

学校编码: 10384

分类号_____密级_____

学号: 200308211

UDC_____

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

我国职工持股信托机制研究

The Study on Trust Mechanism
of Employee Shareholding in China

王加贺

指导教师姓名: 刘永光 副教授

专业名称: 法律硕士

论文提交日期: 2006年4月

论文答辩时间: 2006年 月

学位授予日期: 2006年 月

答辩委员会主席:_____

评 阅 人:_____

2006年4月

厦门大学学位论文原创性声明

兹提交的学位论文，是本人在导师指导下独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考的其他个人或集体的研究成果，均在文中以明确方式标明。本人依法享有和承担由此论文产生的权利和责任。

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人完全了解厦门大学有关保留、使用学位论文的规定。厦门大学有权保留并向国家主管部门或其指定机构送交论文的纸质版和电子版，有权将学位论文用于非赢利目的的少量复制并允许论文进入学校图书馆被查阅，有权将学位论文的内容编入有关数据库进行检索，有权将学位论文的标题和摘要汇编出版。保密的学位论文在解密后适用本规定。

本学位论文属于

1、保密 ()，在 _____ 年解密后适用本授权书。

2、不保密 ()

(请在以上相应括号内打“√”)

作者签名: _____ 日期: _____ 年 月 日

导师签名: _____ 日期: _____ 年 月 日

内 容 摘 要

本文通过对我国职工持股存在的问题考察,结合对信托制度的基本原理分析,提出引入信托机制解决我国职工持股存在的问题,并对我国职工持股信托模式的构建提出自己的观点。全文除引言和结论外,共分三章:

第一章,主要论述我国职工持股现状及存在的问题。为给后文的分析作简单铺垫,本文首先对职工持股的概念进行界定,在此基础上通过职工持股与其他股权激励方式的比较,明确本文的研究对象。即职工持股是指公司的大多数职工依据一定程序,有条件地拥有其所在公司的股份,以此参与管理、监督和分享利润,并有条件退出的一种股权激励制度。同时指出了目前我国职工持股存在的两个方面问题,即我国职工持股目的定位出现的偏差和运行中存在的规范问题。

第二章,主要论述引入信托机制可有效解决我国职工持股存在的问题。本章首先从信托的定义和基本原理入手,分析了引入信托机制可有效解决我国职工持股目的存在的多元化和短期化问题,从而实现职工持股建立长期性福利和激励机制的目的。接着,进一步指出引入信托机制可有效解决我国职工持股运行中存在的四个问题。它们分别是职工持股载体问题、职工持股资金来源问题、职工股份转让问题和职工股份管理问题。最后,指出信托制度对我国职工持股的发展有着重要的意义,我们很有必要在职工持股中引入信托机制。

第三章,主要论述职工持股信托模式的构建和其本身的法律保障。本章首先比较分析了各类主体充当职工持股信托关系的三方当事人即委托人、受托人和受益人的优势和劣势,确定了我国职工持股信托关系当事人的典型形态是职工股东为委托人,投资信托公司为受托人,职工股东为受益人。接着,以职工持股信托关系当事人的典型形态为例,对职工持股信托关系的股东权问题进行研究。最后,阐明了要实现职工持股信托模式的有效运行,还需要对职工持股信托登记制度和税收优惠制度进行完善的观点。

关键词: 职工持股; 信托

厦门大学博硕士学位论文摘要库

ABSTRACT

By investigating the problem of employee shareholding in China and analyzing the basic principle of trust, this article introduces the trust mechanism to resolve the problem. Then, an innovative opinion on trust mode of employee shareholding in China is proposed. The paper, besides preface and conclusion, is divided into three chapters:

The first chapter describes mainly the current situation and problem of employee shareholding in China. First, it defines employee shareholding. Second, it compares employee shareholding with another kind of incentive system of stock ownership. Finally it deduces research subject of the article. That is to say, the employee shareholding is a kind of incentive system of stock ownership that most of employees of the enterprise, according to the certain procedure, conditionally own shares of the enterprise where they work, participate in management and supervision, share the surplus profits, and withdraw from it under some conditions. The chapter further points out that our country confronts the problem of employee shareholding in two aspects. One problem is that localization of the purpose of employee shareholding in China appears deviation, the other is that implementation of employee shareholding in China exists the non-standardized problem.

The second chapter expounds mainly that the trust mechanism may effectively solve the problem of employee shareholding in China. The chapter proceeds with the definition and basic principle of trust at first, and the trust mechanism may effectively solve the diversified and short-time problem of employee shareholding in China. And it may realize the purpose of setting up long-period welfare and incentive mechanism of employee shareholding. Then, the chapter further points out that the trust mechanism may solve four problems of employee shareholding in China while operating. They are the problems of the carrier、 capital source、 the assignment of employee's share and management of employee's share. Finally, the chapter states that the trust system has great significance to develop employee shareholding of our country. Therefore, it is necessary for us to build the mode of employee shareholding in China by introducing the trust mechanism.

The third chapter expounds the construction of trust mode of employee shareholding in China and the legal guarantee. Firstly the chapter comparatively analyzes the advantage and disadvantage which all kinds of subjects act as the tripartite parties of the trust relation who are the trustor, the trustee and the beneficiary. The chapter confirms the typical form of parties of the trust relation that the employee shareholders are trustors; the Trust Company is a trustee; the employee shareholders are beneficiaries. Then, taking the typical form of the trust relation parties of employee shareholding as an example, the chapter studies the shareholder's rights of the trust relation. Finally, the article points out that we should perfect the trust resignation system and tax allowance system of employee shareholding in order to effectively run the trust mode of employee shareholding.

Key words: Employee Shareholding; Trust

目 录

引 言	1
第一章 我国职工持股现状及存在的问题	2
第一节 职工持股概述	2
一、职工持股的界定	2
二、职工持股与其他股权激励方式的比较	3
第二节 我国职工持股现状及存在的问题	5
一、我国职工持股现状	5
二、我国职工持股存在的问题及其分析	8
第二章 解决我国职工持股问题的信托途径	18
第一节 信托的定义及基本原理	18
一、信托的定义	18
二、信托的基本原理	20
第二节 信托机制与职工持股目的的实现	22
一、信托机制可实现职工持股福利性和激励性目的	22
二、信托机制可实现职工持股长期化目的	22
第三节 信托机制与我国职工持股运行中存在问题的解决	23
一、信托机制与职工持股载体问题的解决	23
二、信托机制与职工持股资金来源问题的解决	23
三、信托机制与职工股份转让问题的解决	24
四、信托机制与职工股份管理问题的解决	24
第三章 职工持股信托模式的构建	26
第一节 职工持股信托关系的当事人	26
一、职工持股信托关系的委托人	26
二、职工持股信托关系的受托人	29
三、职工持股信托关系的受益人	29

第二节 职工持股信托关系的内容——股东权	30
第三节 职工持股信托模式构建中的法律保障	32
一、职工持股信托登记制度的完善	32
二、职工持股信托税收优惠制度的完善	33
结 语	34
参考文献	35

厦门大学博硕士论文摘要库

CONTENTS

Preface	1
Chapter 1 Current Situation and Problem of Employee Shareholding in China	2
Subchapter 1 Introduction to Employee Shareholding	2
Section 1 Definition of Employee Shareholding.....	2
Section 2 Comparison of Employee Shareholding with another Kind of Incentive System of Stock Ownership	3
Subchapter 2 Current Situation and Problem of Employee Shareholding in China	5
Section 1 Current Situation of Employee Shareholding in China	5
Section 2 Problem and Analysis of Employee Shareholding in China.....	8
Chapter 2 Way of Trust Resolving the Problem of Employee Shareholding in China	18
Subchapter 1 Definition and Basic Principle of Trust	18
Section 1 Definition of Trust	18
Section 2 Basic Principle of Trust.....	20
Subchapter 2 Trust Mechanism and Realization of the Purpose of Employee Shareholding	22
Section 1 Welfare and Incentive Purpose of Employee Shareholding that Trust Mechanism can Realize	22
Section 2 Secular Purpose of Employee Shareholding that Trust Mechanism can Realize	22
Subchapter 3 Trust Mechanism and Settlement of the Problem of Employee Shareholding in China while Operating	23
Section 1 Trust Mechanism and Settlement of the Carrier Problem of Employee Shareholding	23
Section 2 Trust Mechanism and Settlement of the Capital Source Problem of Employee Shareholding.....	23
Section 3 Trust Mechanism and Settlement of the Problem of the	

Assignment of Employee's Share.....	24
Section 4 Trust Mechanism and Settlement of the Problem of Management of Employee's Share	24
Chapter 3 Construction of the Trust Mode of Employee Shareholding.....	26
Subchapter 1 Parties of Trust Relation of Employee Shareholding.....	26
Section 1 Trustor of Trust Relation of Employee Shareholding.....	26
Section 2 Trustee of Trust Relation of Employee Shareholding	29
Section 3 Beneficiary of Trust Relation of Employee Shareholding	29
Subchapter 2 Contents of the Trust Relation of Employee Shareholding ——Shareholder's Rights.....	30
Subchapter 3 Legal Guarantee of Trust Mode of Employee Shareholding.....	32
Section 1 Perfection of Trust Resignation System of Employee Shareholding	32
Section 2 Perfection of Tax Allowance System of Employee Shareholding	33
Conclusion	34
Bibliography	35

引 言

近年来，为了激励公司职工，很多股份有限公司都推行职工持股计划，把职工利益与公司利益联系在一起，激励职工更好地为公司工作。^①在这样的背景下，2005年10月27日新修订的《中华人民共和国公司法》（以下简称新《公司法》）删除“公司对外投资比例限制”规定，同时增加“公司将股份奖励给本公司职工可收购本公司股份”规定，为我国职工持股的发展提供了一定的条件。

我国职工持股经历了一个漫长曲折的过程。1993年7月，国家体改委发布了《关于清理定向募集股份有限公司内部职工持股不规范做法的通知》，该《通知》指出，有不少企业超范围超比例发行内部职工股，一些地方还出现了非法交易，决定对定向募集股份有限公司内部职工股存在的问题进行一次全面清理。1994年6月，国家体改委又发出了《关于立即停止审批定向募集股份有限公司并重申停止审批和发行内部职工股的通知》，《通知》规定，由于一些地方和部门不执行国家的有关规定，仍设立定向募集股份有限公司等形式，批准企业募集内部职工股，影响了国家金融秩序的稳定，自本通知下发之日起，各地方、各部门立即停止审批定向募集股份有限公司，立即停止内部职工股的审批和发行。1998年11月，中国证监会发布了《关于停止发行公司职工股的通知》，《通知》规定，为了进一步推进证券市场的规范化建设，股份有限公司公开发行股票一律不再发行公司职工股。最后，2000年7月，民政部办公厅也印发了《关于暂停对企业内部职工持股会进行社会团体法人登记的函》，该函指出，由于职工持股会属于单位内部团体，不应再由民政部门登记管理。毫无疑问，这些禁止性规定反映了当前我国职工持股中存在着一些亟待解决的问题。但是，到底是哪些问题？能不能在我国现有法律体系内找到一条解决问题的途经，探索出一套可操作的职工持股模式？下面，本文将围绕这些问题展开论述。

^① 人大法工委编.中华人民共和国公司法释义[Z].北京:法律出版社,2005.203.

第一章 我国职工持股现状及存在的问题

第一节 职工持股概述

职工持股起源于美国,典型代表是美国的“员工持股计划”(Employee Stock Ownership Plans 简称 ESOPs)。在美国的大力推广并产生积极影响下,越来越多的国家开始研究并推广职工持股制度。在这个发展过程中,不同的国家孕育出不同形态的职工持股制度。因而,职工持股是一个相对宽泛的概念,人们对职工持股的诸多方面存在不同的理解甚至争论。为给后面章节的分析作简单的铺垫,本文首先对职工持股进行界定。

一、职工持股的界定

由于各国立法对职工持股采取自愿实施原则,通过优惠措施鼓励其发展,实践中其形式和内容越来越丰富,同时在法律上也鲜有对职工持股概念进行明确规定,因此出现了许多不同的定义,至今仍没有形成统一的定义。通过对文献归纳整理,笔者认为,现有的职工持股的定义往往从其某些方面特征入手。比如,国外学者强调职工持股的职工受益特征。按照美国员工持股协会的定义,员工持股制度是一种使员工主要投资于本企业的员工受益计划,或者说,它是一种使员工成为本企业的股票拥有者的员工受益机制^①。有的外国学者认为,职工持股本质上是一种雇员福利计划。^②国内一些学者是从职工持股的产权特征进行定义的,比如,漆多俊教授认为,职工持股指公司职工持有其所在公司部分股份,并据此参与企业管理,监督并分享利润的一种产权制度。^③国内的另一些学者是从职工持股的管理特征入手的,比如,王斌博士认为,职工持股是指企业职工通过持有本企业一部分特殊股权,以此参与企业经营管理和剩余利润分配所形成的一整套完整的企业管理体系。^④

① 杨欢亮,王来武,中国员工持股制度研究[M].北京:北京大学出版社,2005.90.

② [美]J·弗雷德·威斯通,[韩]S·郑光,[美]苏珊·E·侯格.兼并、重组与公司控制[M].唐旭等译,北京:经济科学出版社,1998.318.

③ 漆多俊,主编.国有企业股份公司改组法律问题研究[M].北京:中国方正出版社,2002.170.

④ 王斌.企业职工持股制度国际比较[M].北京:经济管理出版社,2000.1.

根据上述各种定义,考虑到国内外职工持股制度的共性和发展趋势,笔者给出本文的定义。所谓职工持股是指公司的大多数职工依据一定程序,有条件地拥有其所在公司的股份,以此参与管理、监督和分享利润,并有条件退出的一种股权激励制度。这一定义主要包括以下四个含义:

第一,职工持股的组织载体是公司。依照我国《公司法》的规定,职工持股的组织载体包括有限责任公司和股份有限公司两种公司类型。^①

第二,职工持股具有持股主体广泛参与性。持股主体必须是本公司职工,并且持股主体具有广泛性特征,即公司的大多数职工能够参与到职工持股计划中来。

第三,职工持股具有福利性。职工股东“有条件地持有股份”,说明并不是所有的职工都能获得职工股份;职工股东“有条件地退出”职工持股计划,说明职工股份的转让受到限制。把这两个“有条件”结合起来看,我们至少可以得出以下结论,职工股份是能给职工股东带来比一般股东更多的收益,即职工持股具有福利性。这是因为,如果没有更多的收益,职工完全可以在资本市场上按一般股东的做法持有本公司的股份,没有必要受这些“条件”的限制。

第四,职工持股是一种股权激励制度。职工持股让职工以一定的方式享有股权,以此来调动职工的积极性,增强公司的凝聚力,提高劳动生产率。^②

二、职工持股与其他股权激励方式的比较

为了更准确把握职工持股的内涵,笔者认为有必要把职工持股与其他股权激励方式做一个深入的比较。同时,通过比较也是为了确定本文的研究对象,这是因为,国内外职工持股的内容和形式非常丰富,本文的研究不可能面面俱到,只能选择某些领域进行研究。

(一) 职工持股与股份合作制的比较

股份合作制,是指以企业职工出资为主或者全部由企业职工出资构成企业法人财产,合作劳动,民主管理,按劳分配和按股分红相结合的一种集体经济组织形式。股份合作制与职工持股制度有很多共同点,比如,都有职工持有本单位股

^① 我国对推行职工持股的企业类型限制的具体规定,详见蒋大兴.公司法的展开与评判:方法·判例·制度[M].北京:法律出版社,2001.711.

^② 职工持股与公司的劳动生产率关系的讨论,详见范健,蒋大兴.员工持股制度所面临的问题——兼谈国企改革的法观念[EB/OL]. <http://www.esop.com.cn/show.aspx?id=1378&cid=35,2000-06-07>.

份，都是按劳分配和按股分红相结合，但股份合作制不是职工持股，两者的区别主要表现在以下方面：

第一，两者的组织载体不同。股份合作制的组织载体是股份合作制企业，它是一种集体经济组织，是一种非公司企业法人。股份合作制企业与股份制企业相对应，根据 1992 年国家体改委发布的《股份制企业试点办法》第 3 条规定，股份制企业是有限责任公司和股份有限公司，所以职工持股的组织载体也就是股份制企业，与股份合作制企业不同。

第二，两者的决策机制不同。股份合作制实行一人一票、一股一票或两种方式的结合（视具体情况而定）；^①而股份制企业的职工持股是遵循“一股一权”或者按照出资比例行使决策权原则。

第三，两者的职工参与程度不同。股份合作制是一种全体职工所有制，一般是由职工控股；职工持股具有持股主体广泛参与性，但一般情况下，不是全员持股，而且职工不控股，职工股份的比例比较低。

（二）职工持股与股票期权的比较

股票期权也叫经理股票期权，是指经营者享有在与企业约定的期限内，以某一预先确定的价格购买一定数量本企业股票的权利。^②职工持股与股票期权虽然都是股权激励的典型形式，但是两者有着明显的区别。

第一，两者股权存在方式不同。职工持股制度中，职工股东享有的是可以即时兑现的现实股权；而股票期权是公司给予管理者一种期权，须具备一定的条件将来可能实现的权利，且须经经营者的选择才能行使的权利。第二，两者的适用范围不同，职工持股可以是上市公司，也可以是非上市公司；^③而股票期权只能是上市公司。第三，两者的持股风险不同。通过职工持股获得的股票与一般股东拥有的股票在受益权上没有什么差别，这种受益权既包含获利也包含股票可能带来的风险损失。而股票期权则不同，股票期权是一种选择权，当公司股票价格上涨时，管理者可以选择购买，反之，可以选择不购买，所以对于管理者来说，股票期权只盈不亏。第四，两者的获利方式不同。股票期权的获利方式是股票市价和

^① 比如，北京市规定，股份合作制企业的股东和职工（代表）大会采取一人一票与一股一票相结合的表决方式。参见北京市人民政府 1999 年《城镇企业实行股份合作制办法》第 28 条。

^② 甘培忠。“经理股票期权”的法律分析[EB/OL].

http://article.chinalawinfo.com/article/user/article_display.asp?ArticleID=29964,2006-03-15.

^③ 现阶段，我国的上市公司禁止发行公司职工股。参见中国证监会 1998 年《关于停止发行公司职工股的通知》。

行权价之间的差额；职工持股的获利方式是股息红利所得。第五，两者的职工参与程度不同。职工持股强调大多数职工的参与，要求持股职工的广泛性；而股票期权激励对象是经营者，除了少数高科技公司，很少有普通职工参与。

（三）职工持股与管理层持股的比较

管理层持股也叫经理层持股、管理层收购(MBO, Management Buy-outs)，指目标公司的管理层利用融资购买本公司股份，从而获得或可能获得本企业实际控制权的行为。^①两者的区别主要表现在以下方面：

第一，两者的目的不同。管理层持股在持股比例上大大高于职工持股，大多数情况下管理层持股的目的在于管理层对公司的实际控制，而职工持股的目的在于建立一种长期的福利和激励机制。第二，两者的职工参与程度不同。管理层持股的持股主体不是普通的职工，是公司的管理层，而职工持股强调大多数职工的参与。

综上所述，本文所论述的职工持股，与股票期权有着明显的区别，既不包括股份合作制，也不包括管理层持股，而只是一般的职工持股，即在公司这种载体中，职工广泛持有本公司股份，其目的在于建立长期性的福利和激励机制的职工持股制度。

第二节 我国职工持股现状及存在的问题

一、我国职工持股现状

我国的职工持股是随着股份制改造而发展起来的，与现代企业制度的探索过程息息相关。国有企业要构建现代企业制度，必须通过股份制改造，实现产权明晰化、多元化，使国有企业真正走向市场。为了实现这一目标，职工持股便被引入改制后的股份制企业之中。

从我国职工持股的现状看，我国职工持股立法规范的重点是内部职工股、公司职工股和职工持股会。内部职工股是指定向募集股份有限公司职工持有本公司的股份；公司职工股是指社会募集股份有限公司职工持有本公司的股份；职工持股会是职工持股载体之一。以下根据我国职工持股规范重点为标准，对我国的职

^① 任自力.管理层收购（MBO）的法律困境与出路[M].北京:法律出版社,2005.7.

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库