



辽宁青联律师事务所

LIAO NING QING LIAN LAW FIRM



文章名称：非上市公司员工持股计划设计

律所名称：辽宁青联律师事务所

部 门：资本业务部

作 者：李克量

日 期：2021 年 10 月

联辉
青珠
云璧
万里



地址：沈阳市沈河区青年大街51号商会总部大厦B座14层

电话：024-28282868

网址：www.lnqinglian.com

摘 要：

作为企业有效激励员工的一种方式，员工持股计划起源于美国，目前我国适用也非常普遍。尤其在高新技术领域，优秀的人力资源成为企业发展至关重要的价值。通过员工持股计划，企业能够留住优秀人才，建立起劳动者与所有者利益共享机制，有利于企业建立员工参与公司的管理模式。非上市公司要想设计员工持股计划，应该如何选择合适的持股方式，应该如何搭建持股平台，本文主要从以上几方面，对非上市公司员工持股计划的设计及持股平台的搭建方式进行简要论述。

关键词：

员工持股 持股平台 持股设计



非上市公司员工持股计划设计

一、非上市公司实施员工持股计划的目的

在公司的整个发展过程中，人才是公司发展壮大的不竭动力。对员工而言，除了工资、福利等短期、直接性奖励外，通过员工持股计划，公司可以有效吸引、激励和留住核心人才，从而激发企业活力，能确保公司持续发展。

通过将劳动者和所有者利益捆绑的方式，有利于建立管理层和员工参与公司的管理模式，有利于营造公司的创业氛围，提高公司的凝聚力，完善公司的治理方式，提升公司管理水平。

二、员工持股的方式

目前，非上市公司设立员工持股计划中，员工的持股方式主要有两种，一是员工以自然人身份直接持股，另一种方式是员工通过持股平台，间接持有公司股权。

（一）员工直接持股

员工直接持股是指，员工以自己的名义，以自然人身份直接持有公司股权，行使股东权利，享受公司股权分红。

从员工角度，员工直接持有公司股权，增加了员工对公司的归属感，实现劳动者和所有者利益捆绑，进而实现利益共享，从而达到激励员工积极性的直接目的。但是，从公司的角度，员工直接持股对公司的经营管理存在诸多弊端，主要体现在以下几方面。

1、限制主体公司股东人数

《公司法》第二十四条规定：“有限责任公司由五十个以下股东出资设立。”第七十八条规定：“设立股份有限公司，应当有二人以上二百人以下发起人”，即法律对有限责任公司和股份公司的股东数量已设有上限。在受激励员工人数较

多的情况下，如果采用直接持股的方式，主体公司的股东人数可能突破法定股东最高人数要求。

2、影响主体公司的经营管理

股东大会是公司的权力机构，股东出席股东大会会议，行使股东表决权。在受激励员工人数较多的情况下，如果由员工直接持股，必然会造成主体公司股权分散，不利于主体公司的股东会集中决策，影响主体公司的日常经营管理。

3、不利于主体公司股权稳定

鉴于受激励员工直接持有公司股权情况下，员工必然会出现离职或辞退的情况，直接导致公司股权变动较为频繁，不利于主体公司股权稳定。同时，持股员工的频繁变动，增加了员工股权变更需要办理外部变更登记，增加公司管理成本支出。

（二）员工间接持股

员工间接持股，是指员工不以自己的名义直接持有主体公司股权，而是通过搭建持股平台的间接方式持有主体公司股权。

员工间接持股主要的形式是搭建持股平台，持股平台主要包括有限责任公司、有限合伙企业、金融产品等方式。其中常见的方式是以有限合伙企业作为持股平台载体，由持股员工担任有限合伙人，不参与有限合伙事务管理，只通过享受有限合伙分红。公司创始人、实际控制人或董事、高级管理人员担任普通合伙人，负责有限合伙事务的管理，员工间接持股的优势主要体现在以下方面：

1、主体公司股东人数受限较小

通过将受激励员工纳入持股平台的方式，由持股平台以法人股东身份成为主体公司股东，通过上层设置增加一个有限公司或有限合伙持股平台主体公司的股东数量受《公司法》对公司股东人数规定限制相对较小。

2、保持主体公司股权的稳定性

主体公司在设置股权架构时，将受激励的员工股权置于持股平台内，若未来持股员工发生离职等导致股权变更情形，主体公司的股权架构不会因此受到影响。

股权变更只在持股平台内部变化，可以减少主体公司股权变动，有利于确保主体公司股权架构的稳定性。

3、有利于主体公司对股权的管控

《合伙企业法》规定有限合伙人只负责出资，不参与合伙企业决策和经营。对普通合伙人 GP，没有出资要求但需要承担公司的经营和决策，承担无限连带责任。激励对象 LP 既可以享受分红权，又可以避免其干涉和祖佑主体公司的日常经营。

4、降低税收比例

选择有限合伙型的持股平台模式，能有效避免公司和个人所得税。同时，企业注册在税收优惠的地区，降低税收比例。其次，在海南、新疆等收税洼地成立有限合伙企业，能享受当地税收优惠政策。

三、持股平台的搭建

对于持股平台的选择，可采用有限公司或有限合伙形式，实务中常采用有限合伙形式居多。原因在于，首先，采用有限合伙形式，主体公司可以通过合伙协议约定，行使对股权的控制，而不需要通过持有有限责任公司控股来实现，操作方式便捷。其次，从税务方面考量，对于有限公司的员工持股平台，如果要转让所持有的公司的股权，首先对溢价部分要交一部分所得税，持股平台向员工分红的时候，员工要缴纳个人所得税，但有限公司的员工持股平台从公司分得的红利是不需要纳税的，仅对转让和股份增值层面需要纳税。最后，从股权管理便利性方面考虑。合伙人的退伙完全可以由合伙协议进行约定，比《公司法》里规定的股东变更灵活。

1、员工持股平台搭建时间

主体公司可以在初创阶段预留股权激励池，进而锁定股权价格和股权比例，以便于后期对员工持股股权的操作。

首先，如果主体公司在融资后再进行股权激励的员工持股平台设计，此时将会出现股权估值价格较高，激励对象难以支付认购款，从而无法使激励计划落地。

其次，投资人在选择主体公司时，也更青睐于已经预留期权池的公司。因为，如果主体公司在融资前未进行员工持股方案设计，后期再进行员工持股计划设计，投资人会顾虑所投资股权因激励员工股权而被稀释，进而影响在主体公司的决策权。最后，如果企业实施员工持股的时间和申报 IPO 时间相距过于短暂，将有可能引发对于“上市前一年内突击入股”等行为担心。

2、员工持股的参与对象

现有法律法规对非上市员工持股对象并未进行明确规定，但是主体公司应该明确员工持股计划可参与对象的具体条件。大多数非上市公司员工持股的参与对象较广泛，包括公司董事、高级管理人员、核心业务人员、核心技术人员等。但是，参照现有法律法规对上市公司股权激励人员的限制，下列人员不宜列为非上市员工持股参与对象：独立董事、监事、近 3 年内被证券交易所公开谴责或宣布不适当人选、最近 3 年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的，以及具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员的情形的员工。

3、员工持股的比例

员工持股必然会改变公司股权结构，对于主体公司所用于员工持股比例，主体公司需考虑长远的股权设计。既要考虑员工持股比例对员工激励的作用，也要考虑员工持股比例对未来公司上市的影响。

例如，过小的员工持股比例起不到实际激励的作用，过大的比例使得公司的控制权丧失。同时，参照《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》规定，上市员工持股计划所持有的股票总数累计不得超过公司股本总额的 10%，单个员工所获股份权益对应的股票总数累计不得超过公司股本总额的 1%。

4、有限合伙企业持股平台的普通合伙人选择

《合伙企业法》规定有限合伙企业必须设立一个普通合伙人，普通合伙人负责有限合伙企业的日常经营管理，并对企业的债务承担无限连带责任。

主体公司的创始股东为了便于对员工持有的股权的管控，有限合伙企业的持股平台的普通合伙人通常由公司创始人、实际控制人、董事或高级管理人员担任

普通合伙人，行使对有限合伙持股平台的管理。但是，如果有限合伙企业在作为员工持股平台的同时，还可能对外开展投资业务。从规避风险角度，为避免以上人员因企业的债务承担无限连带责任风险，不建议以上人员担任普通合伙人。相对应，主体公司可以设立一家有限责任公司，以有限责任公司来担任有限合伙企业的普通合伙人。

5、员工持股平台内股权管理机制

作为持股平台内的持股员工，必然涉及离职、辞退等问题。因此，主体企业在设计员工持计划时，应提前做好持股股权在持股平台内部的流转、退出机制的管理机制建设，避免出现持股股权外流，造成股权分散，以及股权回购成本高、股权激励失效等问题。

对于参与持股计划的员工因离职、退休、死亡等原因离开公司的，其所持公司股权应按员工持股计划的章程或合伙协议约定处理。例如，如果公司股东或合伙人退出公司，作为持股平台内的其他公司员工，是否应放弃对该部分股权的优先购买权，作为持股计划的员工如发生死亡，持股股权能否继承或对外转让交易，此类问题需要在公司章程或签订合伙协议时进行特殊约定。

二〇二一年十月