

科技成果转化中 领导干部股权代持机制研究

●王敬敬 刘叶婷 隆云滔

【摘要】股权代持作为当前我国解决正职领导干部任职期间不能持股问题的过渡办法,有股权公司代持、所在单位代持、第三方机构代持、其他自然人代持等不同模式。这几种股权代持模式对领导干部及其所在单位而言,既有各自的优势,也有潜在的风险。要规避股权代持风险,需要解决不同层面法律及政策文件间的对接问题,完善信息披露制度,设立股权激励代持专项资金,更好地发挥股权激励的作用。

【关键词】科技成果转化;领导干部;股权激励;股权代持

【作者简介】王敬敬(1985—),女,北京信息科技大学经济管理学院讲师、创新创业学院研究员、博士,研究方向为创业投资、企业理论与企业家精神;刘叶婷(1983—),女,天津信息中心工程师,研究方向为政府信息化、数据分析及决策;隆云滔(1984—),女,通信作者,中国科学院科技战略咨询研究院助理研究员、博士,研究方向为科技政策、科技金融、数字经济。

【基金项目】北京市科委课题“科技成果转化中领导干部股权激励机制研究”(项目编号:Z171100003017040);北京信息科技大学2018年度教学改革立项资助“创新创业教育课程、实践体系研究”(项目编号:2018JGYB21)。

【中图分类号】C933

【文献标识码】A

【文章编号】1003-2606(2018)32-0041-05

科技成果有效转化为社会生产力是国家实现创新驱动发展、强化供给侧结构性改革与推动创新创业的关键。目前我国科技成果转化面临着现实生产力渠道不畅、科技创新链条存在体制机制的关卡、创新与转化各个环节衔接不够紧密等问题。为进一步打通科技与经济社会发展之间的通道,我国政府陆续出台一系列促进科技成果转化的政策法规,为构建公平开放、合理有效的市场体系与转化机制提供保障。但近两年我国出台的系列科技成果转化政策有两个突出特点:一是强化股权激励对于科技成果转移转化的推动作用,二是对正职领导干部科技成果转化的股权激励进行了明确限制。后者主要是为了进一步规范对科研干部的管理以及确保国有资产安全,但这一规定在某种程度上也会导致部分高价值、急需求的优秀科技成果未能及时转化乃至浪费,增加其他类别领导干部对科技成果转化的顾虑,同时不利于基层单位解放思想和创新探索等。^[1]

在这种背景下,如何充分激发正职领导干部科技成果创新和转化的积极性,同时保障其合法权益不受影响,就成为科技成果转化政策法规的研究重点。国务院办公厅在《促进科技成果转移转化行动方案》中明确指

出,持续推进探索科研机构、高校正职领导干部任前在科技成果转化中获得股权的代持制度。股权代持作为当前我国解决正职领导干部任职期间不能持股问题的过渡办法,研究其不同模式及潜在风险,对推动和探索我国领导干部股权激励政策落地有着重要的现实意义。

一、领导干部股权激励相关概念

(一)股权激励

本文在研究过程中,首先将股权激励的范围界定为国有科技型企业、高等院校、科研机构三类主体,并在此基础上将股权激励概括为:国有科技型企业以本企业股权为标的,采取股权出售、股权激励、股权期权等方式,或者高等院校、科研机构以职务科技成果向企业作价入股,从该项科技成果形成的股份或出资比例中提取一定比例作为入股奖励,对相关科研人员实施激励的行为。

股权激励是国外科技成果转化中常用的一种激励手段,对推进科技成果转化很有价值。科技成果转化是具有风险性的市场活动,股份回报比现金奖励更能反映其真实价值。^[1]同时,通过将科技成果转化收益与其自身利益相结合,可以促进科研人员同企业的长期合作,共同推动科技创新,真正实现技术的完全转让转化。

(二)科技成果转化中的领导干部

领导干部是股权激励中既重要又特殊的激励对象。科技成果转化涉及不同职务层次的领导干部,国家相关政策文件明确指出,对于领导干部股权激励要按照“分类管理”原则执行。结合相关政策的要求,以及不同层次领导干部的实际工作等,本文主要将领导干部划分为主要领导干部、一般领导干部和普通科研工作者三种类型(见表1)。

表1 领导干部分类及股权激励具体措施

基本分类	范围界定		股权激励具体措施
主要领导干部	主要指国有科技型企业、高等院校、科研机构等单位的领导班子成员	正职领导干部	1.科研机构 and 高校领导干部不能获得股权激励,但可以获得奖金激励 2.对于之前不是主要领导时获得的股权,可以采取股权代持或冻结的方式,保证其合法权益 3.正职领导干部不得在其他企业进行兼职
		副职领导干部	1.以科研工作为主的副职可以获得一定的现金奖励或股权激励 2.副职领导可以在相关企业进行兼职,但兼职所得报酬要上缴单位,由单位根据情况给予其实际奖励
一般领导干部	主要指国有科技型企业、高等院校、科研机构等单位中除领导班子成员之外的干部,包括国有科技型企业、高等院校、科研机构等不同部门及处室的主要负责人,这些人员往往是科研项目的具体负责人		1.其他担任领导职务的科技人员,是科技成果的主要完成人或者对科技成果转化做出重要贡献的,可以按照《促进科技成果转化法》的规定获得现金、股份或者出资比例等奖励和报酬 2.一般领导干部可以在相关企业进行兼职,兼职所得报酬在不同地方、不同部门之间存在分配差异
普通科研工作者	主要指在国有科技型企业、高等院校、科研机构等组织中从事科研工作的职工,他们往往是科研项目的实际操作者		“所在单位可以将技术转让所得的净收益或取得的股权,按照不低于70%的比例,一次性奖励或授予职务成果完成人及作为职务成果转化做出重要贡献的人员。由研发团队自行在省内实施科技成果转化、转让的收益,其所得不得低于70%”

这里需要对“正职领导干部”进行重点说明。本文所涉及的科技成果转化中的正职领导干部,指的是国务院所属各部门、单位和各地方所属研究开发机构、高等院校等事业单位(不含内设机构)的正职领导,以及上述事业单位所属具有独立法人资格单位的正职领导。如,在《中国科学院领导人员兼职和科技成果转化激励管理办法》中明确指出,“单位正职主要指所长、党委书记或担任法定代表人的其他领导人员”,并提到“单位正职是科技成果的主要完成人或者对科技成果转化做出重要贡献的,可按照《促进科技成果转化法》的规定获得现金奖励,原则上不得获取股权激励”。

(三)股权代持

股权代持也被称作委托持股、隐名投资或假名出资,主要是指实际出资人与他人约定,以他人名义代替实际出资人履行股东权利和义务的一种股权或股份处置方式。随着资本市场的发展,股权代持已经成为我国经济活动的一个普遍现象,其出现有客观必然性与

积极意义,但与此同时,对其争议也始终存在。事实上,无论是《证券法》还是《首次公开发行股票并上市管理办法》,以及其他与企业上市相关的法律和行政法规,都没有规定股权代持这一行为本身无效,监管部门为确保股权清晰而适用的监管审查口径也只是要求公司对股权代持行为进行清理,而并未否认股权代持本身的合法性。^[2]

国外股权激励不涉及领导干部的区分,但我国出于具体情况考虑,却不得不在科技成果转化中考虑领导干部是否适合采取股权激励这一方式,以及对于不同层级、类别的领导干部应采取怎样的股权激励措施等内容。从现实情况来看,虽然规定正职领导干部在科技成果转化中不得持有股权可以在一定程度上预防国有资产被侵吞及科研腐败等现象的发生,但也在一定程度上阻碍了科技成果转化,降低了科技成果转化效率。为此,股权代持作为当前背景下我国探索股权激励的重要内容,被认为是我国目前对正职领导干部股权激励的有效“救济”方式。

股权代持是股权激励的一种新模式和新方法,目前关于该内容的研究更多地集中在公司治理方面,在科技政策领域关于该问题的研究较为有限,因此本研究具有较强的理论创新与现实意义。

二、在科技成果转化中实行股权代持机制的现实基础

(一)股权代持的意义

1.股权代持政策环境不断优化。在我国科技成果转化中,关于股权代持的争议持续不断,但近年来,随着国家相关政策的出台,在科技成果转化中探索股权代持的政策环境更为宽松,为股权代持的实施奠定了良好的基础。

2.股权代持是科技成果转化激励的新探索。目前,我国科技成果转化衍生出的股权来源于技术入股和创办企业,与之相对应的股权激励方式为基于技术入股的股权激励和基于创办企业的股权激励。在激励过程中,往往是根据科研团队成员的贡献度,给予其相应的股权配额奖励,这将使得股权分散在团队中的多个人员手中。这种股权持有方式在某种程度上会增加股东意见分歧和企业经营风险,同时也会分散科研人员的科研精力,整体来看不利于科技成果的转化。^[3]

3.股权代持存在迫切的现实需求。职务科技成果为国有资产,其在股权转化中对于持股人的身份、职务等存在诸多限制条件。如,我国在推动科技成果转化中,为了防止国有资产被侵占及流失,明确规定高校、科研院所等机构的正职领导干部不能持有股权,这一规定给持有股权的领导干部套上了“金箍”。特别是对那些职务变动的领导干部来说,需要通过股权代持的方式来规避法律及政策文件的限制。

（二）股权代持的合理性分析

从法律层面来看,2011年1月最高人民法院颁布实施《关于适用〈中华人民共和国公司法〉若干问题的规定(三)》,其中第25条初步认可股权代持协议的合法性,规定“有限责任公司的实际出资人与名义出资人订立合同,约定由实际出资人出资并享有投资权益,以名义出资人为名义股东,实际出资人与名义股东因投资权益的归属发生争议,实际出资人以其实际履行了出资义务为由向名义股东主张权利的,人民法院应予以支持”。该规定第一次从立法层面上承认了股权代持的合法性。^[4]

从政策层面来看,无论是国家还是地方政府,都在科技成果转化中鼓励探索股权代持的做法。2016年,在《国务院办公厅关于印发促进科技成果转化行动方案的通知》中,明确指出“研究探索科研机构、高校领导干部正职前在科技成果转化中获得股权的代持制度”。2016年11月,北京市人民政府办公厅印发了《北京市促进科技成果转化行动方案》,明确指出“研究探索高等学校、科研院所、医疗机构等单位领导干部正职前在科技成果转化中获得股权的代持制度”。

从操作层面来看,股权代持在我国科技成果转化中已有探索先例。如,中科院A研究院以软件技术作价入股,与B集团组建C公司,A研究院以技术作价投资,持有企业30%的股份,根据股权激励的规定,将其中的15%股权奖励给科研团队。经科研团队内部协商并报院领导班子审议,为避免因股权分散所带来的管理问题,决定这15%的股权由该项目的负责人统一代持。^[3]

三、科技成果转化中股权代持的主要模式

股权代持作为我国科技成果转化中股权激励的一项新内容,目前仍停留在政策阶段,有待研究人员进行积极探索。不同的代持主体、不同的持有模式及其所带来的风险存在较大差异。本文重点就科技成果转化中可能存在的股权代持模式及不同模式间的差异进行比较研究。

（一）由股权公司代持

这里所说的股权公司代持,即正职领导干部通过《股权代持协议》,委托其所持股权的公司代为持有。这种持有方式的特点在于,这些股权与公司的决策、发展及盈利情况密切相关,在股权代持关系存续期内,如果股权公司出现增资、减资、股权转让等影响股权结构的事项,股权公司就可能会对股权进行“过度处置”,从而在一定程度上给正职领导干部的合法权益带来负面影响。因此,为了保证正职领导干部股权的合法权益不受侵占,必须在《股权代持协议》中对上述情况做出明确界定。

（二）由所在单位代持

这里所说的单位代持,本质上指的是高等院校或科研机构下属资产公司对正职领导干部的股权进行代持。我国高等院校在实行校企分离改革后,高等院校在

科技成果转化的股权分配上主要通过其下设的资产管理公司来实现。《教育部关于积极发展、规范管理高校科技产业的指导意见》(教技发[2005]2号)明确要求高等院校在内部设立资产管理委员会或小组,其核心职能是“管理高校所投资企业的股权和经营性资产,确保国有资产保值增值;促进高新技术成果的转化,孵化科技企业,创办具有文化教育特色和智力资源优势的企业”;其主要手段是股权投资和股权管理,通过股权管理使学校资本获得最大程度的增值。因此,目前我国大部分高等院校及科研机构在股权管理模式上,基本采用的都是“高等院校—资产公司—高校企业”三级模式,从根本上理顺了高等院校与企业间的产权关系。^[5]如,上海海事大学在科技成果转化中,探索“服务专业化、功能社会化、组织网络化、运行规范化”的发展模式,加强决策和协调,改进工作流程,充分发挥技术转化中心和资产公司的中间作用,为职务科技成果转化奠定了良好基础。

该模式的优势在于:一是有效解决了高校或科研机构作为主体无法代持股权的问题;二是能够充分发挥高校资产公司在科技成果转化及股权管理方面的独特作用,有利于推动高等院校或科研机构建立起科学规范的产业管理体制,从而有效地规避其直接经营企业的经济和法律风险。但该代持方式也面临一些问题,主要是由于高等院校或科研机构的资产管理公司尚未全面建立起正确的资本经营理念,使得其存在着功能定位不清、股权投资导向不明等问题,从而增加了股权代持的相关风险。^[6]

（三）由第三方机构代持

第三方机构代持,指的是由第三方中介机构代为持有委托人名下的股权。目前较为常用的第三方机构代持模式是股权信托方法,它是指委托人将其持有的公司股权转让给受托人,或委托人将其合法所有的资金交给受托人,由受托人以自己的名义,按照委托人的意愿将该资金投入于公司股权。根据我国相关法律规定,股权信托委托人可以是单一主体或是集合主体,可以是具有完全民事行为能力的自然人、法人或者依法成立的其他组织,因此正职领导干部可以采取股权信托方法将其所持有的股权进行委托。

股权信托主要包括投资理财型股权信托和管理型股权信托,前者委托的目的是为了获得直接的资金收益,后者委托的目的是通过信托持股来达到特定的股权管理目的。对于不同的领导干部而言,其可以根据自己的实际需要来选择信托种类,如果其侧重于股权盈利能力,则可委托相关机构进行投资理财型股权信托;如果其侧重于对公司的控制力,则可委托相关机构采取管理型股权信托方式对股权进行代持。在该代持模式下,委托人通过与受托人缔结股权信托合同来对双方权益进行具体规定。

该代持模式由于对股权代持的权责划分较为清晰,且第三方代持机构专业性较强,使得其能够更好地保障股权委托人的经济收益及决策权等。但这种代持方式所需委托费用较高,会增加股权委托人的委托成本,这也成为一部分人放弃该委托方式的主要原因之一。

(四)由其他自然人代持

如果正职领导干部选择其他自然人代其持有股权,首先需要对其代持身份的合法性和合理性进行综合考虑。根据我国相关法律规定,属于以下几类身份的自然人不具备代持股权的资格(见表2)。

表2 不具备股权代持资格的自然人类型及依据

代持人身份	参考依据
在政府部门或其他参照公务员管理的单位担任党政领导干部、公务员的人员(含高等学校党政领导干部)	《中华人民共和国公务员法》《关于严禁党政机关和党政干部经商、办企业的决定》《关于进一步制止党政机关和党政干部经商、办企业的规定》《关于“不准在领导干部管辖的业务范围内个人从事可能与公共利益发生冲突的经商办企业活动”的解释》《关于省、地两级党委、政府主要领导干部配偶、子女个人经商办企业的暂行规定(试行)》《关于加强高等学校反腐倡廉建设的意见》《关于印发<直属高校党员领导干部廉洁自律“十不准”>的通知》
军人	《中国人民解放军内务条令》《中国人民解放军纪律条令》《军队转业干部安置暂行办法》
国有企业领导干部	《国有企业领导人员廉洁从业若干规定》
竞业限制人员	《公司法》、实际出资人所任职公司的公司章程
外籍人士	《外商投资产业指导目录》《商务部关于外国投资者并购境内企业的规定》《中华人民共和国中外合资企业法》
发行人的主要客户或供应商	《首次公开发行股票并上市管理办法》(发行人的主要客户或供应商通过股权代持方式成为发行人的实际股东,容易造成关联方非关联化、关联交易非关联化,可能引起利益输送等问题)

与其他股权代持方式相比,由自然人对正职领导干部股权进行代持的潜在风险较大。这是因为,受传统思维的制约,许多人更愿意找与自己关系较为亲近的亲戚或朋友等自然人帮自己代持股权,但在这个过程中,有时会采用口头委托等不正规的方式,在后期更容易产生争议,从而使得股权委托人或代持人的正当权益无法得到必要的法律保护。

四、股权代持的潜在风险

股权代持作为股权激励的一项重要内容,目前仍处于探索阶段,在我国科技成果转化中实际应用较少,对其风险性进行研究,无论是对于正职领导干部自身,还是对于科技成果转化企业,都有着积极的意义。从股权代持的风险类别来看,根据不同的划分标准可以分为不同的风险。从利益相关者来看,可将其风险划分为对领导干部个人收益的潜在风险、对股权公司的潜在风险、对所在单位的潜在风险和对科技成果转化效果的潜在风险;从风险来源看,可划分为道德风险、制度风险、法律风险和收益风险。本文将重点从股权代持给利益相关者所带来的潜在风险进行分析。

(一)正职领导干部面临的潜在风险

1.财产损失风险增加。正职领导干部如果将股权

进行委托,一方面,其作为股东所具有的表决权、分红权、增资优化权、剩余财产分配权等都需要由代持人行使,如果在代持期间,代持人滥用这些权利,就可能会给领导干部带来一定的财产损失和不必要的法律纠纷;另一方面,由于我国当前对于股权代持的法律效力仍存在较多争议,且不同的代持方式所面临的法律、行政问题各不相同,正职领导干部的身份具有特殊性,为了避免引起不必要的麻烦,对代持过程中出现的部分问题会加以忽略,这在某种程度上也会给其带来一定的财产损失。

2.部分股东权益可能丧失。从公司法层面来看,一般股权委托人和受托人通过代持协议来确定存在代为持有股权或股份的事实,但这个协议仅对签订合同的双方具有法律效力,对于第三方则没有约束力,因此会带来许多风险。比如,一旦正职领导干部对股权进行委托,被委托人就可对其所代持股权进行处置,如果其按某一价格将股权转让给不知情的第三方并办理了股权变更的工商登记手续,这时正职领导干部就可能失去与公司股权相应的部分权利,即便后期可以通过法律途径追回股权,在该过程中所投入的时间成本以及对其名誉造成的损失等都是无法挽回的。

(二)股权公司面临的潜在风险

1.增加企业上市风险。根据证监会发布的《首次公开发行股票并上市管理办法》第十三条的规定,企业若想以发行股票的形式向社会公开募集资本,必须“发行人的股权清晰,控股股东和受控股股东、实际控制人支配的股东持有的发行人股份不存在重大权属纠纷”,但股权代持方式一般被视为是股权不清晰的表现。由于股权代持会影响发行人股权的清晰度,且有潜在的股权纠纷风险,所以,从目前证监会的监管口径看,股权代持是不被允许的。因此,如果正职领导干部通过科技成果转化持有某公司股权,并通过某种方式进行代持,则股权企业一旦要上市,就必须先按照证监会相关要求对股权进行清理。由于受政策限制,不能将股权转回给正职领导干部,只能通过股份直接转给受托人,或采取由公司进行回购等其他方式,这势必会增加其上市复杂性,从而拖慢项目进度,甚至可能会错过最佳上市时机。

2.增加企业整体经营风险。一般来说,我国高等院校或科研院所的正职领导干部都是其所从事行业领域中的权威专家,其对于该行业的发展动态、未来趋势的把握较为准确,作为实际持股股东,其对股权公司决策层及公司发展战略制定等的影响力较大,这有利于该公司今后的长远发展。如果实施股权代持,一方面,为了避免违反相关政策规定,正职领导干部会尽可能少参与公司的重大决策,同时其在公司业务发展中的参与度也会明显下降,这将造成部分优秀科技成果的社会经济价值未能及时合理实现。这对企业的长远发展是不利的,

从而增加了企业经营的潜在风险。

(三) 所在单位面临的潜在风险

1. 不利于机构改革创新。正职领导干部是科研项目的带头人,股权代持所存在的不确定性风险会在一定程度上影响其对科技成果转化的积极性。例如,部分正职领导干部在职期间,可能有意愿对股权激励进行创新,以最大限度地激发其他科研工作者对科技成果转化的积极性,但由于其持有一部分股权,为了避免被人误会其以权谋私,可能会放弃改革,这对于科研机构体制改革和发展是不利的。

2. 声誉受损风险。由于股权代持关系较为复杂,且风险性较大,一旦正职领导干部因为股权问题发生纠纷,就会在给所在单位带来经济损失的同时,也使其形象及声誉受损。如,浙江大学褚健案发生后,人们对浙江大学科技成果转化的管理模式、机制、体系等提出了质疑。

(四) 科技成果转化效果面临的潜在风险

1. 影响科技成果转化人员的积极性。正职领导干部作为科技成果项目的带头人及行业领域的权威专家,对于行业及相关人员的影响较为明显。股权代持过程中极易出现股权转让纠纷等情况,这些情况一旦发生,就会给正职领导干部带来负面影响,同时还会给其他科研工作者的积极性带来较大打击,进而影响整个行业领域科技成果转化的积极性。

2. 降低科技成果转化率。在技术公司,对核心技术的选择、技术周期及成果转化关键点的确定等都离不开技术带头人在决策中的积极参与。股权包括所有权、表决权、处分权和收益权等权益,正职领导干部一旦将股权进行委托,则其对公司的表决权也将随之出让,这就使得其对公司决策的参与权和话语权下降。同时,在现有政策规定下,正职领导出于理性追求,会尽可能少参与公司决策,从而影响科技成果转化的进度。

五、股权代持潜在风险的化解策略

在科技成果转化中引入股权激励,采用股权代持的模式促进科技成果有效转化的同时,应积极采取措施,规避股权代持的风险。

(一) 解决不同层面法律及政策文件间的对接问题

不同行业领域的法律文件对同一事物的关注点不同,使得其具体要求存在差异性,但这往往会在规范事物管理的同时也为其带来麻烦。如,证券行业中为规范上市企业股权管理而出台的《首次公开发行股票并上市管理办法》,其所提出的“股权清晰”要求,一定程度上与《实施〈中华人民共和国促进科技成果转化法〉若干规定的通知》(国发[2016]16号)中所推进的“股权代持”内容存在衔接不畅的问题。为此,要对同一问题、不同法律文件的具体内容进行认真梳理,并对其相互矛盾的内容做出详细的司法解释或有关说明,尽可能消除科技成果转化推动过程中的法律难题。

(二) 建立完善的信息披露制度

在对正职领导干部实施股权激励的过程中,由于其身份的特殊性,须逐步建立起一套完善的信息披露制度。在信息披露过程中,既要及时向监管部门提供股权持有及变更等信息,同时也要向所在单位及时上报股权分配、持股人变更等情况,如正职领导干部应将其股权被代持的基本情况在单位进行公示。

(三) 设立股权激励代持专项资金

为进一步激发科技人员和管理人员的创新创业活力,推动科技成果转化与产业化进程,特别是破解正职领导干部股权激励方面的问题,可以借鉴中关村国家自主创新示范区的做法,鼓励地方政府、高等院校及科研机构等设立专项股权代持资金,并委托专业中介机构进行日常管理和操作。政府部门所提供的专项基金的主要作用在于,对于以科技成果作价入股的国有科技型企业、高等院校、科研机构的科技人员和成果转化人员来说,其在获得股权奖励的同时,还能以现金的形式认购企业股权,在认购过程中,如果个人出现资金紧张情况,可向专项资金申请借款进行购买。这一做法可扩大科技人员的股权来源并增加其持股份额,同时可以更好地发挥股权激励的作用。

参考文献:

- [1] 洪志生, 赵兰香, 万劲波, 等. 完善行政技术领导股权激励政策的思考[N]. 中国科学报, 2017-04-10.
- [2] 郭世棧. 股权代持及法律效力浅析[J]. 投资与合作, 2014(2): 96-99.
- [3] 聂常虹, 武香婷. 股权激励促进科技成果转化: 基于中国科学院研究所案例分析[J]. 管理评论, 2017, 29(4): 264-272.
- [4] 于宏亮. 股权代持规范化之路: 股权信托[J]. 卷宗, 2016, 6(1): 641.
- [5] 宋云锋. 资产公司对高校企业股权管理的基本方式[EB/OL]. (2013-07-07) [2018-08-03]. <http://www.govgw.com/article/6527.html>.
- [6] 关伟, 李春霞. 资本经营视角下的高校资产公司股权投资探析[J]. 中国高校科技, 2014(Z1): 84-87.

责任编辑 介明菊

E-mail: ldxjnj@163.com

电话: 0371-63919054



支付宝订阅