

《中华人民共和国公司法》视角下企业董事自我交易规范解释

■ 夏超

在现代公司治理中,董事自我交易因涉及董事个人利益与公司利益的潜在博弈,始终是法律规制的重要议题之一。2023 年新修订的《中华人民共和国公司法》对董事自我交易规范作出重要调整,明确二元规制路径、细化程序要求与责任机制。本文结合法律条文与实践争议,从利益冲突界定、行为效力认定、规范要求及损害救济四个方面,解读董事自我交易的法律边界与适用规则,以期为企业合规治理提供参考。

一、利益冲突与潜在利益冲突

《中华人民共和国公司法》确立了企业董事自我交易的二元规范路径,对于利益冲突行为,法律采取了绝对禁止的态度;而对于潜在利益冲突行为,在经过公司内部严格的程序性审核之后,允许其依法进行。

依据我国公司法,利益冲突行为通常是指董事利用其职务上的便利获取不正当利益,董事个人利益与公司利益出现冲突的情况。利益冲突的界定应当聚焦于是否存在公司利益非法流向董事个人或其关联方的情形。形式标准和实质标准是认定利益冲突交易两种主要的评估标准。形式标准不依赖于交易实际导致的利益损害情况,认为一项交易在表面上显示出可能牺牲公司利益以利于董事个人利益的潜在风险,即可初步认定存在利益冲突。实质标准更关注交易实质结果,认为尽管交易在形式上显示出利益冲突的潜在风险,但如果交易实质上是公平的,并未损害公司利益,那么这样的交易不应被视为利益冲突交易。新修订的《中华人民共和国公司法》第 181 条至第 184 条采纳了以结果为导向的利益冲突认定标准,即只有当企业董事不正当转移了公司的利益时,才构成利益冲突,并为法律所禁止。

潜在利益冲突行为存在引发公司利益不

当转移的风险,但并非必然发生,因此不能将其认定为违反忠实义务的行为。以董事的自我交易为例,在特定情境下,该行为可以从作为一种有效的手段来降低交易成本,从而提高公司的市场竞争力,其存在具有一定的合理性和必要性。在规制董事的自我交易行为时,《中华人民共和国公司法》旨在平衡效益价值的发挥与保护其他主体的合法权益,确保自我交易不会损害公司及其他利益相关者的利益。潜在的利益冲突行为存在两种可能的转变路径:一方面,如果交易得到了董事会或股东大会的正式批准,它便转化为合法的商业行为,其中的利益冲突问题得到妥善解决;另一方面,未经董事会或股东大会批准的交易可能被视为非法行为,因其存在未解决的利益冲突。决定这一转变的是交易是否通过了必要的法定批准流程。因此,潜在的利益冲突行为在获得批准后可以成为合法的商业活动,而在未经批准的情况下则可能被视为违法行为。

二、董事自我交易行为效力认定

关于董事自我交易的法律后果,即对于未经公司章程授权或未经公司批准机关同意的董事交易行为法律效力认定,司法实践与学术界仍存在较大的争议,在相关法条作为何种强制性规定的认知上存在分歧。通过在裁判文书网中搜索近些年有关适用规制董事自我交易条款的案件,不难发现 2022 年前多数法院认为规制董事自我交易的条款是效力性、强制性规范,是对董监高忠实义务的细化;而 2022 年以后,多数法院认为规制董事自我交易的条款为管理性、强制性规范,违反该条款并不当然导致法律行为的无效,应该结合案件具体情况具体分析。

董事自我交易行为并非只会产生不利于

公司发展的后果,在节约交易成本、提高经济效率方面发挥着重要作用。随着各国立法对于董事自我交易行为的规制立法态度从严厉禁止转向相对禁止,我国公司法对董事自我交易行为采取了更为宽容的态度,以尊重公司意思自治为基本导向,不强硬地一刀切地以违反法律判断认定董事自我交易行为无效。

三、我国董事自我交易规范程序与实质要求

(一)程序规则要求:事前报告制度与回避制度

信息披露制度要求董事在进行自我交易之前或之后,必须及时向公司的相关审批机构报告。该机构将根据董事提供的交易信息,公正客观地决定是否批准该自我交易。值得关注的是,上述的报告应当符合真实的、有效且充分的要求。对于董事自我交易行为完全的知情权是公司作出决策的关键,倘若董事隐瞒自我交易行为的事实,公司相关权益的保护则无从谈起。我国公司法第 182 条增加董事会作为董事自我交易与关联交易行为的同意权主体,并授权公司章程规定决议机关。此项制度设计就很好解决了之前股东大会批准制度带来的弊端,保证效率的同时兼顾公平,但是否需要进一步根据公司类型采取差异化的事先报告批准制度仍有待探讨。

我国股份有限公司大多为公众型公司,股东流动性较强,股东会召开更为复杂,原则上董事的自我交易应由董事会批准,例外的董事会不宜批准的,由股东大会审议;我国有限责任公司大多为封闭公司的人合属性较强,公司内部的职务多由多数股东任命,内部利益冲突多体现为股东之间的利益冲突,此时董事自我交易应当需要得到董事会与股东会批准。此

外,我国公司法第 185 条新增了利益冲突事项关联董事的回避表决的机制。董事回避制度的明确规定增强了公司的自治能力,既保证了事先报告批准制度的有效性,又符合了程序公平正义的要求。

(二)实质正义要求:司法公平审查机制

我国公司法并未明确规定是否需要进行司法公平审查,但司法实践中,即使董事自我交易行为已符合程序性要求,多数法院也会审查该董事自我交易行为是否符合实质公平。实质公平审查一方面表现为董事自我交易行为结果上是否造成公司利益的损失;另一方面表现为董事自我交易时交易对价是否公允。多数学者认为,董事的自我交易行为应同时符合程序正义和实质正义的要求,建议借鉴美国现有的实质公平审查制度。在此种观点下,董事自我交易行为必须在得到公司相关批准机关同意的基础上,也满足实质上未造成公司利益损失。公平审查机制本质上表现为司法权介入民事主体交易之中,此种制度设计违背了公司意思自治原则。由于实质公平审查机制的利益冲突判定标准具有模糊性、隐蔽性以及不确定性等固有属性,交易双方无法合理预期其交易行为的法律效力,进一步增加了经济交易的不确定性与潜在风险。因此,《中华人民共和国公司法》应当兼顾效率与公平,董事自我交易行为的效力评判标准应仅需评判其是否符合程序规则要求,使得交易双方能够直观明了地预测其行为法律后果,保障交易安全。

四、我国董事自我交易行为损害救济

我国公司法第 186 条对董事违背忠实义务时应承担的归入责任进行了明确规定,但对于归入责任与损害赔偿责任的具体适用关系,法律条文并未提供明确的指导。这种不明确性

在理论和实务操作中引发了多种解释:一是公司面对董事违反忠实义务时,既拥有归入权又保有损害赔偿请求权,但需在二者中作出选择,不能同时行使;二是公司在执行归入权之后,如果仍有未弥补的损害,有权继续向董事索取相应的损害赔偿;三是公司仅有权行使归入权,而不得额外请求其他形式的损害赔偿。理论界倾向于在公司行使归入权之后,对于未能得到完全补偿的损害部分,公司应保留继续行使损害赔偿请求权的权利,以确保公司利益得到全面的保护。但在实践中,统一要求董事对其不当的利益冲突交易行为负有赔偿责任。评估董事违反其忠实义务对公司造成的具体损害额度时,很难将公司的损失与董事所获得的不当利益直接对应起来。此种情况下,归入责任的实施提供了一种补偿机制,其核心是以董事的非法收益作为赔偿的基准。尽管归入责任可以被理解作为一种独立的法律责任,或者作为计算损害赔偿额的一种手段,但在实际应用中,这两种视角在效果上并无显著差异。归入责任与民法中基于“受害人损失”的救济机制不同,它将侵权方所得利益作为补偿受害方的基础。如果可以确切计算出公司遭受的损失总额,即使该数额低于董事非法获取的利益总额,公司主张归入的财产数额也不应仅局限于公司实际遭受的损失范围。

五、结语

随着经济社会的持续发展,公司治理实践将不断涌现新挑战与新问题。未来,仍需持续深化对董事自我交易解释论的研究与探索,进一步细化规则、完善机制,使其在动态发展中始终保持对公司利益的强大守护力,为市场经济的繁荣注入持久动力。

(作者单位:山东大学法学院)

国企文化建设与思想政治工作融合路径分析

■ 郑巧

一、国企思想政治工作与企业文化之间的互动机制

国有企业思想政治工作与企业文化呈现出高度互动的关系。思想政治工作以价值引领与意识形态建设为核心,为企业文化发展提供明确导向与精神支撑;而企业文化则通过制度规范、行为标准及价值观认同,将思想政治工作的成果转化为日常管理任务与员工的主动行动。二者的互动机制主要体现在以下三个方面。第一,理念整合方面:使党的政治要求与企业发展目标相契合,形成统一的价值导向。第二,实践渗透方面:将思想政治教育贯穿于企业文化活动与制度建设中,提升职工认同感与凝聚力。第三,反馈调节方面:让思想政治工作成果接受企业文化的检验与校正,推动二者协同发展,确保企业参与市场竞争的正确价值取向,增强员工的政治认同与责任意识,为国有企业高质量发展提供重要的精神动力与组织支撑。

二、国企文化建设与思想政治工作的融合发展的必要性现实意义

国有企业文化建设与思想政治工作的深度融合,是增强企业核心竞争力、实现高质量发展的内在要求。企业文化作为凝聚力量、塑造价值导向的核心载体,需以思想政治工作为引领和支撑,才能形成统一的价值认同与行为规范。在经济新形势下,国企既要实现经

济效益目标,又要承担社会责任与政治使命。将文化建设融入思想政治工作,可有效推动企业兼顾市场导向与政治导向。通过二者整合,能够强化员工归属感与责任感,提升组织凝聚力、执行力,为企业战略落地注入精神动力与价值保障,将党的理论优势内化为企业发展的现实优势,最终实现政治效益、经济效益与社会效益的统一。

三、国企文化建设与思想政治工作的融合的路径

(一)党建引领企业文化建设

党建引领是国企建设的核心,其作用既体现在价值导向层面的引领,又渗透到制度设计与实践活动层面的引领,确保企业文化发展方向与国家战略高度契合,形成统一的思想共识与行为规范。在党建引领下,推动红色基因与现代管理理念有机融合,有利于培育员工的忠诚意识、责任意识与创新精神。同时,党建活动的常态化、制度化,为文化建设提供了坚实的组织保障,也能进一步提升职工的价值认同感与归属感。基于此,企业可将思想政治教育与文化培育深度结合,最终形成推动高质量发展的内生动力。

(二)多元化教育培训与思想政治引导

在国企文化建设与思想政治工作的融合过程中,多元化教育培训发挥着关键作用。通过将系统化的职业技能培训与价值理念教育

相结合,既能提升员工综合素质,又能增强其对企业核心价值观的认同。思想政治引导需兼顾日常工作规范与专项教育;一方面,将思想要求融入日常工作标准;另一方面,通过专题讲座、案例研讨、情境教学等多样化形式,将政治理论学习与岗位实际需求紧密结合。这种多元化的教育培训模式,可避免传统灌输式教育的单一性,提高职工的参与度与获得感,进而在文化认同的基础上达成思想政治共识,塑造富有时代特征的企业文化氛围,强化职工的责任意识与使命担当,为国企高质量发展提供坚实的思想支撑与精神动力。

四、国企文化建设与思想政治工作融合效果评估与优化机制

(一)绩效考核与评价指标体系

在国企文化建设与思想政治工作的融合进程中,科学的绩效考核与评价指标体系是核心保障。这一体系既是检验融合效果的重要手段,又是推动二者持续优化的动力来源。在指标体系构建中,需注重定量与定性相结合;既要涵盖企业经济效益、员工满意度、团队凝聚力等外在成果,又要纳入思想认同、价值观契合度、组织氛围等内在要素。指标设置需兼顾导向性与可操作性,重点突出思想政治工作的渗透力、文化建设的引领力,避免单一依赖经济指标的局限性。通过动态监测、周期性评估等手段,可形成科学的反馈机制,确

保文化建设与思想政治工作在目标上同向、频率上同步、力度上同频,为国企高质量发展奠定长效支撑。

(二)反馈机制与持续改进

建立科学的反馈机制,是确保国企文化建设与思想政治工作融合长效运行的关键环节。通过多维度信息收集与动态分析,可及时掌握员工思想状况与文化认同程度,为后续决策提供依据。反馈内容需兼顾组织与个体层面;既涵盖制度落实情况,又关注员工价值观变化与工作积极性提升。持续改进则依赖于反馈结果的有效转化:要求管理层结合实践中发现的问题,不断优化思想政治教育方式与文化传播途径。将反馈机制与绩效考核、民主监督、激励制度相结合,可形成闭环管理模式,推动文化建设与思想政治工作在互动中持续完善,最终提升整体融合效能。

五、结语

综上所述,推动国企文化建设与思想政治工作深度融合,既有利于增强职工的集体主义精神与价值认同感,又能为企业可持续发展、落实社会责任提供保障。未来,在探索融合路径时,需重点着眼于打造全员参与的文化建设体系,加强思想政治工作的实践性与理论性结合,同时创新现代信息技术的运用途径。

(作者单位:江西新余矿业有限责任公司)

提升事业单位思想政治工作实效性路径探索

■ 郭笑梅

事业单位思想政治工作的实效直接关系到队伍凝聚力与服务效能。针对当前事业单位思想政治工作中存在的“两张皮”、方式陈旧等制约工作成效的突出问题,通过深入调研与分析,以科学路径进行系统优化,可全面提升其工作实效性。

一、树牢“一个理念”,破解融合难题

以“思想+业务”融合理念为核心,打破工作壁垒并构建深度融合新范式。将思想政治工作嵌入业务全流程;在项目攻坚中设立“党员先锋岗”,发挥党员模范带头作用;在绩效考核体系中增设“政治素养”指标,推动“虚功”变“实活”。在项目启动阶段组织思想动员会明确目标要求,实施过程中定期开展思想交流座谈会解决职工困惑,验收阶段将思想政治工作纳入考核并表彰奖励突出者,同时建立典型事例库,通过内部刊物、宣传栏等渠道宣传推广。

二、创新工作方式,全方位增强教育吸引力

积极依托新媒体技术,精心打造数字化学习载体“微课堂”。通过策划制作政策解读短视频、先进典型事迹视频等内容,精准适配现代学习者碎片化学习需求;既深入浅出地解读政策法规,助力学习者快速掌握核心要点,又广泛传播正能量,激发学习者的积极性,全面提升教育吸引力与实效性。

三、建强工作队伍,夯实坚实的工作基础

通过构建“专职+业务”复合型工作队伍,全面提升团队综合素质与能力。具体措施包括:安排专职人员参加专题培训,通过系统学习提升专业能力与业务水平;鼓励业务骨干结合岗位实际解答疑难问题,发挥业务专长;利用“双向交流”机制,推动思想工作者深入一线,了解业务运作与职工实际需求,确保工作贴近群众;建立完善导师带徒制度,借助资深导师“传帮带”促进新人快速成长;定期组织经验交流活动,设立创新奖项表彰勇于创新、表现突出的个人和团队,营造积极向上的工作氛围。

四、完善工作机制,确保持续发力

构建“责任—反馈—改进—激励”循环闭环保障体系,为提升事业单位思政工作实效提供支撑:明确党组织责任并落实具体任务,通过座谈、问卷等形式掌握职工思想动态;加强工作督查与部门协同,动态优化机制流程,为思想政治工作常态化开展提供制度保障;将思政工作成效与评优评先挂钩,设立基金奖励先进单位和先进个人。

综上所述,通过树牢“思想+业务”融合理念、创新工作方式、建强工作队伍、完善工作机制,事业单位思想政治工作可实现系统性优化、实效性显著提升,有效破解融合难题、夯实工作基础,为提升单位整体效能与公共服务质量提供坚实的思想保障。

(作者单位:沧州市新华区数据和政务服务局)

新质生产力发展区域经济切入点——江西打造“世界级 VR 中心”的战略启示

■ 王雅莉

一、新质生产力的内核属性及发展区域经济切入点

新质生产力作为一种先进的生产力形态,其内核具有产品属性和要素属性两方面形态。从产品属性来看,新质生产力具有高科技、高效能和高质量的特点。这意味着新质生产力所创造的产品和服务具有更高的技术含量、更高效的生产过程和更优质的效果。在数字经济时代,这类产品往往与信息技术、网络技术、人工智能等紧密相关,如智能硬件、软件应用、大数据分析等。从要素属性来看,新质生产力具有创新性、数字化和可再生性的特点。这意味着新质生产力要素建立在“以更高技术方法为锚点、更高效要素组合、更协调产业作业过程”的基础上。在数字经济时代,与新质生产力的产品一样,这类要素也往往与信息技术、网络技术、人工智能深度绑定,如智能机器、动力系统、区块链等,具体特征如下。第一,创新性:是新质生产力要素最突出的特点,涵盖技术创新、系统创新、规则创新等,核心目标是提高生产效率与全要素生产率。第二,数字化:弱化对土地、资本投入的依赖,强化对数字赋能的需求。数据作为第五大生产要素,对要素选择与优化组合发挥关键作用。第三,高科技:基于高科技、高效能、高质量的本质特征,要求持续采用新技术方法与生产函数,不断提升优质要素的生产功能,紧跟世界先进科技方向。

综上,新质生产力发展区域经济的切入点体现在科技创新、产业升级、要素配置等方面。党的二十届三中全会强调要因地制宜发展新质生产力,唯有依据区域特点,将新质生产力的产品与要素切入科技创新、产业升级、要素配置环节,才能实现“因地制宜发展新质生产力”的社会效应。

二、江西打造“世界级 VR 中心”战略的新质生产力切入

江西打造“世界级 VR 中心”,是自 2018 年首届世界 VR 产业大会在南昌市举办以来,通过技术创新、产业升级等路径,推动经济增长实现质量变革、效率变革、动力变革的战略举措。近年来,江西持续深耕 VR 产业链、推进 VR 产业集聚,为加快打造 VR 产业新高地持续发力。但要全面实现“世界级 VR 中心”的战略目标,江西需在战略构架中全方位布局新质生产力,以新质生产力赋能 VR 产业发展,方能实现高质量发展成效。首先,从 VR 技术内涵来看,其通过计算机生成三维虚拟世界,为用户提供视觉、听觉、触觉等感官模拟,具有以下两个核心属性。其一,多感知性(Multi-Sensory):除视觉感知外,还涵盖听觉、力觉、触觉、运动感知等,理想的虚拟现实技术应覆盖人类所有感知功能。其二,沉浸感(Immersion):指用户在虚拟环境中对自身“主角身份”的真实感知程度,理想的模拟环境应使用户难辨真假,全身心投入计算机

创建的三维虚拟环境。其次,从“根据用户需求与兴趣定制不同虚拟场景及体验”的维度,VR 技术形式主要有:基于头戴式设备(如 Oculus Rift、HTC Vive 等)的 VR 系统,为用户提供沉浸式体验;基于智能手机的 VR 系统,实现低成本虚拟现实体验;基于投影的 VR 系统,为用户提供沉浸式(immersive)体验;基于全景技术的 VR 系统,支持 360 度或 720 度全景虚拟环境体验;混合现实(MR)技术与增强现实(AR)技术,可在现实环境中叠加虚拟现实,拓展体验维度。VR 的上述应用形式,均需通过新质生产力要素的不同组合来实现。因此,江西打造“世界级 VR 中心”,必须深入研究新质生产力中要素的组合方式。

三、打造“世界级 VR 中心”的新质生产力发展途径

第一,聚焦目标。江西省通过打造“世界级 VR 中心”战略推动新质生产力创新,总体目标应在“十四五”规划逐步落地的基础上,于“十五五”规划期间实现以下成效:形成完整的 VR 产业生态体系,推动产业结构升级;推动 VR 技术在多领域广泛应用,助力传统产业转型升级,提升产业链水平;以南昌、九江、上饶等地区为重点,打造 VR 产业集群,发挥集聚效应,形成产业规模效应;加强与国际 VR 产业的交流合作,引进国际先进技术与管理经验,提升江西 VR 产业的国际竞争

力。

第二,坚守原则。一方面,需求牵引,注重实效:聚焦重点行业与领域,挖掘 VR 产业典型数据要素应用场景,培育 VR 数据商,繁荣 VR 产品与服务产业生态,激励各类主体参与 VR 产业生产要素的开发利用。另一方面,典型引路,重点突破:发掘 VR 产业典型企业,探索多样化、可持续的 VR 产业数据要素资源,优先突破资源丰富、带动性强、前景广阔的 VR 产业领域,发挥引领作用。

第三,抓住重点。重点应涵盖产品与要素两大维度,其中产品维度具体包括以下四部分。其一,虚拟现实硬件:推动高性能头戴式显示器、交互手柄、定位系统等 VR 硬件的研发与生产,提升用户体验。其二,虚拟现实软件:研发具有自主知识产权的虚拟现实引擎,为开发者提供高效、易用的开发工具。其三,内容制作与分发:培育一批具有国际竞争力的虚拟现实内容制作企业,提升内容质量、丰富应用场景;同时,建立高效的内容分发平台,实现优质内容快速传播。其四,应用与服务:推动虚拟现实技术在教育、医疗、旅游、工业制造等领域的广泛应用,为各行业提供高效、创新的解决方案。

该文入选:江西省社会科学基金项目“江西打造世界级‘VR 中心’战略研究”(项目编号:20YJ28)

(作者单位:江西泰豪动漫职业学院)