



# Comunion

去中心化组织协作网络

构建你的去中心化组织

V 2.0

Written by kering

2019-03-08

# 目录

## 摘要

### 1.引言

- 1.1. 生产关系因素
- 1.2. 现代组织治理因素
- 1.3. 区块链与生产关系

### 2. 制度与组织

- 2.1 组织制度

### 3.中心化组织与现代性困境

- 3.1. 资本收益率过高 ,不平等现象加剧
- 3.2. 中心化追求效率，失业潮来袭
- 3.3. 科技寡头效应明显，破坏竞争和创新
- 3.4.个人隐私泄露泛滥成灾
- 3.5. 社会性组织矛盾导致治理能力下降

### 4. 去中心化组织

### 5.Comunion 介绍

- 5.1. 为什么需要 Comunion ？
- 5.2 Comunion 解决了什么问题 ？

### 6. 区块链治理规则

- 6.1 激励
- 6.2 决策
- 6.3 Vote设计的核心原则
- 6.4 Vote 有效的三个条件
- 6.5 .预期收益
- 6.6 方案目标
- 6.7 同类方案问题

### 7.产品模块

- 7.1 Token Manager
- 7.2 Vote
- 7.3 Finance
- 7.4 Proposals

## 8. CGT Token

- 8.1 Comunion 代币特性
- 8.2发行细则
- 8.3 增发方案
- 8.4增发原则
- 8.5 销毁方案
- 8.6 基金会账户使用原则
- 8.7激励措施
- 8.8 POS 权益

## 9.发展规划

## 10.团队介绍

# 摘要

Comunion 是一个去中心化组织协作网络，旨在帮助商业公司、组织和个人创建、管理并运营去中心化组织(The DAO组织)。Comunion 的使命是通过重塑现有生产关系激活生产力，让全球资源实现高效分配，**让劳动价值像资本一样自由流通、交易和积累。**

## 1.引言

现代社会的生产关系是不平等的万恶之源，万恶之源的底层逻辑类似基因竞争的逻辑。自私的基因在竞争中获胜，使得基因不断迭代和强大，直至打破原有环境的边界，进入新的环境开启新一轮的竞争。不同环境中不同类型生产关系各有优势，最终某一种生产关系会取得绝对胜利，当环境变化，生产关系的格局也随之改变，新的生产关系又会逐步替代之前取得绝对地位的生产关系。

### 1.1. 生产关系因素

以色列作家尤瓦尔·赫拉利在其著作《人类简史》中提到，人类在地球上已经生存了7万年之久，但真正高速发展也只是近200年而已。人类的发展从认知革命、农业革命到科学革命这一系列进程中不断的异化自己，试图追求幸福却被手段所累。在人类漫长的7万年中，绝对部分的时间是公平的，人们依靠自己的天性和基因与自然做斗争，没有制度文明所累，简单的协作满足生存需要，在这过程中人类没有来自内心对于不公平的困扰，相对而言是幸福的。

狩猎时代的生产关系更多是松散式的协作，各自分工、各司其职的用自己擅长的手段去捕获猎物，然后分食其肉，这是人类生产关系的第一阶段，松散式协作，这时候虽然生产力低下，但我们是健康的，快乐的，灵敏的。

真正引爆人类结构性不公平的是工业革命。时间进入到18世纪，英国开创了以机器代替手工劳动的时代，标志着人类正式进入工业革命，蒸汽机是这次革命的代表。这次革命不但提升了生产力，也推动了家庭生产关系向工厂化生产关系的转变，资本家和工人阶级便是这次革命的产物。同时，这次革命也诞生了适应这种新型生产关系的协作框架，即现代化管理。

## 1.2. 现代组织治理因素

动词 to manage（管理）来源于拉丁文Manus，原意是训练马匹的步法，使它作驯马术上的各种演习。像使用缰绳、马笼头、踢马刺和马鞭子的骑士一样，资本家从小受到的训练就是将自我意志强加于人，竭力通过管理进行控制。控制是一切管理制度的中心思想，这已为一切管理理论家所承认，或是默认，或是直言无讳。例如莱芬威尔说：“有效的管理就是控制。这两个词在某种意义上是可以互相替换的，因为没有控制的管理是不可想象的”。

在中世纪“老板”的作坊里，控制建立在服从的基础上。这种服从，是要求徒工和雇工对他们订约为之服务的人所表示的服从。但是在家庭经济的晚期，工业家庭单位仅限于按照一定规格必须完成一定数量布匹的范围内，是由布商控制的。然而随着城市地区大工厂这种现代工业集团的出现，整个控制过程经历了一场根本性的变革。这时，工厂的所有者或经理，也就是人们说的“雇主”，必须从“雇工”身上得到某种程度的服从，或者能够使他实行可控的合作。工人除了关心企业提供的生计收入外，并不关心企业本身的成败。因为现代化管理体制对于企业利润分配只做了资本家层面的权益制定，**资本收益跟工人没有任何关系，工人越努力工作，资本家收益越高，资本收益越高，资本收益不断提高而劳动收入并没有改善，因此劳动收入相对占比不断降低，导致工人的财富收入不断减少，导致越努力工作越贫穷的恶性循环**，这种管理机制和利益分配机制一直延续至今，形势依然如此。

商业资本主义发明了意大利式簿记体系，有内部查核和监督方法，这是诞生现代化管理的内因，催生了工业化繁荣，直到现在除了少数信息科技公司，全球的大型商业组织仍然采用现代化管理体系运作。

稻盛和夫的管理哲学在东方十分风靡，其内容的核心仍然是对工业时代管理体系控制性和分配规则的延续，这对于21世纪新形势和新劳动人群是一个巨大挑战。矛盾不断加剧，急需新的生产关系，新的企业利润分配方式，随着工业化的发展，人类进入了信息时代，以计算机革命和互联网信息为主要生产要素的时代来临。

## 1.3. 区块链与生产关系

意大利式簿记体系（也被称为复式记账簿）的出现标志人类进入现代化管理体系时代，一切的生产要素和生产关系均围绕着该记账簿运作，也催生了工业化大型组织运作模式和以控制为核心的现代管理体系。但随着21世纪人类进入数字经济时代，世界布满了传感器，机器更智能，万物皆互联。在这样的时代，数据将成为主要生产资料，智能机器将成为社会主流生产力，生产关系也将因此发生颠覆性的变革，区块链将成为新型生产关系。相比工业时代、科技时代

和信息时代的复式记账簿对于现代商业的根本性驱动，区块链是数字经济时代的复式记账簿，同样的作用，但意义和价值更为巨大，我们将迎来一个前所未有的时代，一个更公平的时代。

区块链将改善生产关系，并从根本上提高生产力。生产关系的法律定义为：**财产关系（property relation）**，**即在法律上被确认的所有制关系**。核心是财产确权，即私有制归属。区块链天生就是可信数据，也就自然帮助确认了在区块链上各种信息的生产关系，进而使所有者获得相应的收益。

现代化组织形式决定了现代生产关系，同时决定了现代生产力方式，催生了当下的财富收入与分配模式。在这种组织结构下，工人对于财富的保护非常弱势，现代化生产关系和组织治理结构以资本为核心，工人的仲裁成本和法律保护条款均非常薄弱，因此工人经过无数次教训后只能带着满腔不忿回到最原始的状态，与资本家是零和博弈的关系。而区块链的确权机制提前锁定了工人的财富且没有任何第三方可以剥夺，因此在财产关系保护上更可靠、更有效率，能释放更多、更优质的生产力。

区块链技术带来了新型的经济组合和价值组合，一些分布式的公司模式正不断呈现出来——所有权、架构、运作、奖励和治理，这远远超出了鼓励创新员工和激励集体行动的范畴，这些东西或许正是实现一个更繁荣、更包容经济体长久所需的先决条件。

在互联网发展的第一个时代，管理学思想家提倡网络化的企业、扁平化的公司、开放创新以及商业生态系统。他们认为这种模式将取代工业化模式下的层级制度，不过20世纪早期的公司架构基本上还是维持原状，即便是大型的网络公司等也是采用了自上而下的架构。

今天的公司仍旧保持着层级化架构，管理者们依然将公司视为组织人才、无形资产（品牌、知识产权知识和文化）及激励员工的良好模式。公司的董事会依然给公司的高管和首席执行官们发放过高的报酬，远远超过他们所创造的价值。这并非偶然现象，虽然这样的产业结构依然在持续创造财富，但并未创造繁荣，真相是，权力和财富正越来越集中于大型企业。

与现有的组织结构不同，DAO组织通过免费公开他们的源代码，便于网络中的每一个参与者分享权力、使用共识机制，以确保公正性，并在区块链上公开运行业务，实现全员共治组织。在数字经济时代，以区块链为新型生产关系的商业背景下，适用于这种新型生产关系的组织治理结构呼之欲出，新的组织治理结构将新生产关系带入现实，由此，Comunion 应运而生。

## 2. 制度与组织

哥伦比亚学者塞尔兹尼克曾指出：制度与组织的关系是作为一种工具的组织逐渐被灌输价值观的过程。他认为，被作为一种工具性机器以获取特定目标而设计的“组织”，在历史中会在不同程度上被转化成组织。制度化是在组织的历史进程中发生的，组织的制度化反映了组织自己独特的历史，反映了这个组织中的人、组织所代表的群体及其既得利益，并反映了组织适应环境的方式。同时，制度化最重要的意义在于**向组织注入技术要求之外的价值观**，随着组织被灌输了价值观，组织就不能再被视为一种可消耗和牺牲的工具，组织的参与者希望组织可以保存下来，组织通过体现一种特殊的价值观，获得了一种“人格结构”、一种特殊身份。对于组织的维持就成了为保持一套独特而唯一的价值观去斗争或努力。

现代管理学和在线协作工具，让我们可以在很短的时间内创建我们的组织，但是如何为组织注入制度，如何将制度形成规则进而升华为价值观，是 Comunion 团队在构建去中心化组织首要考虑的问题。没有价值观和执行该价值观的一套制度框架，去中心化组织将陷入群体迷思中，相比中心化带有明确目的导向和工具属性，去中心化组织的核心在于价值观的构建和守卫该价值观的制度。

因此在构建去中心化组织之前首先需要为去中心化组织注制度和价值观：

### 2.1 组织制度

制度包括为社会生活提供稳定性，规范性和文化-认知性要素以及相关的活动与资源，不同的社会理论家先后把规制性（Regulative）、规范性(normative)、文化-认知性（cultural-cognitive）作为制度的三大要素。

	规制性要素	规范性要素	文化-认知要素
遵守基础	权益性应对	社会责任	视若当然 共同理解
秩序机制	规制性规则	约束性期待	构建性图式
扩散机制	强制	规范	模仿
逻辑类型	工具性	适当性	正统性
系列指标	规则、法律、奖惩	合格证明	共同信念 共同行动逻辑
情感反应	内疚/清白	羞辱/荣誉	确定/惶惑
合法性基础	法律制裁	道德支配	可理解、可认可的文化支持

中心化和去中心化组织显性的区别是组织构建模式的不同，隐性的区别是组织制度的不同。制度不同决定了价值观的不同，中心化组织带来的社会性困境究其根源是其背后价值观的问题。下面我们来看看中心化组织引发的社会性困境。

### 3.中心化组织与现代性困境

现代组织模式的哲学起源为 加特勒·哈丁 在1968年发表在科学杂志上首次提出的“公地悲剧”。

人们常用“现代性困境”或“现代性危机”来表征现代实践方式所陷入的悖谬境况。卢梭指出：“人是生而自由的，但却无往不在枷锁之中。自以为是其他一切的主人，反而比其他一切更是奴隶。”现代性困境的主要根源是生产关系与生产力的矛盾，中心化组织形态是现代生产关系的主要表现形式。自上而下的层级制度管理、任务分配形式等因素使得更上层级的管理者通过不断的资本积累掌握了更多的生产资料，从而导致生产要素高度垄断，流动性不足，进而形成社会的诸多问题，也就是我们说的现代性困境。首先我们来看看充斥我们生活的现代性困境。

### 3.1. 资本收益率过高, 不平等现象加剧

卡尔·马克思用德语写就的《资本论》于1867年出版，论述了财富分配的两极分化是资本主义的必然，而财富分配不平等状况的缓和则是资本主义的核心要意。随着工业革命的序幕拉开，科技革命发展以及信息时代的全球一体化，生产力得到空前的释放，暂缓了资本主义危机，极大的改善了全球人们的生活状况和居住环境。安格斯·迪顿（Angus Deaton）用《逃离不平等：健康、财富及不平等的起源》一书概括了上述发展对于人类的正向改善，具体通过新生儿死亡率降低、财富收入提升、健康状况改善、经济发展等几个指标来表达人类逃离了不平等，变得更加平等。因此基于人类生存基础的生存保障相关的不平等得到了极大的缓解，这一点是有共识的。在资本主义偶然的缓和下，财富和社会地位的两极分化严重的现象也被暂且忽略了，但随着基础生存不平等被解决，我们又进入了新的不平等阶段，即财富分配不平等。

进入21世纪，人类遇到了新的不平等，即财务分配不平等。法国经济学家 Thomas piketty 在《21世纪资本论》中对18世纪工业革命至今的财富分配数据进行分析，认为不加制约的资本主义导致了财富不平等的加剧，自由市场经济并不能完全解决财富分配不平等的问题。piketty对过去300年来的工资财富做了详尽探究，并列出有关多国的大量收入分配数据，发现近几十年来，不平等现象已经扩大，不平等很快会变得更加严重。

### 3.2. 中心化追求效率，失业潮来袭

中心化组织追求股东利益最大化，成本最小化，因此自动化是中心化组织追求效率和利益的永恒需求。自动化取代人类工作早已不是新鲜事，随着科技不断进步，人类被取代的速度可能远比想象中快。德银在一份报告中指出，2010-2016年，机器人的年出货量平均增长率是16%，德银认为，这样的高增长率还会持续到2020年。而发达国家和中国的劳动人口（15-64岁），在2018年左右达到顶峰，随后逐年减少，这也将推动自动化浪潮的到来。麦肯锡去年底发布了一份名为《自动化时代的劳动力转变》的报告，评估了在未来13年中可能会被自动化取代的工作数量与种类。该报告提出，对约60%的工作而言，至少有三分之一的工作内容将实现自动化。“我们预计截至2030年，全球将有4亿至8亿人的工作将被自动化取代，进入失业状态”。

从社会层面来说，由于被取代的工作是“低薪资水平、低技术含量”，这意味着被自动化取代的工人更加难以找到新工作，从而加深社会不平等。Bain & Company 的宏观趋势总经理Karen Harris 在2018年的投资策略会议上表示，成本效益高的自动化和劳动力减少会抑制经济增长，产生更多的不平等。

### 3.3. 科技寡头效应明显，破坏竞争和创新

国际科技巨头 Google、Facebook、Amazon（GAFA）这些巨型科技公司，成立时间大多不足20年（Facebook仅14年），但其经济体量、财富和影响力却实现了指数级增长，控制版图不断扩大，触手伸向更多敏感领域，成为数字经济最重要、最核心的基础设施和平台。科技寡头们变得无比庞大的同时，其负面作用越发明显，让民众、政府官员以及媒体深感不安，于是给他们扣上了BAADD的帽子——庞大（big）、反竞争（anti-competitive）、诱人上瘾（addictive）、破坏民主（destructive to democracy）。这反映出一个不争的事实：科技寡头已经近乎失控，他们垄断用户数据，煽动技术狂热病，鼓吹用技术解决所有问题，放纵网络虚假信息传播，严重透支社会资源，冲击传统产业，偷逃税款，拉大了贫富差距，削弱了中产阶级，对国家的整体利益造成伤害。中国科技巨头阿里巴巴、腾讯、百度等公司通过早期资本积累建立了庞大的流量王国，通过资本投资入股其他科技公司，他们对行业小公司的竞争威胁十分警觉，要么用投资、用合作、用利益把小公司圈定在自己的联盟之中，要么直接通过技术抄袭、合谋、排他性协议等手段压制小公司的创新。同时因为大公司在资本和资源的积累上有绝对优势，导致小团队在资本获取和人才获取上面临巨大挑战，创业日益艰难。虽然极少数创业公司仍然能够拿到融资，仍然在取得突破，但跻身10亿美元估值“独角兽”行列的创业公司不到1%，整个竞争和创新环境被破坏殆尽。

### 3.4. 个人隐私泄露泛滥成灾

在我们享受科技带来的愉悦体验和高效生活的同时，也深受数据隐私泄露的困扰。传统以中心化服务构建的web2.0时代的应用，所有的用户数据均存储在服务提供商的中央服务器中，每个人都被不同的服务商标记了上万个标签，这些标签中有你的真实身份信息、购物偏好信息、浏览偏好信息、日常活动位置等等，他们甚至比你更了解你自己。英国政治咨询公司 Cambridge Analytica在未经同意和告知的情况下通过一款问答app窃取了至少8700万 Facebook用户的数据，然后把这些数据卖给特朗普的竞选团队，使其得以在2016年总统大选中向Facebook用户实现消息精准投放。像Facebook这样手握大数据的科技公司举不胜数，其中也不乏泄露用户隐私者，如果这些科技公司所占有的用户隐私数据落在不法分子手中，后果不堪设想。这绝非危言耸听，隐私泄露可能导致我们人身财产受到威胁、思想被裹挟，更严重的是对国家安全可能构成的威胁。

### 3.5. 社会性组织矛盾导致治理能力下降

当前公益组织的发展面临若干棘手的问题，整个组织由中心化管理团队管理和运营，资金来自社会性公益基金，其中最为人诟病的要数信息不对称和财务不透明，这两大要素限制了组织的发展，同时也限制了组织对于一些社会性问题的治理能力。因此如何通过社会化工具协调大规模资源有针对性地解决社会问题，成了当下急迫性的需求。



## 4. 去中心化组织

组织模式主要分为两大流派，古典组织理论和新古典组织理论。前者强调组织中的人为“经纪人”，这一理论体系为组织内部分工的合理化、活动安排以及组织内部制度建设提供了良好的理论指导。所有古典组织理论的共同出发点都是为了提高企业组织的管理效率。古典组织理论围绕四大支柱建立起来的，这四大支柱分别是劳动分工、等级与智能方法、结构、控制幅度理论。后者强调组织中的人为“社会人”，强调社会集团对组织效率的重要性，并对古典组织理论的一些主要缺陷进行了重要的修改。新古典组织理论的一个重要特征是更注重人在组织中的重要作用，开始了对组织成员行为的深入研究，更注重个体的价值。

前者构成了中心化组织，后者构建了去中心化组织。组织模式是严格依赖于时代背景的，是对应时代下交易成本最低的一种选择。中心化组织发源于工业革命，以控制为核心思想，以效率为追求目标，构建了整个人类的工业文明，也塑造了我们现在的组织模式。然而随着社会不断发展，基础生产和生活资料供给足够充分，我们从以生存和生活为主要诉求过渡到以创新和自我表达为主的个性化时代。在这个时代，以中心化控制为生产关系的组织模式遇到了极大的挑战，除了上面我们提到的一些社会性困境外，个性化、每个人都追求自我价值的时代特性与以控制为核心思想的组织模式产生了不可调和的矛盾。因此探讨下一代组织形式成为必要。

相比于中心化组织引发的各种社会性问题，去中心化组织在解决社会问题、群体智能、激活生产力、引爆创新等方面有着无可比拟的优势。美国作家奥里·布莱福曼在《海星和蜘蛛》一书中首次提出了去中心化组织。

提到去中心化组织，给人的第一印象通常是没有绝对的领导者、群体决策，利益共享等等，在中心化组织的文化渗透下，很多人一听到去中心化组织第一反应是：乌合之众、群体迷思、囚徒困境等等，而这些理论都衍生自公地悲剧。加勒特·哈丁(Garrett Hardin)于1968年在科学杂志上发表了公地悲剧一文，之后公地悲剧一词通常意味着任何时候只要许多人共同使用一种稀缺资源，便会发生环境的退化。这个理论通常被用来形容群体的无意识状态，无法做出对整体而言利益最大化的决策。奥普尔斯认为：由于公地悲剧的存在，很多问题无法通过合作解决，所以具有较大强制性权利的政府的合理性，是得到普遍认可的。在一个杂乱的世界里，如果想要避免毁灭，人民就必须必须用外在于他们心灵的强制力，用霍布斯的话说是“利维坦”，表示臣服。

那么利维坦是唯一的方案么？诺贝尔经济学奖得主奥斯特罗姆在《公共事物的处理之道》中并不赞同这种方案，反对了基于完美假设对于论点的支撑，实际上基于社会化工具的丰富性以及中心化利维坦机构的高成本，将给博弈双方提供充分的信息互动，进而为通过制衡实现整体和个人的利益最大化找到新的解决方案，因此基于社会化网络媒体的普及以及新的生产力工具不断推出使真正的去中心化的集体决策成为现实。

## 5.Comunion 介绍

Comunion 是一个去中心化组织协作网络，帮助全球公司、组织和个人创建、管理并运营他们的去中心化组织(The DAO组织)。Comunion 以群体智能为决策原则，以分布式为协作形式，

以去中心化为组织形态去解决人类社会复杂的协作问题和社会窘境。Comunion 的使命是通过重构现有的生产关系，释放生产力，让资源和财富分配更高效、更公平，让劳动者的价值更自由！

## 5.1. 为什么需要 Comunion ？

当下，资本高度集中造成不平等的现象越发严重，渗透到创新创业、职业选择、社会组织和财富分配等各个方面。Comunion 在这几个方面的解决方案是：

### 5.1.1. 创业公司

一键生成去中心化公司，告别传统工商局注册的繁琐流程和成本，通过Comunion IRO机制，帮助创业者实现注册即流通，高效募资，助力商业起航。

### 5.1.2. 个人工作

摆脱雇佣制的捆绑，一个人可以加入自己喜欢的多个去中心化公司，从而自由地分配自己的时间去完成更有价值的工作，提升个人创造力，实现自我价值最大化！

### 5.1.3. 社会组织

解除决策和财务的不透明性给组织发展带来的阻碍，扩展组织边界，通过 Comunion 协调更多资源进行社会问题治理，资源最大化利用。

### 5.1.4. 跨国协作

传统的人才跨国协作面临信息不对称、费用结算复杂以及成本高等问题，通过 Comunion 的 Token Manager 智能合约，降低跨国结算的成本和复杂度。

以上这些并非 Comunion 的全部，Comunion 的开放决定了它的潜能边界，边界有多大，取决于你的想象力。期待你发掘它更多的潜能！

## 5.2 Comunion 解决了什么问题 ？

任何组织形态都包含两个核心问题：

### 5.2.1. 如何激励组织成员？

传统中心化组织在激励方面的解决方案是：薪资和股票。通过董事会或股东会决议解决决策问题。薪资是雇佣支付手段，传统组织通过支付固定工资锁定劳动者的工作时长，但随着社会发展，竞争激烈加剧，导致劳动者需要付出更多的时间用于工作，单位时长内的薪资越来越低，例如中国程序员群体爆发的 996 事件，跨国公司的24小时加班事件等等。基于股票的激励带有很强的不确定性，股票的定价权完全掌握在董事会手中，因此即使公司承诺了股票期权，但在行权的时候也可能通过董事会决议将你手里的期权价值归零。这一点在纳斯达克上市的中概股公司表现得尤为明显，如早期的58同城、趣店、蘑菇街等。这种劣币驱逐良币的行为导致人才交易成本不断攀升，中小团队很难通过出让股份来招聘到优秀人才，业务发展陷入枯竭。

### 5.2.2. 如何制定决策？

中心化组织在解决决策的问题上则显得较为简单，根据Hierarchicay的top-down 管理架构，所有的决策均由管理者制定，然后按照管理层级逐级下放执行，除了核心决策人外，其他层级均属于执行层级，意见很难被决策者采纳。这就导致每个人只关注自己的部分，无法驱动全员共同参与并解决组织面临的问题。尤其是在充分竞争的环境下，很难期待管理者每次均能做出正确的决策，并且是对组织和个人利益最大化的决策。

我们在历史上高估了计算机联网的价值，而低估了社会联网的价值，所以我们花了过多的时间用在解决技术问题上，而不是用在解决人群协作的社会问题上。Comunion 要解决的，正是我们的社会问题。

### 5.2.3 Comunion 主要解决三个问题：

1. 提供去中心化组织或公司注册功能，帮助用户生成自己的去中心化组织或公司；
2. 提供管理和运营模板，帮助用户运营去中心化组织或公司；
3. 提供募资机制，帮助去中心化组织或公司进行早期资金募集。

通过以上三大核心点，Comunion 将实现更高效的资源分配，更创新的模式验证。

Comunion 帮助用户创建并运营去中心化组织实现具体业务的开展，通过投票和Token 帮助用户解决组织内部的激励和决策。在 Comunion，一键便可注册自己的去中心化组织或公司，相比传统的公司注册成本以及注册之后所带来的维护成本，在Comunion 上注册公司便显得非常简单经济。并且，注册后可以直接将Token 发行到Comunion的募资平台进行流通，高效解决资金问题。另外，通过去中心化的组织结构协调全球资源融合创新，通过twitter、facebook、whatsapp 等社会化工具协调组织成员群策群力，让团队只需专注在自己的业务和愿景，从而更好更快地发展业务。

## 6. 区块链治理规则

前面提到所有组织的两大核心问题：激励和决策，去中心化组织还多加了一个问题：协作问题。下面来介绍 Comunion 是如何解决去中心化组织的激励、决策以及协作的问题。

### 6.1 激励

激励容易理解，主要是向对组织有贡献的人或组织给予奖励。中心化组织通过股票和薪资实现，去中心化组织则主要通过 Token 奖励。Token 相比薪资和股票有两点好处：

### **1.一旦获取不可被剥夺**

### **2.带有升值潜力，交易成本低**

因此，去中心化组织主要通过Token 作为主要激励手段。

## **6.2 决策**

去中心化群策群力，决策依赖于全员共治的投票方式进行，下面我们来看看有关Comunion的投票设计。

## **6.3 Vote设计的核心原则**

### **6.3.1 摆脱不可能性定理**

如果由两个以上偏好不同的人来进行选择，而被选择的政策也超过两个，那么就不可能做出大多数人都满意的决定。因此，在每个社会成员对一切可能的社会经济结构各有其特定的偏好“序列”的情况下，要找出一个在逻辑上不与个人偏好序列相矛盾的全社会的偏好序列是不可能的。

#### **6.3.1.1 群体可排规则**

进行理性的群体决策，显然首先应要求其中每一位决策者对所有的供选方案都能作出个人的偏好排序，即要求各个体偏好在供选方案集上具有以下三个性质：

- 1.自反性，认为任一方案x都不差于本身
- 2.传递性，若认为方案x不差于y，并且y不差于z，则x应不差于z
- 3.完全性，对任意两方案x和y，应认为：或是x不差于y，或是y不差于x，两者必居其一。

满足这三个性质的偏好称之为供选方案集上的弱序或偏好序。然而，即便每一个个体偏好都是供选方案集上的偏好序，但经过某群体决策规则产生的群体偏好则未必能保证它就是供选方案集上的偏好序，即不可能定理。为使群体偏好能对方案集中所有的供选方案作出群体偏好排序，我们称使群体偏好成为方案集上的偏好序（即具自反性、传递性和完全性）的群体决策规则是供选方案集上的群体可排规则。

#### **6.3.1.2.多数原则**

少数服从多数，当群体决策的过程是有效信息汇总的过程，且是依据汇总的信息作出判断时，群体决策是高于个人的；当群体决策是汇聚个体个性形成的群体个性产生的判断时，群体决策可能就是乌合之众。

#### **6.3.1.3.加权平均PageRank**

Google 的搜索排名本质上是从去中心化的网络中筛选出有效的结果，这里引入了一个权重的问题，即去中心化的筛选机制如何让专业意见带有更多的加权，实现信息的有效汇聚。

## 6.4 Vote 有效的三个条件

### 6.4.1. 建议的多样化

多样化主要实现决策对冲，当每个人只考虑对自己最优解时，对的决策和错的决策会实现对冲，剩下的决策就是对的决策。生物界中，蜜蜂、白蚁、鱼群的群体性决策总是表现良好。

汇聚

群体决策的本质是汇聚个体决策，形成群体决策的过程是对个体决策进行有效的汇聚，也就是针对不可能定理面向个人的限制性条件，实现可传递性。

### 6.4.2. 独立性

乌合之众的核心思想是个人一旦进入群体中，个人意识就会泯灭的陷入群体意识中，乌合之众的关注点是个人的泯灭，彼此的判断会收到相互干扰，进而趋同；而去中心化组织的结构特征保证了每个个体的独立性和自主性，因此可以理解为做出的每一个决策相对保持了独立性，避免了陷入群体迷思。

### 6.4.3. 汇集

群体决策的本质是汇聚个体决策，形成群体决策的过程是对个体决策进行有效的汇聚，也就是针对不可能定理面向个人的限制性条件，实现可传递性。

## 6.5. 参与动机

需要提升个体的投票参与度，汇聚群体智慧。马戈利斯把利他主义分为两种，一种是善行利他主义，指我的效用是他人效用的增函数，即他人效用越大，我的效用便越大。另一种是参与利他主义，指我的效用是我付出的函数。于是，之所以参与投票，是因为：一方面我个人和所有其他人都能得到预期收益，因此尽管有概率问题存在，但预期收益还是大大增加。另一方面，即使我的投票起决定性作用的概率很小，但是我乐于参与投票。总之理性行为中包括一种利己主义，两种利他主义。

### 1. 激励机制

激励不只是物质激励，也需要荣誉类的激励。另外，激励也分为个体激励和群体激励。

### 2. 预期收益

首先需要避免投票者陷入唐斯模型，而采用预期收益的模式。即鼓励投票发起者应说明投票参与者的预期收益。

## 6.6. 方案目标

最终的投票方案是以下三个方案的 balance：

### 6.6.1.公平

投票的第一原则是保持公平，这也是投票的意义所在，如何保证公平的投票是设计中需要重点解决的问题。从公平的角度来看，也应遵循以下几点小原则：

- a.人人都可以参与投票；
- b.投票过程全程透明；
- c.投票结果趋近于让每个人的利益最大化，根据多劳多得的原则实现多数人利益最大化；
- d.投票权重与利益相关性成正比。

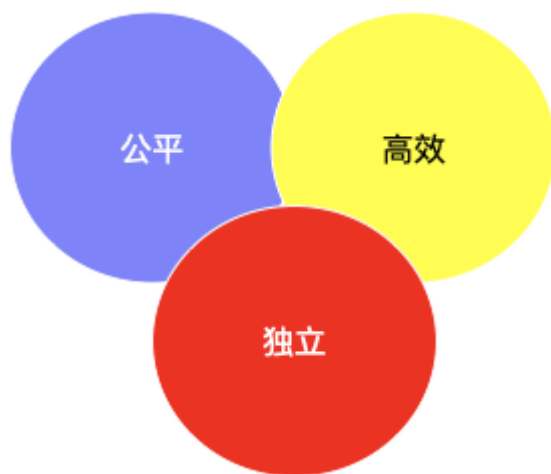
### 6.6.2.高效

由于本方案设计投票的目的是为了实现去中心化组织的决策，因此投票流程需要尽可能高效，以实现组织快速有效的决策过程，在此前提下，应遵循以下原则：

- a.设定开始和结束时间；
- b.设定投票封闭规则；
- c.滚动投票机制，实现多个投票项并行。

### 6.6.3.独立

人人都可以投票是多样性的一个体现，同时，多样性也体现在彼此独立思考、互不干扰，避免陷入群体迷思。



## 6.7. 同类方案问题

DAO 的核心是社区治理，而社区治理的核心则是投票决策。目前的 DAO 在实施投票决议的过程中遇到了一些较为普遍的问题：

投票权力取决于市场定价，因此能够通过购买的形式获得网络投票的权重，从而造成决策权力容易集中的不良局面。

投票之前需要通过锁仓来证明权益，不利于多个提案同时进行，降低了决策效率。

初始拥有大量投票权益的用户将会影响到后续的投票决议公平性。

代币使用权与投票权权责不分，造成不良的治理影响。

Comunion 的设计初衷是在提高网络决策效益的同时透明公开地完成 DAO 治理，同时促进决议机制健康长久地运行。于是一个设计严谨的机制尤为重要，为此我们设计了如下投票方案：

### 6.7.1. 设计方案

任何持有 token 的地址均可以投票，每  $x$  个 token 为 1 票，多于  $x$  个 token 的投票按照  $x$  倍数  $\alpha$  递减因子递减，如果每个地址按照衰减公式计算后大于 30 票，则只能取 30 票。公司的每个地址最多只能计入 30 票。投票必须设定严格的开始时间 “begin\_time” 和结束时间 “end\_time” + 静默递延时间 “defer\_time”，投票时间结束之后，如果在 defer\_time 之内没有新的投票，则投票视为关闭，如果有新的投票，则自动顺延 defer\_time 时间，继续进行上面的循环。

### 6.7.2 过滤和激励

为了防止社群滥用投票功能发起无意义的投票，浪费社群成员的注意力和资源，每次投票发起的时候需要抵押一定数量的 token 来进行创建投票。抵押 token 会有最小数量的限制，以便过滤掉无意义的投票，但上下的额度用户可以自由定义。为了驱动和回馈社群成员的投票行为，抵押的 token 按照所有投票成员的投票额度占比进行按比例分配。

### 6.7.3 弹劾机制

Comunion Vote 建立在共识的基础之上，同样，vote 权限的取消也可以通过共识完成。为了避免大额 token 的持有者通过其影响力和投票权操控社群决议，社区需要一个弹劾机制来取消该地址的 vote 权限，我们称之为「弹劾提案」。

若拥有大额 token 的用户做出了损害网络生态的行为，社区成员可以启动「弹劾提案」。启动弹劾提案的要求如下：

- 提案发起的合约地址 token 总额之和需介于被弹劾者 token 地址余额的 80%~120% 之间，并且全额抵押。
- 提案发起人中的任一发起方的 token 地址余额不得超过被弹劾人的 token 地址余额。

上述条件若达成，则提案生效，开启社区投票。投票结果具有双向燃烧机制，也就是说：

- 若「弹劾成功」，则合约燃烧掉被弹劾者  $x\%$  的 token，同时，提案者获得  $y\%$  的 token 奖励。
- 若「弹劾失败」，提案发起人每人被合约燃烧  $x\%$  的 token，同时，被弹劾者获得  $y\%$  的 token 奖励。

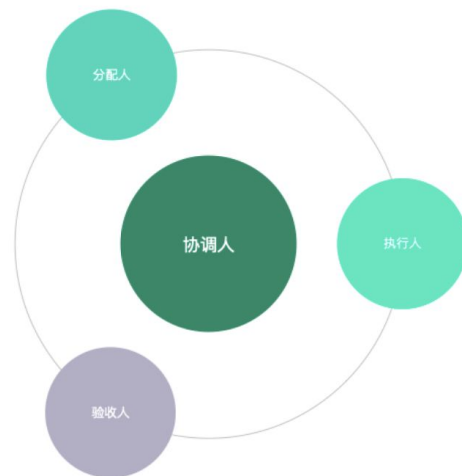
注：其中  $x > y$ ，多出的 token 直接做销毁处理。

不像传统的中心化组织有明确的管理者自上而下地安排任务，所有成员在同一个空间办公，员工跟组织是雇佣制的关系，自带信任与惩罚机制，因此中心化组织成员的协作模式是一种管理工作，由领导层来负责。而去中心化组织的成员分散在全球各地，匿名，没有雇佣制作为惩罚机制，因此协调去中心化组织成员按统一目标进行结果产出是非常艰难且复杂的。目前全球大部分区块链团队基本都是以中心化、成员雇佣制作为组织模式，因此在协作方面暴露出的问题

并不明显。Comunion 团队本身就是去中心化运作，因此我们创新性地设计了面向去中心化团队成员协作的解决方案。

#### 6.7.4设计原则

##### 间接协作



Comunion 将去中心化团队的协作决策角色分为四种：

**分配人 / 执行人 / 协调人 / 验收人**

##### 分配人

负责分配和发布任务

##### 执行人

负责实施并完成任务

##### 协调人

负责协调、督导任务周期内的执行和推进，以及对项目整体进展的调控和督导。

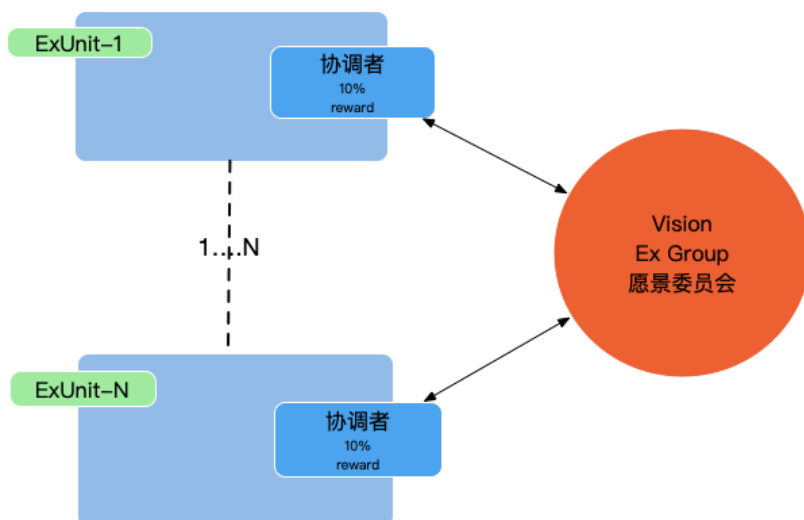
##### 验收人

负责对任务进行评估及验收，有些时候分配人即验收人。

#### **整体任务运作模式**

通过协调人寻找验收人和执行人，协调人、验收人和执行人三个角色组成了一个task team，负责具体的任务实施，完成和提交。





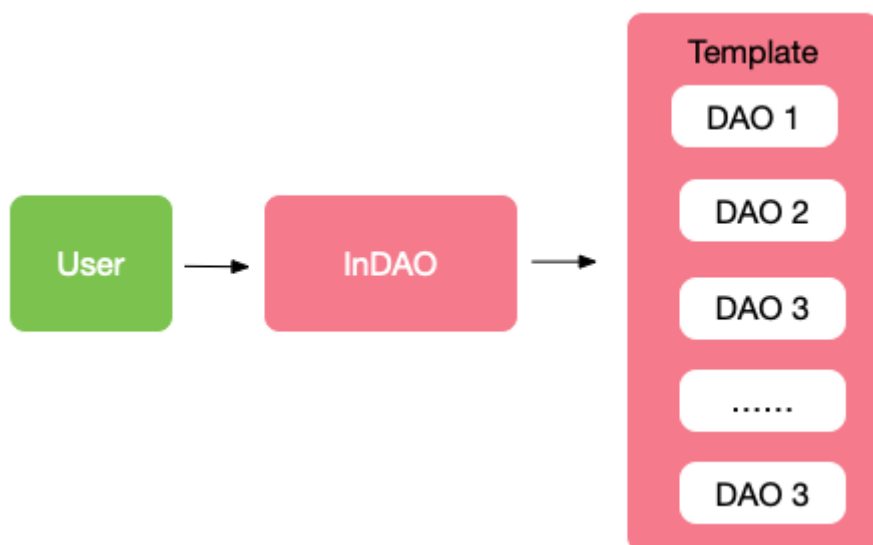
具体可以通过使用 Comunion 平台或是访问 <http://bbs.comunion.io> 中的 how comunion works 标签来进行具体实施文档的查看。

## 7.产品模块

Comunion 主要提供几个核心模块：

### MakeDAO

MakeDAO 模块是 Comunion 定义的 The DAO 组织运行框架，是The DAO模式的产品化。通过 MakeDAO 用户可以创建属于自己的 The DAO 组织运行并设置运行规则。初始化时，Comunion 会提供几个关于 The DAO 的组织模板（The DAO 没有固定的形式，符合 DAO 的核心理念，即去中心化自制就好）供用户选择。



具体产品流程会在实际产品中呈现出来。

## 7.1 Token Manager

Token Manager 是 DAO 组织的 token 分配工具，通过 Token Manager 为 DAO 组织的不同角色分配 token，用于支付日常开支、薪资、奖励、分红等事项。

## 7.2 Vote

The DAO 组织一旦进入正常运行，该组织所有决策均由 Voting 模式进行决策。在 Voting 中也可以设定时间、YES票占比、最低投票人数等。被通过的 Voting 将进入执行阶段，如果涉及到 Budgets，则进入到 Budgets 分配阶段。Voting 的结果会写入 BlockChain。

Comunion 有两种类型的 Vote：

### 1.yes or no 类型

### 2.option select 类型

第一种 yes or no 的模式是目前市场常见的模式，主要用来记录选项的 yes or no。

第二种 option select 模式主要用来筛选不同的选项。

## 7.3 Finance

Finance 是组织的财务管理模块。在 Finance 中，用户可以看到该组织对公账户的所有 token 交易记录，是组织的账户中心。通过 Finance，用户也可以转账给其他以太坊地址，功能涵盖钱包、交易记录分析查询等。

同时 Finance 也植入了在线发行代币的功能，帮助团队通过在线网页表单生成自己的代币。

## 7.4 Proposals

所有 Comunion 组织的成员均可以提交 Proposals，并设定相应的预投票人数和最低 YES 票数百分比。Proposals 通过后，该 Proposals 会进入正式的 Votes 中，进行决策委员会最后投票。发起 Proposals 需要消耗 token。

# 8. CGT Token 经济

Comunion 代币（CGT -- **Comunion Governance Token**）是 DAO 组织流通并实现治理需求的代币，在整个 Comunion 经济体的发展中起到引导作用，同时，CGT 也是运营基金会账户的基础。CGT 的意义在于：

- 1.传播 Comunion 的理念；
- 2.增加 Comunion 辐射范围；
- 3.吸引更多志同道合的参与者；

- 4.Comunion DAO 伴随生态共同发展；
- 5.打造公平、公开、高效的 DAO 组织生态；
- 6.新的生产力提升与新生产关系的释放。

## 8.1 Comunion 代币特性：

### 8.1.1原生通证（Genesis Token）

Comunion 的经济体 Token 用于整个体系内的结算货币，同时整个 Comunion 未来衍生出的其他权益和福利均以该 Token 作为激励分配。

### 8.1.2 混合治理 (Hybrid Governance)

Comunion 创新性地提出了混合治理模式。Token 分配采用 POW（Proof Of Work）工作量证明模式，治理权益采用 POS (Proof Of Stake) 权益证明模式，二者的有机结合实现了治理的高效、公平和独立。

### 8.1.3 智能燃料 (Smart GAS Price)

Comunion 首次将 GAS 计费模式引入到服务领域，实现了整个 Comunion 基础设施服务的动态定价以及资源的有效分配，提升资源利用率。

### 8.1.4价值度量( IRO Measure)

Comunion 全球首创注册发行制，一键注册组织后，组织代币自动进入交易所流通，提升组织存活度，助力组织成长。

## 8.2发行细则

**初始发行10亿 CGT，使用情况如下：**

**10%** 用于去中心化做市流动（Bancor 协议发行）；

**5% 用于私募** (私募账户的密钥持有者)，其中 私募总额的5%用于启动 Bancor 发行；

**15%** 创始成员分配，分2年释放；

**50% Comunion 基金会** (用于支付日常运营成本，包括管理费用、运营费用和其他法律、财税等方面的费用 和 Comunion产品开发与生态建设)；

**10%** 用于Comunion 的全球市场扩展；

**10%** Comunion IRO Fund。

## 8.3 增发方案

1.每年增发，汇入基金会账户，用作生态激励。

2.具体增发额度按照生态发展速度动态调节。

## 8.4增发原则

所有增发行为必须通过社区提案与投票决议。  
增发细则提前一个月公示全网。  
若全年未出现增发需求或代币增发未超过 5%，则需默认增发至 5%。

## 8.5 销毁方案

对于仲裁中扣除的保证金，将会按照季度统一做销毁处理。  
涉及到组织治理和组织间纠纷的仲裁，所有的保证金扣除，按照季度销毁处理。

## 8.6 基金会账户使用原则

基金会账户作为社区共有的资产账户，将致力于扩大 Comunión 生态影响范围以及促进 Comunión 理念的传播。

**其支出包含：**

增长激励  
业务补贴  
任务激励  
日常运营  
媒体宣传  
分红激励

## 8.7 激励措施

CGT 代币由基金会执行激励计划，在发展初期，将会着重对进驻生态的组织或个人进行激励与补贴。完成初始的权益分发之后，早期的社区成员也承担着治理 DAO 的义务，所以在以贡献度分配 Token 的基础上，同样会考量其为生态引入的增量资源。  
每一次的激励方案按照数额的不同进行分层投票决议，以保证组织的决策与发展是按照社区整体意愿进行。

以下行为将会是基金会首要考虑并予以激励的：

- 1.直接或间接为 Comunión 平台做出贡献；
- 2.引入新用户或组织；
- 3.使用 CGT 作为业务支付结算代币；
- 4.抵押 CGT 进行 IRO 发行；
- 5.运营 CGT 社群网络或增加宣传曝光；
- 6.抵押代币进行投票。

## 8.8 POS 权益

网络增发的代币将会按照用户抵押的 Token 全网占比，作为权益分红分发给抵押代币并参与社区治理的用户，其余的代币进入基金池。

## 9.发展规划

### 2019 年

项目立项  
团队成员招募  
CGT Token 发行  
V1.0 版本内测上线  
V2.0 版本内测上线  
V3.0 版本内测上线

### 2020 年

产品发布会  
全球 The DAO 组织召集  
产品继续升级  
Comunion生态建设

## 10.团队介绍

Comunion 团队集合了来自全球各地对于建设去中心化组织以打破资本垄断有强烈信仰的一群 Geek 组成。我们不依靠过去的背景背书，作品是我们对世界的回应。

### Kering

**Comunion Initiator**

**Comunion Vision Committee Member**

The man nobody who knows

### Manstein

**Comunion Tech Lead**

A veteran who has been serving in software dev for more than ten years; a new recruit but a true believer in Blockchain.

### ZiShuo

**Comunion Coordinator**

**Comunion Vision Committee Member**

I used to be a musician, filmmaker, and entrepreneur. In the past, I have been trying to make myself better. But now, I am trying to make the world better.

## **Cosine**

### **Crypto Economic Designer , CGT (Comunion Governance Token) Designer**

Full stack developer, has been serving in block chain org and crypto exchange company One of the comunioners.

## **Alex**

### **Comunion Designer**

Designer & Illustrator Use my way to design everything.

## **Y**

### **Comunion Engineer**

We cannot solve our problems with the same thinking we used when we created them.

## **Song**

### **Product Manager**

Be honest with yourself.

## **Elisa**

### **Comunion Business Developer**

Be a dreamer

## **Abel Chan**

### **Comunion Business Developer**

In-depth knowledge of decentralized architecture, block chain and cryptocurrency  
6 years' experience of business development and management in terms of consulting firm, solution team and sales organization, 10 years' experience of Management Consulting, IT Consulting and information system implementation, Industry coverage and know-how regarding Block chain, financial service, manufacture and government sectors.

## **Elaine**

### **Translators, Media Contactor**

Go with your passion. It has been said that who see the invisible can do the impossible.