同时,相关制度的不完善也日益带来了风险,引发“泡沫化”等问题,从而引起管理层的忧虑和重视。为此,国务院于2016年颁发了《国务院关于促进

创业投资持续健康发展的若干意见》。该意见强调要加快相关法规和制度的建设、完善。因此可以预见,在不远的将来,相关法律、法规规章和政策等制度建设将会越来越完善并不断发展。2018年《公司法》修订,规定了“股权激励”的内容(第一百四十二条第一款第三项);2019年12月《证券法》修改(2020年3月施行),规定了“股权激励计划或者员工持股计划”的制度(第四十条第三款)。但是,这些都仅仅是宏观规定。

在地方性立法方面,我国部分地区也进行了相关的制度建设尝试。福建省在2015年制定了《福建省企业科技创新股权和分红激励试行办法》。虽然其设计了股权奖励、股权出售、股票期权、分红激励等四种模式,但主要针对的是本省国有及国有控股的企业,对于活力较强的民营企业、创新企业未能进行相关的规定。此外,其他地方也制定了相关的政策,例如江苏省财政厅和科技厅于2016年制定了政策性(不属于地方立法)的《江苏省天使投资引导资金管理暂行办法》。

现有的分配博弈实验研究及启示

实验经济学在分配、博弈等领域有大量各类研究。现有的分配博弈实验对分配、合作的问题进行了多方的实验研究,实验的模式很多,成果也非常多,其中,“独裁者实验”(Dictator Game)和“最后通牒实验”(Ultimatum Game)是一类比较普遍的公平博弈实验模型,实验经济学对其进行了多场景的实验,得出了各种结论,可以此作为创新企业内部公平、激励机制的研究视角之一。

此两类实验有神经实验模式和行为实验模式,^[9]均由两方进行分配博弈,将一定货币在被试者之间进行分配。实验中,通常在没有任何前提的情况下,给予两名被试者100个货币或者10个货币,一方为这笔资金的分配方案的提出者,另一方为分配方案的接受者。在“独裁者实验”中,方案接受者仅能被动地接受分配方案。而在“最后通牒实验”中,方案接受者有否决权,一旦其否决,两人均不能得到货币。而我国也开始有若干实验,以“独裁者实验”和“最后通牒实验”为模型,研究股权、激励、创新和薪酬等要素之间的关系。^[10]

此类实验从行为学的统计结果看,大致如下:分配者提出的自己与对方的分配比例为“7:3”至“对半开”的所有方案(即“5:5”“6:4”或“7:3”),基本上都被另一方接受了,但是从“8:2”开始的方案则被大量拒绝。神经实验的结果也显示,在分配者是人类(而不是计算机进行分配)的情况下,分配比例为超过“8:2”时,厌恶的神经组织(右侧岛叶)就更为活跃;在“最后通牒实验”实验模式下,方案接受者对于不公平分配方案的拒绝,也较大地激活了尾状核等脑区。在对不公平进行惩罚时,尾状核让惩罚者感到了“报复的快感”,是惩罚的动力来源。^[9]所以,分配公平的实验表明,人类拥有最基本的分配公平的心理、道德情感,一旦出现不公平的分配方案,则会让人反感,甚至引发报复的心理。

近年来,以凯莫勒(Camerer,美国经济科学学会前主席)、费尔(Ernst Fehr)为代表的著名经济学家,他们以“独裁者实验”“最后通牒实验”,对分配的公平问题进行了大量的行为策略实验和神经实验研究以及理论提升。^[9]多数此类实验的结果,基本上证明了人类对于公平的需求,以及对于不公平的厌恶乃至惩罚。此外,他们还将双方的博弈与惩罚,拓展到了“第三方裁判惩罚实验”模式,^[7]并进行了一系列的实验,这其实已经进入到法学制度的领域。因此,此类实验模型可以作为法学关于“股权、激励、创新”方面研究的基本实验模型之一。由“独裁者实验”和“最后通牒实验”对于公平分配问题的研究,我们发现公平性在合作、厌恶、惩罚中的关键性作用。

生物个体具有自私的天然倾向,人类虽然作为社群生物亦具有一定的“利他”倾向,但是“自私”与“利他”的两种行为策略(德性)在不同的人群、不同的场景下均可能呈现。因此,哲学界、经济学界对于人性的自私还是利他,存在不同的立场。在此基础上,参考金迪斯(Herbert Gintis)等人的演化理论,经过计算机模拟演化,从完全自利的群体中因为基因突变产生利他个体,经过2500代的演化,天生利他者在群体中能够“从无到有”并获得近三分之一的稳定份额;然而天生自利者依旧能够在群体中至少保持稳定的三分之一,^[8]从2500

代到5000代的演化过程中基本不变(合作者略有提升)。由此可知,重视个人利益,作为人群中的部分人员的基本人性,是演化博弈仿真实验也能够证明的。其他的实验经济学实验也在模拟的雇佣关系中发现互惠、财务激励的重要性。^[9]因此,在高科技、创新企业中进行股权、薪酬的分配,建立公平分配相关的制度和治理模式,具有重要意义。

反思和制度设计

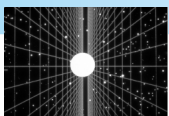
“独裁者实验”和“最后通牒实验”的公平博弈实验的证明,人类需要较为公平的分配制度,这样才能更好地保持合作。因此,在高科技、创新领域企业的内部激励制度设计中,应当将公平作为一个基础性价值和设计内容。

1. 建立公平的基本原则

前述的实验研究证明了人类具有一定的自私倾向,也证明了公平在分配领域的重要性。因此,在法律制度上确定公平制度体系是一个重要的基础性要求。公平原则是民法的一个基本原则,《民法通则》第四条规定了公平原则,还在第五十九条规定了“显失公平”的民事行为属于可以变更或者可以撤销。《民法总则》第六条也规定了公平原则,被表述为“合理确定各方的权利和义务”,以此与诚实信用原则相区分。此外,一些学者在法学论著中将其包含在“诚实信用原则”“情势变更原则”等原则中。^{[10][11][12]}(而《国际商事合同通则》(1994年5月)第1.7条则规定,“每一方当事人在国际贸易交易中应依据诚实信用和公平交易的原则行事”,区分了两个原则。)

2020年的民法典草案中依然规定了公平原则。由此可见,公平原则是民法的基本原则。

然而,不仅仅在《合同法》中需要规定公平原则,由于经济领域的制度创新、发展较快,在各类发展变化较快的公司法、证券法等领域,法律规定、法条的修改往往跟不上,经常出现新生事物“无法可依”的情况。所以,将公平原则及诚实信用原则等基本法律原则运用于具体新问题、新纠纷、新事物的解决,才显得更有意义。例如,公平原则是民法的基本原则,同时也是合同法的基本原则,并在《合同法》中有大量的规定(第5条、54条、39-



41条),这是为了适应合同订立过程中出现的各类新情况,以民法基本原则对于新情况、新问题、新纠纷进行法理上的规范。所以,针对高科技、创新企业而言,其激励、合作和治理模式发展变化较快,公平原则就显得更有意义。

法律的本质涵义是“公平正义”,在英语中,司法与正义都是用“Justice”一词进行指代,这就充分反映了“司法代表着公平正义”这一思想观念本质。在德语中的“Recht”一词也包含着“法”“正义”和“权利”等复合含义。而拉丁语中的“Jus”也是“权利、正义和法”的复合含义。本研究及其他相关研究均表明公平在维系人类的交往合作中的重要性,应当被制度所重视和保护。因此,不仅仅在基本的法律制度中需要有公平的制度原则,而且在创业企业的股权分配中,也应该贯彻该原则和理论,建立具体的法律制度。

2.建立行为规制模式

一方面,我国在科技创新企业、高新技术领域的立法有不完善之处,但对于飞快发展的科技企业立法跟不上创新和发展是非常正常的情况,只要其不存在危害社会、人身、财产的行为,可根据公平原则以及其他法律原则进行规制。

另一方面,如果这些领域的制度太完善、过于规范,则会出现另一种不利的情况——可能扼杀各种创新的创意以及尝试的机会。高科技、创新行业发展非常之快,对社会的贡献也越来越大,而企业的内部组织模式、融资模式、股权激励模式及各类创新创业模式,只要不是具有明显、直接的社会危害性,都应当允许,不应受制于原有的制度。原有的合同法、公司法、证券法等部门法律制度,更多是工业化时代的产物,是较为保守、稳定的模式,在制度上和观念上都不同程度存在着适应信息时代、创新时代经济社会发展的要求。

我国处于社会主义发展阶段,经济社会发展领域需要较快的发展速度,以提升我国国力、人民群众的生活水平。因此,需要鼓励创新,需要在新产业、新科技、新领域赶超西方发达国家。这样就决定了我国在创新创业、高科技领域的制度建设不能过于呆板、严格、保守,而应当更加灵活与创

新。

行为规制模式,可以以行政判例、司法判决判例的方式,依照公平原则以及其他法律原则迅速针对新出现的事务、新发生的纠纷进行规范调整,而且可以根据形势发展的最新变化灵活调整。这种行为规制模式在新兴的经济社会领域,能够适当地放宽管控,更好地激发社会主体、市场主体的创新意识。同时,能更好地在结果上对不当、不法的滥用行为进行规制。因此,更适应我国当下快速发展的基本国情。同时,当下国际高新技术、创新企业的竞争越来越激烈,这样也有利于我国在激烈的国际竞争中避免处于不利的地位。

3.建立部门性、地方性、行业组织的规范

如前所述,高科技、创新创业领域的发展较快,而基本法律立法较为严格,修改较难。所以,可以考虑制定《风险投资法》《中小企业投资公司法》等部门法,并对《公司法》《证券法》《基金法》等相关法律进行修改、补充和完善,建立起框架性的制度体系,特别是可以在国务院法规尤其是部门规章的立法层面,尝试更多的相关立法。如前所述,进行较为完善的制度规范可能不一定是最佳模式。行为规制是一种模式,另外还可以在处于较低的立法位阶的部门性、地方性法律制度上进行规范及立法试验。在深圳、厦门等创新城市中,还有经济特区立法权,更可以进行先行先试的立法工作。

此外,相关行业也可以提倡组建行业组织的,在一定范围内的行业自律、监督和规范活动,相关行业以及标杆性的企业可以形成某些共识或者惯例。例如作为“中国最大的独角兽企业加速器”,天九共享控股集团(以下简称“天九共享”)自1991年成立以来,已成功孵化100多家独角兽和准独角兽企业。其董事会主席卢俊卿认为,“老板的初心是单纯为了赚钱,还是想开创一份事业,在我看来这两种都无可厚非,但是如果只把员工当作帮助自己实现挣钱目标的工具,公司难以持续发展。……员工是财富的创造者,那么我们挣的钱首先要回报员工,分享给他们,首先要让他们幸福。”^[9]可见,这种公平分享、激励的意识已经成为业界重

要标杆投资企业的基本观点，其可以更好地提升为行业内的一个基本制度和基本理念。

基金项目：福建省科技厅软科学项目《企业技术创新的激励政策之实证研究——调查与行为实验的方法》(项目号：2014R0085)的阶段性成果

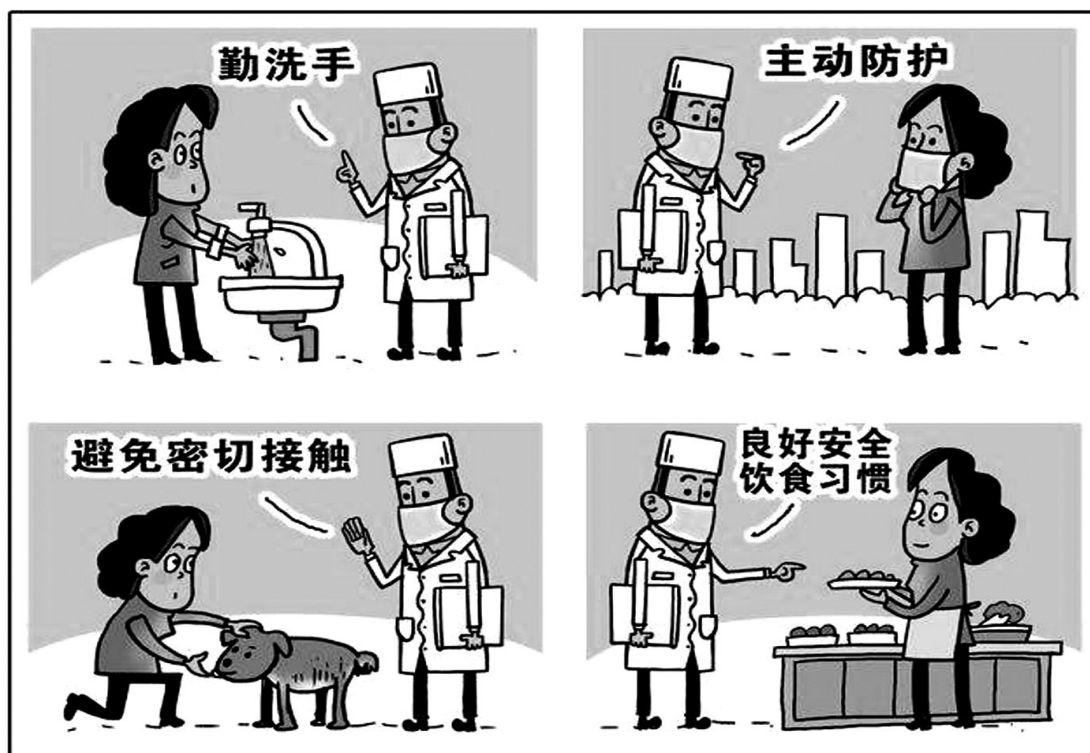
(作者单位：厦门大学法学院)

参考文献

- [1] 黄斌,邵旭纯.公司领导人魅力? 薪酬? 团队文化? 科技人才择业时在想什么 [N].21 世纪经济报道,2019-09-26
- [2] 彼得·戴蒙德.行为经济学及其应用[M].贺京同等译,中国人民大学出版社,2011
- [3] 赫伯特·金迪斯等.人类的趋社会性及其研究:一个超越经济学的经济分析[M].浙江大学跨学科社会科学研究中心译,上海人民出版社,2006
- [4] 杨志强,石本仁,石水平.不公平厌恶偏好、股权结构与管理层薪酬激励效果——一个实验分析[J].管理科学,2013
- [5] Alan G. Sanfey, James K. Rilling, Jessica A. Aronson,

Leigh E. Nystrom, and Jonathan D. Cohen, The Neural Basis of Economic Decision-Making in the Ultimatum Game[J]. Science,: Vol. 300 no. 5626(2003)

- [6] [美]凯莫勒.博弈策略.对策略互动的实验研究[M].贺京同译,中国人民大学出版社,2006
- [7] Ernst Fehr and Urs Fischbacher, Third-party punishment and social norms [J]. Evolution and Human Behavior ,vol.25 (March, 2004)
- [8] 萨缪·鲍尔斯、赫伯特·金迪斯.走向统一的社会科学——来自桑塔费学派的想法[C].汪丁丁、叶航、罗卫东译,上海:上海世纪出版集团,2005
- [9] 彼得·戴蒙德.行为经济学及其应用[M].贺京同等译,中国人民大学出版社,2011
- [10] 曾世熊.民法总则之现在与未来[M].中国政法大学出版社,2001
- [11] 黄立.民法总则[M].中国政法大学出版社,2002
- [12] 郑玉波.民法总则[M].中国政法大学出版社,2003
- [13] 李甜.企业核心竞争力在于人心向背——访天九共享董事局主席卢俊卿[N],中国经营报,2019-09-02



预防新型冠状病毒

新华社发 朱慧卿 作