

员工持股计划的管理模式

作者：天津对外经济贸易职业学院 常军

【摘要】作为实行内部员工持股的改制企业，对于员工股份的管理，并在运营中充分使员工股东参与管理、制定决策、享有合法收益成为企业发展的新问题。文章通过对组建不同形式的员工持股会分析解决企业员工股东的管理和权利的行使。

【关键词】员工；持股；管理

任何一家公司决定实行员工持股计划后，都面临着一个重要的问题，这就是员工持股计划的管理模式。如何才能通过某种形式组织管理好员工的股份，帮助员工行使股东参与企业管理和了解企业运行和财务状况，就成为摆在股东和企业管理者面前的一个难题。目前，国内外的运行方式不一，组织形式不同，但其基本职能是相同的。

一、设立员工持股会的原因

员工持股会是指公司组织设立，专门从事员工持股金管理，认购本公司股份，代表持有员工股的员工行使股东权利、承担相应义务、维护员工股东合法权利的组织。每个公司只能设立一个员工持股会。员工持股会按照投入公司的资本额，享有所有者的资产受益、重大决策和选择管理者等权利。员工持股会以其投入公司的资本对公司债务承担责任。员工持股会的资金，仅限于向本公司投资，不得用于购买社会发行的股票、债券，也不得用于向本公司以外的企事业单位投资。

1、解决了《公司法》规定的设立公司最低出资人的限制

按照中国《公司法》的规定，有限责任公司股东人数最多不得超过 50 人，超过 50 人的不得以自然人的身份向公司投资入股。对于发起设立股份有限公司来说，成百上千的公司员工以自然人的身份作为公司的发起人，在实际操作上会遇到很多困难。公司员工自愿出资组成员工持股会，员工持股会以法人的名义代表员工向公司投资，既解决了员工持股会成为公司股东的资格问题，也解决员工以自然人身份向公司投资受公司股东人数限制的问题。

2、解决了企业实行公司制改革出资人难找问题

一些陷入困境的企业资金利润率较低，甚至没有利润，长期处于微利或亏损状态，吸收外来资金参与改制很难。这类企业改制时，原企业作为一个出资人，员工通过持股会向本企业投资，作为另一个出资人，将企业改制为股份制企业，共同组建有限责任公司，从而盘活了存量资产，为企业改制后寻求新的增长点开辟了道路。持股会是独立的法人，承担相应的权利和义务。参加员工持股会的范围只限于企业内部员工，员工参加持股会的出资证明不能在社会上流通。员工自愿加入持股会，参会员工不是企业的直接股东，只能通过选出来的持股会代表行使权利。员工持股会以出资人的身份入股，解决了那些对外来投资缺少吸引力、出资人难以达到法定要求的国有企业改制问题。

3、增强了对中小股东权益的保护力度

公司股东是公司的所有者。大股东通过在公司治理中的作用，与中小股东形成利益共同体，应当平等地、诚信地对待中小股东，维护他们的合法权益，增加公司的回报，减少投资风险。但是有一些大股东利用对公司的控制权，一股独大，在信息披露方面搞虚假记载，作误导性陈述，缺乏股东之间的有效制衡，损害中小股东的合法权益。因此，要提高公司治理的有效性，必须加强监督。

每一位员工股东按照持有员工股的比例，在员工持股会内享有权利，并以其所持公司股



份为限对员工持股会承担责任，不直接以股东身份行使权利。员工持股会把员工股东分散的权利集中起来，对员工股进行集中管理，并统一行使员工股东的权利，维护员工股东的权益。当员工股东权益受到侵害时或发生纠纷时，由员工持股会代理员工进行诉讼，更有利于保护员工股东尤其是中小股东的权利。

二、设立员工持股会的方式

1、设立社团法人形式的员工持股会

员工持股会是一种员工的劳动与资本结合的有效形式，把每一个员工对企业的投资集中起来，依照员工持股会办法，经政府有关部门批准后，到民政部门办理社团法人登记，然后以社团法人的名义投入到改制后的企业中。原有企业资产的出资人作为一个股东，员工持股会作为另一个股东，还可以吸纳社会法人和自然人共同出资组建改制后的有限责任公司或股份有限公司。

2、公司工会组织设立员工持股会

公司工会组织设立的员工持股会，是指依照有关规定设立隶属于本企业工会，专门从事内部员工股管理，代表持有内部员工股的员工行使股东权利，维护出资员工合法权益，并以本企业工会社团法人名义承担民事责任的组织。

工会是员工自愿结合的工人阶级的群众组织。在中国境内的企业、事业单位、机关中以工资收入为主要生活来源的体力劳动者和脑力劳动者，不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度，都有依法参加和组织工会的权利。《工会法》规定，工会组织教育员工依照宪法和法律的规定行使民主权利，发挥国家主人翁的作用，通过各种途径和形式，参与管理国家事务、管理经济和文化事业、管理社会事务。工会组织员工依照法律规定参加本单位的民主管理和民主监督。工会动员和教育员工以主人翁态度对待劳动，爱护国家和企业的财产，遵守劳动纪律，发动和组织员工努力完成生产任务和工作任务。可见，工会组织在调动员工的积极性、维护员工的合法权利、增强公司的凝聚力等方面，具有重要作用；工会组织设立员工持股会，有利于保护员工股东的合法权益；工会组织设立员工持股会，可以减少配备专职的管理人员，节约管理费用；工会组织设立员工持股会，不需要经过外部繁琐的审批程序。

3、以信托的形式实行员工持股

企业内部员工人数较少且注册资本较少时，可以不设员工持股会，由持股员工以自然人身份出资，实行全员持股，企业设立或改制为有限责任公司或股份有限公司。公司应当明确一个部门，例如财务部门代行管理员工股。公司不设立员工持股会，不需要专门的审批，不需要专门的管理人员，管理费用较少。

如果员工人数较多且注册资本较多，又不准备设立员工持股会时，可以采取信托的方式实行员工持股。

以信托的形式实行员工持股，是指员工作为委托人基于对受托人的信任，将其财产委托给受托人，由受托人按委托人的意愿以自己的名义，为受益人的利益或者特定目的，对员工股进行管理或者处分的行为。设立信托，必须有合法的信托目的，必须有确定的信托财产，并且该信托财产必须是委托人合法所有的财产。

三、公司员工股管理形式的选择

公司员工股东选择哪一种方式组建持股会，应当因企业而异。

1、社团法人形式员工持股会的利弊

一般公司规模较大，股份集中在少数大股东时，采取社团法人的形式设立员工持股会较为合适。员工持股会具有较大的独立性，并需要经过较复杂的审批程序。员工持股会登记为社团法人。

2、公司工会组织成立员工持股会的利弊



公司工会是依法设立的群众组织。维护员工合法权益是工会的基本职责。公司规模适中，股份比较分散，工会组织机构比较健全，选择由工会代管持股会较为适宜。工会组织下设立员工持股会，员工持股会的各种活动要受到工会组织的监督和制约，因而独立性较小。工会组织是社团法人，一旦员工持股会发生民事纠纷，工会组织将不可避免地要承担连带责任。但由于法律法规未对员工个人股由公司工会委托员工持股会以工会社团法人名义参与管理做出规定，致使员工持股会缺乏立法支持，造成对员工股管理缺乏规范，呈现多样性。

3、不设立员工持股会的利弊

公司不设立员工持股会，由员工或员工代表直接持有公司的股份，可以保证员工股东行使股东的各项权利，并可以节省费用，减少脱产管理人员。但员工股东之间缺乏沟通，难以协调。如果公司员工人数较多，为了满足《公司法》规定的设立有限责任公司最多人数的要求，员工将自己的出资委托给员工代表，而员工与员工代表之间发生的纠纷很难协调。员工代表之间很难形成合力，维护员工股东的合法权益。另外，员工股须由公司财务部门代行管理，也增加了公司的管理费用。

4、聘请有关专家帮助员工股东理财

员工持股会作为投资企业的出资人，要对员工股东负责。其法定代表人是会员共同信任和委托的代理人。代理人对被代理人负责，由被代理人承担民事责任。目前员工持股会主要依托工会组织，或者是社团法人的身份，有的是由工会主席担任理事长或其它自然人股东兼任理事长，很难对公司的生产经营情况全面了解。因此，在员工持股会中，应当聘请法律顾问或经济管理专家帮助理财。

【参考文献】

- 【1】 周文霞.管理中的激励.企业管理出版社，2004.
- 【2】 刘慧琼.企业改革与管理.企业改革与管理杂志社，2004.
- 【3】 于吉.聚焦员工持股.企业管理，2004.
- 【4】 梁立.信托模式对完善职工持股计划的作用.乡镇企业研究，2004.
- 【5】 马津龙.温州民营企业的制度创新和技术创新.决策科学，2007.

