

【头条评论】

建立容错机制 为国有创投机构“壮胆”

蔡恩泽

今年以来,从中央到地方积极探索建立国有创投机构和国资基金激励约束和容错免责机制,这一举措犹如为国有创投机构注入了一剂“强心针”,具有极为深远的意义与影响。

国有创投机构在创投市场中占据着举足轻重的地位,国资已然成为主要的出资来源。然而,以往传统的考核机制犹如一道枷锁,束缚了国有创投机构的“耐心”不够,难以陪伴“硬科技”企业走过漫长的成长周期。这些企业在初创期往往面临诸多不确定性,技术研发风险高、市场前景不明朗,国有创投机构由于担心投资失败影响考核结果,往往望而却步。这种情况不仅阻碍了科技型中小企业获得急需的资金支持,也不利于我国整体科技产业的创新发展与转型升级。

而如今容错机制的建立,是对国有创投机构的一次“松绑”。国务院国资委下发相关指导意见征求意见稿,各地也纷纷响应出台措施,这有助于激发国有创投机构“热情”、投小、投长期和投硬科技”的热忱。当前国有创投机构不再被短期的考核压力所累,它们能够以更长远

的眼光去审视投资项目,敢于在早期介入那些具有巨大发展潜力但风险较高的科技项目,为科技成果转化提供源头动力。比如,一些前沿的人工智能、生物医药研发项目,可能需要数年甚至十年以上的研发周期才能取得商业成果,国有创投机构在容错机制的保障下,可以陪伴企业度过艰难的研发阶段,促进科技与产业的深度融合,进而推动整个产业链的创新发展与价值提升。

在政策的推动下,激励容错机制建设已取得阶段性成果。超六成受访机构建立了尽职免责(容错)机制,超五成建立了激励机制,这表明国有创投机构内部正在积极探索适应新政策环境的管理模式。但我们也应看到,目前仍然存在诸多问题亟待解决。从容错机制来看,部分地方设置的容错比例引发争议。不同的投资领域、不同的投资阶段,风险发生的概率和程度千差万别,单一的容错比例难以适应复杂多变的投资环境。而且“容亏率”的设置可能会给人一种默认对超出部分追责的误解,不利于营造宽松包容的投资氛围。从考核机制而言,虽然有地方建立了基金全生命周期核算机制,但在实际操作中,诸如“充分揭示风险”“程序履行到位”等表述模糊不清,缺乏明确的判断

标准,导致执行细则难以落地,容错机制难以真正发挥作用。

要想让容错机制真正成为国有创投机构的“护身符”,就必须进一步完善执行细则。一方面,要细化容错免责的标准与范围,综合考虑投资项目的行业特点、发展阶段、市场环境等多方面因素,制定出科学合理、具有可操作性的容错标准。例如,对于投资于国家战略性新兴产业领域的项目,可以适当放宽容错标准,以鼓励国有创投机构积极布局;对于因不可抗力因素导致的投资失败,应明确予以免责。

另一方面,要加强相关法律法规支持,明确失败项目合理投资行为与操作失误的界限,为国有创投机构员工提供清晰的行为准则和适度的风险容忍空间。同时,健全风险投资市场准入、基金监管、退出渠道等全流程制度体系,完善尽职调查要求和风险评估机制,加强内控机制建设和合规性要求,引入外部监督力量,确保激励容错机制的公正性和透明度,防止出现权力寻租和道德风险,维护市场健康稳定的发展秩序。

除了容错机制,建立市场化激励机制同样关键。部分国有投资机构薪酬上限的限制以及激励机制与绩效考核的脱节,严重削弱了员工的积极性和创造力。国有创投机构应借鉴市场最佳实践,建立起适应市场竞争的激励机制,并且覆盖“募投管退”全流程。在募投环节,可以根据募资规模和资金来源的稳定性给予相应奖励,鼓励员工积极拓展多元化的资金渠道;投资环节,依据项目的创新性、潜在价值以及投资难度等因素,对成功投资的团队进行奖励,激发他们挖掘优质项目的热情;管理环节,对于有效提升被投资企业管理水平、推动企业快速成长的团队给予肯定和奖励;退出环节,根据退出收益的高低,合理分配奖金,让员工能够充分享受到投资成功带来的回报。通过这样全流程的激励机制,将员工的个人利益与国有创投机构的整体利益紧密结合起来,提高投资效率,激发创投活力。

容错机制为国有创投机构“壮胆”,让其在创业投资的舞台上能够更加大胆地施展拳脚。同时还需要在完善执行细则,建立市场化激励机制等方面下功夫。只有这样,才能充分调动国有创投机构的积极性和主动性,使其成为推动我国科技进步、产业升级的重要力量,在高质量发展新征程中发挥中流砥柱的作用,为我国经济高质量发展注入源源不断的动力。

容错机制为国有创投机构“壮胆”,让其在创业投资的舞台上能够更加大胆地施展拳脚。同时还需要在完善执行细则,建立市场化激励机制等方面下功夫。只有这样,才能充分调动国有创投机构的积极性和主动性,使其成为推动我国科技进步、产业升级的重要力量,在高质量发展新征程中发挥中流砥柱的作用,为我国经济高质量发展注入源源不断的动力。

【世相百态】

“十大流行语”映照年度记忆与社会变迁

徐刚

12月2日,《咬文嚼字》编辑部在沪发布2024年“十大流行语”,“数智化”“智能向善”“未来产业”“city不city”“硬控”“水灵灵地xxx”“班味”“松弛感”“银发力量”“小孩哥/小孩姐”等10条入选。

在2024年即将画上句号的时候,春晚的吉祥物发布了,“十大流行语”也来了。这些流行语虽然不足以完整反映过去的一年,但我们可以从中窥见社会热点,感受时代的脉搏。

从“数字化”到“数智化”,尽管只有一字之差,但背后的科技含量却迥然不同。数字化与智能化的深度融合,不仅加速了产业升级的步伐,也促使人们更加关注AI伦理和社会责任。“智能向善”意味着我们在享受科技带来的便利与福祉的同时,更要确保技术的发展符合人类的伦理道德和价值取向。而“未来产业”更是我们未来的发展方向,预示着新兴产业将引领新一轮经济增长点。随着新技术不断涌现,诸如未来制造、信息、材料等领域正展现出前所未有的活力。它们不仅是经济发展的新引擎,更是国家竞争力提升的关键所在。

而“city不city”“松弛感”“班味”等流行语,则聚焦于当代年轻人的生活态度与情感体验。“city不city”反映了年轻人对都市生活与文化氛围的独特认知与追求,在快节奏、高压力的现代都市生活中,年轻人渴望在繁忙与喧嚣中寻找属于自己的个性空间与文化

归属感。“松弛感”则表达了一种对生活张弛有度、从容淡定的向往,它是对过度内卷、焦虑不安的现代生活的一种自我纾解。在竞争激烈的社会环境下,年轻人逐渐意识到,除了拼搏奋斗,学会放松身心、享受生活同样重要。“班味”一词则以一种幽默诙谐的方式调侃了职场生活的酸甜苦辣,折射出上班族平衡梦想和现实关系之不易。这些流行语生动地展现了当代年轻人在面对生活压力时的多元心态与自我调适策略,他们在努力追求事业成功的同时,也不忘关注内心的感受与生活的品质。

“银发力量”揭示了老龄化社会背景下老年人群体所发挥的重要作用。随着平均寿命延长,越来越多的老年人参与志愿服务、文化传播等活动中,继续为社会发展贡献智慧和力量。这一现象不仅体现了我国人口结构的变化,也展示了社会对老年群体价值认识的深化。“小孩哥/小孩姐”这个称呼背后蕴含着对青少年才能的认可与尊重。面对那些在特定领域展现出非凡天赋的孩子们,成年人用这样亲切且充满敬意的方式称呼他们,既是对个人成就的肯定,也是对未来希望的寄托。

此外,“硬控”“水灵灵地xxx”等词汇体现了网络文化和亚文化的影响力日益增强。前者源于游戏领域,逐渐扩展至日常交流之中;后者则是通过夸张或自嘲手法来表达情感的一种方式。这些新兴表达形式不仅丰富了汉语的表现力,也为年轻一代提供了自我认同

的空间。“十大流行语”的流行,不仅是语言的变迁,更是社会文化的变迁。它们以简洁、形象的方式,记录下了时代的脚步声,让我们感受到了科技的进步、社会的包容、文化的发展,看到了一个更加开放、更加自信、充满活力的中国。

“谷子经济”持续升温 警惕背后暗藏陷阱



诗曰:
谷子经济正走红,有喜有忧在其中。
喜见消费人气旺,忧虑投机氛围浓。
营销手段有虚火,观察人士敲警钟。
理性参与新经济,行稳致远更从容。

赵乃育/漫画 孙勇/诗

【资本策论】

应强化对违规入股和突击入股的穿透监管

熊锦秋

近日证监会公布了两份行政处罚决定书,均是对证券从业人员违规入股(拟上市公司股份)予以行政处罚。笔者认为,应强化对违规入股、突击入股的穿透监管力度。

根据公告,有的证券从业人员违规入股成功,后又收回款项、没有违法所得;有的则是将出资金额转账至指定银行账户,后又收回款项、没有违法所得,但是否入股成功没有表述。证监会认为相关主体的上述行为违反了《证券法》第一百零七条第一款的规定,构成《证券法》第一百八十七条所述违法行为,作出数额不等的行政处罚。

《证券法》第四十条第一款规定,证券交易场所、证券公司等人员在任期或者法定期限内,不得直接或间接以他人名义持有、买卖股票或者其他具有股权性质的证券,也不得收受他人赠送的股票或者其他具有股权性质的证券。第一百八十七条规定了违反第四十条的罚则,

包括责令依法处理非法持有的股票、其他具有股权性质的证券,没收违法所得,并处以买卖证券等值以下的罚款。

如果相关人员不存在持有、买卖股票或其他具有股权性质的证券的行为,应该不会触及上述法律条款,因此上述案例相关人员应该均入股成功、持有股份,然后再退出。

有的证券从业人员违规入股、突击入股拟上市公司,等到企业上市就可以大赚一笔;若该企业不能上市,就按原价回购股份。有些拟上市公司为了上市成功,也愿意接受这种利益捆绑。只是,突击入股作为私底下的暗箱操作,与保荐机构跟投制度的性质完全不一样。前者是在上市之前低价入股,这种利益捆绑可能让证券从业人员偏离客观、公正立场,丧失独立性,影响保荐机构对拟上市公司风险的客观判断,为拟上市公司企业出具包装的虚假上市材料,侵害投资者全面了解信息的知情权;而后者是以公开发行人入股,是置于阳光下光明正大的入股行为,由此可形成各方利益

共享、风险共担的市场化机制。

此前有案例显示,证券从业人员违规入股被法院判决认定构成非国家工作人员受贿罪。非国家工作人员受贿罪的行为主体在实施腐败交易过程中,其职务便利与劳务输出高度重合。证券从业人员向拟上市公司索取股份,或非法收受股份,或以低于市场价的“低价”购买股份,为企业谋取与首发上市有关的利益,证券从业人员从中所获非法利益达到一定数额标准,就可能构成非国家工作人员受贿罪。

证券从业人员违规入股、突击入股,与证券从业人员等违规炒股,两者其实有较大区别,性质上大有不同。违规入股、突击入股是成为拟上市企业的原始股东,且企业到了中介机构进场推动上市阶段,上市成功概率较大,而上市公司原始股东与公众股东在持股成本方面存在天壤之别,其中有巨大的套利空间。证券从业人员炒股,属于在股票二级市场投资行为,在持股成本方面与其他投资者并无区别,也是随行就

市;但为了限制其利用内幕信息优势,避免与客户的交易形成利益冲突等,目前《证券法》统一禁止其买卖股票。笔者认为,对证券从业人员等违规入股、突击入股,《证券法》可单设禁止性条款以及相对应的处罚条款,而不应与证券从业人员等违规炒股放在一起作出规定。对违规入股、突击入股行为,处罚条款规定的处罚力度理应为严厉一些,毕竟其对市场利益掠夺更为巨大,对市场公平损害更为严重。

另外,目前《证券法》第四十条第三款对证券公司实施股权激励计划或者员工持股计划作出例外规定,允许从业人员按照国务院证券监督管理机构的规定持有、卖出本公司股票或者其他具有股权性质的证券。不过,目前笔者尚未找到这个“例外规定”的具体内容,这方面建议进一步完善制度,包括建立妥善证券从业人员账户、交易申报制度,强化卖出环节的监管,重点是防范和避免利用信息优势的内幕交易等违法违规行为。

【管理锦囊】

香港家族企业是如何培养接班人的?

周凯歌

不久前,内地著名饮料企业接班人在致全体员工公开信中提及因部分股东质疑其接班的合理性而提出辞职,虽然最后以其重新履职而暂时告一段落,但是因此所引发的关于家族接班人传承的文化、模式、路径等讨论引人深思。其中,针对该接班人的“海归”背景,从中西方教育的文化差异角度分析是否存在“水土不服”的论调居多,论者要么重视全盘引进西方社会所提倡的所有权与管理权分离治理模式,要么建议接班人全面恢复已故创始人的“家文化”管理模式。与此形成鲜明对比的是,同为中华文化圈内的中国香港地区家族企业接班人虽然都有过西方教育背景,却很少出现与上述内地企业类似的案例。可见,留洋学习与生活的经历并不是造成华人家族企业接班不顺的主要原因,对中西方文化特质进行科学的融合,可以更好地实现家族企业传承,香港地区家族企业的整体实践就是不错的参考教材。

经过对中国香港地区30多个家族企业数代接班人培养思维、模式、路径和接班效果的追踪研究,我们发现,虽然中西方都有通过家族企业积累财富和追求不朽的动力,但是在对待家族企业接班人的财富观念和追求不朽观念的认知上,双方有着巨大差异。

首先,从财富观念看,古代中国虽然有“士农工商”的分层和“万般皆下品,唯有读书高”的说辞,有的朝代甚至将商人蔑称为“贱商”,但中国文化从是否肯定财富和追求财富,春秋时期齐国著名政治家管仲倡导的“仓廪实而知礼节,衣食足则知荣辱”就是佐证。古代西方社会,有一段时期将商人视为下等人,将追求财富视为一种罪恶,《圣经·马太福音》就有“骆驼穿过针眼,比富有的人进入神的天国更容易”的训言。直到十六世纪马丁·路德提出宗教改革后,追求财富不再被视为罪恶的行为反倒成了神的“眷顾”,积累财富的价值理论与操守从此成为现代资本主义兴起的动力源泉。

其次,西方基督教强调的个人“救赎”是个体与上帝的关系,并非家族与上帝的关系,因此西方文化特别重视教堂,以求个人得到上帝的恩典并在逝世后可以进入天国。中国文化则将不朽分为两个层次,既有“立言立功立德”的不朽,也有“子孙生命里保留了祖先生命之传统”的血脉延续之不朽,因此中国人特别重视祠堂并将其视为不朽的重要基石与延伸,形成了“血脉至上”文化,使得中国家族内部尤其是接班人有一种强大的责任心和向心力,将家族利益放在最高位置,并最大努力地维持家族企业的发展同时有效控制它。

中国内地的家族企业对正在到来的首次接班传承多少有些准备不足。即使在已经完成接班人传承的内地家族企业中,成功率也远低于30%的全球平均水平,并且部分成功的传承案例具有很大的偶然因素。与香港地区近200年的家族企业传承历史相比,内地的家族企业接班人培养体系处于初级阶段,尤其是家族接班人培养模式严重落后。借鉴香港地区的经验教训,融入中西方文化,探索华人家族企业接班人培养的模式创新,对内地家族企业高质量传承有参考价值。

家族企业是人类历史上发展最悠久、韧性最强大的组织模式,结构简单、上下团结、高度互信、祸福一体都是家族企业在组织和经营上均具有独特优势之故。然而,进入现代社会的二百年以来,特别是秉承“所有权与经营权分离”的西方资本主义家族企业管理模式兴起之后,中国传统的家族企业管理模式被解读成落后守旧、富不过三代的主因。在对香港家族企业的跨文化考察中,我们发现全盘引入西方管制虽

然可以提升企业形象,但却容易出现各种水土不服的问题,体会到现代化并不等同于西方化之后,从香港地区家族企业传承人培养模式上,可以寻找破解以上难题的方法。

其一,香港地区的家族企业认为需要传承的不只是经济资本,还有道德资本、网络资本、人力资本等。以上资本相互交织,如果传承得当,可以帮助家族接班人接得住、坐得稳、走得远。而内地不少家族企业以单一的经济资本传承为主,导致对接班人的培养方案以追求读名校(包括西方贵族学校)、交圈子、西方化为主要目标,虽有部分企业家注重对接班人的传帮带,但是彼时创业的成功经验、模式很难应付当前企业的发展要求,更遑论应对未来的企业发展挑战,何况新旧思维的碰撞还带来了跨代之间的文化与认知冲突。正是认识到这一点,香港地区的家族企业从接班人出生起,就非常注重从多维度资本传承上加强对接班人的培养,例如在道德资本的传承上,各家族企业除了积极参与社会公益和慈善事业外,还为接班人打造了与不同时期公众对富豪的期许相匹配的人设。上世纪90年代,香港社会对赚钱极为重视,并将李嘉诚先生视为时代标志性人物,他的两位接班人“精明干练”型人设符合当时的社会期许。进入2020年之后,香港社会将回馈社会、承担社会责任的富豪置于更重要的地位,在此背景下,吴光正家族接班人勇敢落海老太的“阳光运动型”形象,尤其被公众嘉许。

其二,香港地区的家族企业为不同特质的接班人匹配精准的培养模式。在少子化的今天,家族接班人的选择不再是家族企业的最大困惑,如何培养好家族接班人成为首要问题。网红语戏称“不怕富二代纸醉金迷,就怕富二代证明自己”,现实中的确存在毕业于名校的接班人通过“努力工作”把家族企业做小、做亏甚至做倒闭的案例,这一现象的背后是接班人特质与所在行业、所处商业背景、所拥有企业发展水平的错配。从香港家族企业的传承效果看,可以将接班人特质分为起家、兴家、散家和绝家等五大类型。李嘉诚先生将家族企业传给了具有“兴家特质”的长子,扶持具有“起家特质”的次子创业的培养战略,已成为香江美谈和家族接班人培养的经典案例。香港特区政府允许个人购置出租车运营的新政推出后,普林斯顿土木工程毕业的胡应湘先生敏锐地判断出它将对传统的出租车公司产生强力冲击,立即劝说有着“香港出租车大王”美誉的父亲放弃出租车行业,进入房地产与基础设施建设行业,从而抓住了香港房地产业爆发的机遇,让胡氏家族企业成为香港乃至亚洲的基础设施领军企业,实现二次腾飞。

其三,香港地区的家族企业为接班人制定全方位培养体系。开埠近200年来,香港地区家族企业在熟谙中华文化的基础上,引进、消化、吸收了西方的制度化管理精髓,并将其融入到家族接班人培养体系中。无论是创业老臣,还是得力助手,职业经理人们必须遵守相关法律和公司制度,严格执行接班人保驾护航与陪伴成长的各项任务。香港巨商利希慎遇刺身亡后,子女尚幼,其夫人在职业经理人的协助下,将利希慎在世时的扩张战略改为守成为主的收缩战略,为接班人争取了成长的黄金时间。

总而言之,香港地区的家族企业在接班人特质匹配、培养模式、培养机理、培养路径与家族企业的转型创新、瓶颈突破等方面,积累了丰富的经验和教训。对于同属于中华文化圈的内地家族企业而言,这些经验与教训有参考价值。善于学习是内地家族企业的优点,我们相信,假如以时日,内地的家族企业也会妥善培养好接班人,将企业健康地传承下去。