

国有企业实施员工持股计划的法治思考^{*}

官欣荣，刘嘉颖

（华南理工大学法学院，广东 广州 510006）

摘要：混合所有制改革的顶层设计为国有企业实施员工持股计划提供了基础，但员工持股计划在实施过程中仍面临许多法治困惑，主要表现在：现行法律制度对员工持股计划的参与人员范围界定不清、在员工持股比例上规定不统一，员工持股管理机构的机制设计问题悬而未决，员工持股权益的处置方法缺乏统一规范，员工持股的内部监督和外部监管机制有待加强。为推动国有企业员工持股计划有序实施，建议根据企业类别实行差异化管理，限定员工持股的参与人员为企业中层以下员工，依据激励最大化和长期化原则限定员工持股的最高比例和最低持股期限，采用信义关系的规制策略完善持股管理机构的机制设计，健全员工持股的退出机制和监督机制。

关键词：混合所有制；国企改革；员工持股试点；职工持股；股权激励

中图分类号：F832.5，DF411.91 **文献标识码：**A **文章编号：**1007-9041-2017(01)-0079-08

一、问题提出和概念界定

员工持股是指员工出资认购企业股权，委托机构管理，并参与持股分红的一种中长效激励方式。我国员工持股起步于北京天桥百货公司1984年首次设立个人股（王保树，2001），此后发展几经起落，从20世纪90年代初为推进国有企业股份制改革、开展公司内部职工持股试点，到90年代中后期开展部分职工收购国有资产或进行持股，再到2013年党的十八届三中全会文件中明确提出“允许混合所有制经济实行企业员工持股，形成资本所有者和劳动者利益共同体”。2015年8月，中共中央、国务院颁布《关于深化国有企业改革的指导意见》，强调“探索实行混合所有制企业员工持股”。2016年8月，国资委、财政部、证监会联合发布《关于国有控股混合所有制企业开展员工持股试点的意见》。上述政策和规范性文件为国有企业实施员工持股计划规划了新的蓝图。但新时期下如何汲取历史经验和教训，运用法治思维和法治方法推进改革试点，仍为亟待解决的难题。

“概念是法律思想的基本要素，是我们将杂乱无章的具体事项进行重新整理归类的基础”，“在所有法律概念分析中所存在的根本性问题是：该词语是如何在具体法律制度予以使用？其含义是什么”（沃克，2003）。在展开讨论前，有必要对“员工持股”的概念加以辨析。从我国有关政策和规范性文件来看，20世纪主要使用“职工持股”的表述，1992年《广东省企业股份制试点联审小组关于企业股份制试点工作若干问题的意见》最早使用了“员工持股”之提法，2002年证监会颁布的《公开发行证券的公司信息披露内容与格式准则》中

收稿日期：2016-11-12

作者简介：官欣荣（1971-），男，江西南丰人，教授，供职于华南理工大学法学院；

刘嘉颖（1992-），女，广东清远人，华南理工大学法学院硕士研究生。

^{*} 本文受中央高校业务费项目《证券法修改若干问题研究》（项目编号：2015XZD23）的资助。

也使用了“员工持股”之词,十八届三中全会以后出台的有关文件均使用“员工持股”。从“职工持股”到“员工持股”,这两者有何区别、能否混同使用,学界对此尚缺充分讨论。此一表述的转换,虽一字之差,但意涵区别甚远。在词源上,职工是指在机关、企事业单位、其他经济组织中的职员和工人,旧时亦单指工人,具有计划经济时代的人身依赖性,且“职工”一般与“干部”相对应,有较为明确的身份界限,带有一定的政治色彩(姜鹏,2006)。随着时代变迁及社会经济发展,有必要代之以“员工”一词,因为员工是指在现代公司制下的受聘人员,强调成员之间的地位平等,打破了“干部”与“职工”的壁垒,消除了传统的级别色彩。混合所有制企业改革的目标之一是通过员工持股,引入员工资本,促进国有企业股权结构的多元化、建立科学的现代企业治理机制,以适应市场化、国际化的竞争需要。若继续沿用“职工”称呼,不利于国有企业形成主体平等的意识及契约化管理的理念。鉴于此,本文采用“员工持股”的说法,以与时偕行,契合“去行政化、走市场化”之改革主旨。

员工持股与股权激励既有联系又有区别。两者皆旨在实现企业与所激励对象利益一体化,若是国有上市公司所为,都会涉及到国资委和证监会的双重监管,但两者仍应作一区分。从证监会制定的《上市公司股权激励管理办法》和《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》来看,基本上采取了区别规范的立场。员工持股与股权激励至少有四个方面的差异。第一,适用对象不同。从现行规定看,员工持股面向企业员工,具有广泛性、普惠性^①,而股权激励的对象包括董事、高级管理人员、核心人员及少数骨干等^②,范围明显较窄。第二,授予条件不同。员工持股基于双因素经济理论,具有激励性、福利性等多重特点,以工龄、业绩贡献等作为考核指标,锁定期限较长,资金来源为员工合法薪酬以及法律法规允许的其他方式;而股权激励基于代理人理论,为了激励高级管理人员更勤勉地工作,降低代理成本,通常设定较高的业绩考核标准,实施期限较短,资金来源不能是贷款或其他任何形式的财务资助(包括为其贷款提供担保)。第三,批准程序不同。以我国上市公司为例,员工持股计划需经职工代表大会通过,提交股东大会普通决议生效。不涉及非公开发行的,不设行政许可;涉及非公开发行的,需经证监会审批。而股权激励相对严格,需股东大会特别决议,并获得证监会无异议备案通过。在美国,员工持股受到欢迎的原因之一就是员工持股与其他类似方案相比,设立和执行的成本较低,相关监管规则约束较少(Perun, 2000)。第四,持股退出机制不同。股权激励实施行权应考虑法定禁售期。如我国公司法规定董事、高级管理人员任职期间每年转让的股份不得超过持股总额的25%,离职后半年内所持股份不得转让,公司章程还可以作出其他限制。针对员工持股退出,我国公司法尚无明确规定。由于员工持股与股权激励存在诸多不同特征,规则完善设计方面也应贯穿“桥归桥、路归路”的逻辑,为员工持股计划量身定制适合其发展规律的制度安排。

二、新一轮员工持股计划推行面临的法治问题

据统计,截至2016年10月27日,我国已经颁布并实施的规范员工持股的法规和规范性

^①证监会《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》第(四)条规定:员工持股计划的参加对象为公司员工,但也包括管理层人员。

^②证监会2016年7月13日发布、8月13日起施行的《上市公司股权激励管理办法》第8条明确了激励对象可以包括:上市公司的董事、高级管理人员、核心技术人员或者核心业务人员,核心技术人员或者核心业务人员,以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工(不包括独立董事和监事)。

文件共42个,其中行政法规2个、部门规章15个、地方政府规章6个、地方规范性文件12个、行业规定7个^③。但是,我国尚未全面形成有效推进混合所有制企业员工持股的统一、协调的法律体系,实践中员工持股计划仍面临不少法治短板和困惑。具体来说,包括以下几个方面:

(一) 员工持股运行机制方面的法治问题。

1. 现行规章、规范性文件对员工持股参与人员的范围界定不清。

国有企业混合所有制改革的主要目标是走市场化、资本证券化之路,与之密切相关的规范性文件有证监会颁布的《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》和《上市公司股权激励管理办法》。这两部文件对激励对象作了不同规定,理论上两者之间不应该存在包含或交叉关系。但前者规定,员工持股计划的参加对象为公司员工(包括管理层人员);后者则规定,股权激励对象包括董事(独立董事除外)、高级管理人员、核心人员以及公司认为应当激励的其他员工。“管理层人员”、“核心人员”、“其他员工”之类的表述模糊了员工持股计划与股权激励在持股人员的范围边界,存在交叉和重叠,从而导致实践中上市公司的董事、监事和高级管理人员(以下简称“董监高”)“借道”员工持股抢跑激励计划。通过收集、整理部分上市公司公告的员工持股计划(见表1)^④,发现公司董监高皆在参与之列,且认购比例不低,如公司B的董监高认购比例达36.79%。

表1 部分国有上市公司员工持股计划的主要内容

公司名称	公告日期	股票来源	占总股本比例	认购人数	董监高人数	董监高认购比例	持股人员的范围
公司A	2014年11月	非公开发行	3%	不详	10	11.83%	部分董监高、上市公司及全资子公司校园招聘2年以上或社会招聘1年以上且绩效考核非D类的骨干、子公司高级管理人员及不超过该公司员工总数10%的骨干、经申请特批的骨干。
公司B	2014年12月	非公开发行	0.46%	34	5	36.79%	部分董监高,上市公司及子公司中高级管理人员和部分业务骨干。
公司C	2015年1月	非公开发行	1.64%	4897	25	8.68%	董监高,公司、下属企业及关联企业的员工。
公司D	2015年10月	非公开发行	4.85%	不详	11	9.19%	部分董监高、公司及全资子公司绩效考核非D类的在册骨干员工、控股子公司高级管理人员及不超过该公司员工总数10%的骨干、经申请特批的骨干。
公司E	2015年7月	非公开发行	不详	694	不详	29.37%	董监高、公司及下属企业的员工。

但是,上市公司董事、监事和高级管理人员参与员工持股计划不尽合理。因为董事和高级管理人员直接参与公司经营的决策和管理,不应归入员工之列,而应适用股权激励方案,采用更为严格的与企业经营绩效挂钩的薪酬考核评价机制。若“借道”员工持股计划,将降低激励标准,有失妥当。上市公司监事参与员工持股计划,则与其监督角色存在潜在冲突。此外,员工董事、员工监事的身份具有多重性,其既与企业形成劳动关系,又因董事、监事

^③通过北大法宝数据库,分别以“职工持股”和“员工持股”作为关键词查询、统计所得。

^④自2014年6月证监会《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》颁布以来,截至2015年11月30日,全国已有66家国有控股上市公司发布员工持股计划草案。

的身份形成委托、监督关系,是否也应排除在员工持股计划之外,抑或作特殊处理,是目前尚未解决的一个法律盲点。《关于国有控股混合所有制企业开展员工持股试点的意见》对员工董事和员工监事作了明确排除。这个规定是否合情合理,颇值商榷。此外,这个规定适用于国有控股混合所有制企业,其他企业是否参照适用,有待进一步明确。

2. 不同部门规章和规范性文件在员工持股比例上的规定不统一。

2014年6月证监会颁布的《上市公司实施员工持股试点的指导意见》规定,员工持股总比例不得超过10%、个人持股比例不得超过1%。2014年9月广东省国资委颁布的《体制机制创新试点企业相关工作说明》规定,国有企业员工持股总比例不能超过20%、个人持股比例不能超过5%。2015年1月国资委颁布的《关于混合所有制企业实行员工持股试点的指导意见》规定,员工持股总比例不得超过25%、个人持股比例不得超过5%。2016年9月国资委等三部门颁布的《关于国有控股混合所有制企业开展员工持股试点的意见》规定,实施员工持股后,应保证国有股东控股地位,其持股比例不得低于总股本34%;员工持股总量原则上不高于公司总股本的30%,单一员工持股比例原则上不高于总股本的1%。由此可见,不同部门、地方规定的员工持股比例并不统一、相差较大,导致员工持股计划在实施过程中“有法不好依”。从表1可以看出,几家上市公司的员工计划持股比例均未超过5%,说明公司对于员工持股比例控制态度谨慎。若从优化公司治理结构、股权结构多元化的诉求来看,员工持股比例偏低,将难以有效参与公司治理,无法发挥制衡大股东、强化经营监督的作用,也不利于一些高新技术企业员工持股激励功能的有效释放。

3. 员工持股管理机构的机制设计问题悬而未决。

员工持股需要通过什么机构来进行管理,该机构与持股员工及所在公司的法律关系如何构造,我国几经修订的《公司法》、《证券法》一直对此缺乏明确规定。以往实践中出现过多种模式:一是员工作为股东直接持有股权。在此种模式下,股份转让比较随意,且容易导致上市公司股东人数大大超过《公司法》规定的股东人数上限。二是采用工会社团模式,即员工持股由工会社团进行管理。但按照有关规定,工会不能从事营利性活动,工会作为股东将对公司上市造成障碍^⑤。三是采用企业法人模式,如山西省企业成立的职工合股基金会。这种模式切断了员工与公司之间的权利义务关系,新设立的企业法人很难真正代表全体持股员工的意愿并参与公司治理。2014年证监会颁布的《上市公司实施员工持股试点的指导意见》规定了可供选择的两种模式:一是上市公司可以自行管理员工持股,二是员工持股可委托给具有资产管理资质的机构管理。实践中国有上市公司员工持股计划大多选择第二种模式,但这种把员工持股交给第三方机构管理的法律关系究竟属于“委托”还是“信托”,该指导意见对此并未明确(贾同乐,2016)。该指导意见仅做了原则性规定,持股员工可授予受托人行使股东权利,受托人与员工持股计划持有人不得存在利益冲突。但究竟如何行使股东权利并参与公司治理的实施细则付诸阙如,受托人的信义义务规则及法律责任不尽完备。

(二) 员工持股退出机制方面的法治问题。

^⑤ 2000年12月11日,根据中华全国总工会的意见以及《中华人民共和国工会法》的规定,证监会在《关于职工持股会及工会能否作为上市公司股东的复函》中明确指出:“工会作为上市公司的股东,其身份与工会的设立和活动宗旨不一致,可能会对工会正常活动产生不利影响。因此,我会也暂不受理工会作为股东或发起人的公司公开发行股票的申请。”

1. 员工持股权益的处置方法缺乏统一规范。

以往实践中出现过“股随岗变”的操作模式,即在岗持股、股随岗变、人走股留,但由此引发股权转让、股权定价、股东资格确定、股东知情权、股东分红权等方面的纠纷迭起,各地法院针对公司强制离职员工股东转让股权的条款效力认定不一,出现了整体无效、整体有效、部分有效部分无效三种裁判结果(朱绚凌等,2015)。在南京市规划设计研究院有限责任公司与石翠珍公司盈余分配纠纷上诉案^⑥中,员工股东石翠珍在持股期间,股东会决议通过《股权管理办法》,规定员工股东终止劳动合同关系后应当转让出资。一审法院判决认为,公司可以对股东转让股权进行限制,但除非得到股东本人的同意,不能直接剥夺股东享有的自益权。二审法院则认为,《股权管理办法》是落实公司章程中“股随岗变”的具体细则,经资本多数决程序而上升为公司自治规范,对全体股东均有约束力。可见,“股随岗变”的“章定”效力如何、员工持股退出机制如何规范成了新一轮员工持股计划能否有效推行的“肠梗阻”难题。从证监会《上市公司实施员工持股试点的指导意见》的规定来看,对员工持股的转让及处置主要根据契约自治,但此种“意思自治”其实缺乏充分协商达成一致的基础,因为员工持股计划如同公司一方主导的格式合同条款,不利于全面保障每位持股员工的合法权益。事实上,目前实施的员工持股计划中,有不少公司都标明“员工持股计划权益处置方案的解释权归董事会享有”。在这种情况下,持股员工一旦权益遭到损害,很可能陷入人为刀俎、我为鱼肉的境地。此外,针对员工持股的终止、转让规定,不同公司亦各行其是。如某上市公司2014年员工持股计划规定,“持有人出现被追究刑事责任、因违反公司管理制度而受到公司开除处理等情形,公司董事会可取消该员工的持股资格”。另一上市公司2015年员工持股计划中则规定了员工持股终止、转让的多种情形:“持有人辞职或擅自离职的、持有人在劳动合同到期后拒绝与公司或子公司续签劳动合同的;持有人劳动合同到期后,公司或子公司不与其续签劳动合同的;持有人出现重大过错或业绩考核不达标的;持有人被降职、降级,导致其不符合参与本员工持股计划条件的。”由于缺乏统一的立法标准,上述“自治”规定埋下不少纠纷隐患,容易徒增“同案不同判”的司法迷惑。

2. 员工持股期限偏短。

按照2014年证监会《上市公司实施员工持股试点的指导意见》的规定,员工持股计划的持股期限不得低于12个月;以非公开发行方式实施员工持股计划的,持股期限不得低于36个月。从一些国有上市公司实施员工持股计划的期限来看,以1年、3年居多。与境外员工持股计划5-10年甚至退休后才可转让的持股期限相比,我国员工持股的期限明显偏短,其结果是可能导致持股员工更多地关注公司的股价变动和套现获利,而非倾力参与公司治理和长远发展。正如有论者指出,这使得作为一种长期、持续的激励机制的员工持股计划在中国的实施“有点变了味”(何志聪,2015)。

(三) 员工持股监管机制方面的法治问题。

1. 员工持股的内部监督机制不健全。

一方面,监事参与持股存在利益冲突。监事参与持股,同时又需要对员工持股计划进行监督,既当裁判员又当运动员,其监督职能必将弱化,监督机制将形同虚设。另一方面,证

^⑥参见江苏省南京市中级人民法院(2013)宁商终字第1336号民事判决书。

监会《上市公司实施员工持股试点的指导意见》仅要求监事会在持股计划正式实施之前,对程序、计划中的内容等提出意见,忽略了事后监督,容易出现事后监管真空。

2. 员工持股的外部监管亟待协调和加强。

国有企业混合所有制改革主要涉及国资委和证监会,两部门在监管方面如何分工、协调,还有待进一步理顺。在前置审批环节,2008年国资委针对国有中小企业改制、国有大中型企业辅业改制以及科技骨干参股科研院所改制,颁布了《关于规范国有企业职工持股、投资的意见》(国资发改革[2008]139号),其中规定“国有企业改制引入职工持股,必须履行批准程序,严格执行国家有关规定”。但对于已经转制的混合所有制企业,实施员工持股是否仍需向国资委报批则未进行明确规定。有学者认为,如果企业是国有控股的,激励方案应该由国资委审批;如果是其他投资者控股,则激励方案由股东会通过(徐大富,2015)。但笔者认为,此种观点值得商榷。证监会《上市公司实施员工持股试点的指导意见》规定,“除非公开发行方式外,中国证监会对员工持股计划的实施不设行政许可,由上市公司根据自身实际情况决定实施”。在违规处置环节,员工持股计划中若发现虚假陈述、操纵证券市场、内幕交易等违法行为的,由证监会依法予以处罚。但此种重在事后问责的监管规定还是原则性的,实施细则有待进一步细化。

三、国有企业混合所有制改革背景下员工持股计划的法治完善之道

国外研究表明,员工持股使公司资本的来源渠道多元化,有利于减少旷工率以及员工流动率,提高员工忠诚度以及工作效率(Blasi, 2008)。在我国,混合所有制企业的员工持股制度是在社会主义市场经济条件下对公有制实现形式的一个重要突破。公有资本和非公有资本相互持股、参股,形成混合所有制经济,创新了公有制的实现形式(姜涛,2016)。员工持股计划对于增强员工的主人翁地位、凸显人力资本在企业生产经营中的价值、加快国有企业去行政化改革、实现市场化的法人治理具有重要意义。但任何重大改革都应解决好于法有据的问题,这就需要运用法治思维和法治手段,有效化解推行员工持股计划实施中面临的法律障碍。为此,提出如下建议:

(一) 根据国有企业分类,对员工持股计划实施差异化管理。

根据国务院颁布的《关于深化国有企业改革的指导意见》和国资委、财政部、发改委联合颁布的《关于国有企业功能界定与分类的指导意见》,国有企业分为公益类和商业类,其中商业类又分商业一类、二类。商业一类企业处于充分竞争领域,完全市场化,主要追求经济效益;商业二类企业牵系国家安全和国民经济命脉,或垄断经营专营业务,力求经济效益、社会效益与安全效益的有机统一。公益类企业指保障民生、提供公共产品和服务的企业(如中储粮、中储棉),以社会效益为导向,宜采国有独资公司制。商业一类国有企业是混合所有制改革的主阵地,应鼓励员工持股;商业二类国有企业可因企制宜,有选择性地推行员工持股;公益类国有企业则不宜实施员工持股,以避免利益输送、产生侵占国有资产之嫌。

(二) 限定员工持股计划的参与人员为企业中层以下员工。

员工持股计划的实施是建立在员工与企业劳动关系的基础之上的。一方面,基于福利性质,员工持股计划提倡参与人员的广泛性,吸引员工自愿参与,不能苛求员工承担过高的风险,也不宜采用过严的业绩考核标准,应以一定的优惠形式,通过员工身份和工龄、业绩等条件

实现对国有企业股权的置换。另一方面,员工持股计划还应发挥激励功能,打破国有企业“铁饭碗”的传统观念,拒绝全员持股、平均持股,将持股人员限定为企业中层以下人员较为适宜,使中层以下管理人员、业务骨干和技术骨干得到有效激励。应明确区分股权激励和员工持股计划的参与人员界限。建议限制或禁止上市公司董监高参与员工持股计划。员工董事和员工监事可作例外,允许其参与员工持股计划。

(三) 依据激励最大化和长期化原则,明确规定员工持股的最高比例和最低持股期限。

为充分发挥员工持股计划对优化公司治理的效应,使员工能更多地分享企业的改革和发展成果,建议规定员工持股总比例不超过30%、个人比例不超过5%。同时,为了实现国有资产保值增值,应确立员工持股长期导向原则,鼓励员工着眼企业长远发展,提高员工忠诚度,建议将现行3年的锁定期调整为6年以上,以避免员工持股的短期套现行为。从国外经验来看,美国员工持股在任职期内不可套现,除非达到55岁且只能转让25%股权的比例。日本企业要求员工保持至少1000股股份,且每次只能套现倍数为1000股及以上的股份,这一措施使日本员工至少持有20年本企业股份,才能有足够的股份进行套现(Clark和Philippatos, 1998)。韩国职工持股合伙(会)的财产交由韩国证券金融株式会社授权管理,经过4-7年的委托管理期之后,才能分配给员工。上述规则均为实现员工持股长期化原则的具体体现,值得我国镜鉴。

(四) 采用信义关系的规制策略来完善持股管理机构的制度设计。

发达国家的员工持股计划一般采用信托管理机制(袁田, 2013)。针对证监会《上市公司实施员工持股试点的指导意见》规定的公司自行管理和选任独立第三方机构管理之不足,建议把该指导意见中的原则性规定上升为法律法规,提升其立法位阶。同时,还应针对“选任第三方机构管理”这种为市场接纳的模式,明确规定持股员工与管理机构之间的法律关系为信托关系,进一步完善有关受信人信义义务和法律责任的制度设计。主要包括:①通过持股人全体会议选出代表人或代表机构,代表全体持股员工与受托人签订资产管理协议,并监督协议切实履行;②规定受托人应勤勉尽责,为员工行使表决权、参与公司治理提供便利,如提前通知员工投票事项,为投票决定保密,避免员工受到内部控制人的干扰等;③要求受托人发挥出专业特长,保障受托财产的安全与收益;④在受托人发生重大失信的情形下,持股员工有权诉请法院解任及撤销受信人不当处分受托财产之行为,并追究其恢复财产原状、赔偿损失等民事责任。

(五) 健全员工持股的退出机制。

前述司法审判中“股随岗变”的“章定”效力纠纷,倒逼我国在推行员工持股的过程中应注重发挥法律填补“合同缝隙”的功能。建议规定在员工被追究刑事责任、受到行政处罚等情形下,公司可取消该员工的持股资格,其股份应强制转让给公司或其他符合规定的员工;而在持有人发生丧失劳动能力、退休、死亡、劳动合同到期或其他原因正当离职的情形下,其员工持股份额及权益应不受影响,公司若以此为由剥夺员工持股权益的,应视为无效。针对持有人出现违反公司管理制度,或持有人被降职、降级或业绩考核不达标的情形,其员工持股的转让办法可依照员工持股计划约定方式进行处置。对于员工持股纠纷案件,法院应归

入商事案件直接审理,避免将其作为劳动争议案件适用前置必经的劳动仲裁程序,以提高员工维权的司法效率。

(六)完善员工持股的监督机制。

强化监事会的监督机制。监事会除了在实施员工持股计划前进行把关之外,还应对计划的实施情况、公司及员工是否存在违反法律违规行为进行监督,特别是对董事会成员、企业高级管理人员干预员工持股计划运行的行为提出纠正意见,督促公司及时履行信息披露义务。

加强国资委、证监会等外部监管机构的分工与协作,形成联动执法机制,为国有企业员工持股计划的顺利推行保驾护航。虽然放开员工持股计划的行政监管符合市场在资源配置中起决定性作用的改革方向,但在员工持股计划实施过程中,只要涉及到国有企业(无论国有控股企业还是国有参股企业),若发生产权变化,企业都应向国资委履行报批程序。国资委负责审核员工持股计划是否存在国有资产流失、利益输送等违法违规行为。而证监会负责查处虚假陈述、内幕交易、操纵市场等行为。两个部门应建立信息共享数据库,对混合所有制企业实施员工持股计划进行全方位的监督和管理,杜绝利益输送、寻租腐败等问题。

参考文献

- [1] Perun P.. Employee Stock Ownership Plans: A Status Report[R]. UI The Retirement Project Brief Series, 2000.
- [2] Blasi J. R., Freeman R. B., Mackin C., Kruse D. L.. Creating a Bigger Pie? The Effects of Employee Ownership, Profit Sharing and Stock Options on Workplace Performance[R]. NBER Working Paper, 2008.
- [3] Brown M., Minson R., O'Connell A., Ramsay I.. Employee Participation in Employee Share Ownership Plans: The Law, Company Objectives and Employee Motives[J]. Australian Journal of Labor Law, 2012, (52).
- [4] Clark R. W., Philippatos G. C.. Employee Stock Ownership Plans: An international comparison and analysis[J]. Managerial Finance, 1998, (24).
- [5] Gupta A.. An Empirical Analysis of Stock Option Plans in India[J]. The IUP Journal of Applied Finance, 2009, (19).
- [6] 袁田. 我国上市公司员工持股计划的信托建构[J]. 证券市场导报, 2013, (10).
- [7] 王保树. 职工持股会的法构造和立法选择[J]. 法商研究, 2001, (4).
- [8] 戴维·M·沃克. 牛津法律大辞典[M]. 法律出版社, 2003.
- [9] 姜朋. 新《公司法》改变了什么——基于对三个语词的分析[J]. 法学, 2006, (11).
- [10] 姜涛. 混合所有制企业员工持股规范化发展问题研究[J]. 理论导刊, 2016, (1).
- [11] 王志诚. 论我国员工持股之现况与前瞻[J]. 集保月刊, 1999, (2).
- [12] 夏金彪. 国有企业员工持股还是谨慎一点好[N]. 中国经济时报, 2015-02-05.
- [13] 吴璇. 广东国有企业改革试点将启动员工持股总占比不超20%[N]. 南方都市报, 2014-09-29.
- [14] 贾同乐. 员工持股计划中的信义义务规制[J]. 甘肃社会科学, 2016, (1).
- [15] 何志聪. 中国式员工持股: 有点变味? [J]. 董事会, 2015, (7).
- [16] 朱绚凌, 沈湧, 樊荣禧. “股随岗变”连环诉讼之裁判迷局、归源及破解——兼论公司强制离职股东转让股权的效力[A] // 全国法院第二十六届学术讨论会论文集: 司法体制改革与民商事法律适用问题研究[C]. 2015.

(编辑: 李锋森)