

# 我国高新技术企业实施股份 激励的制度安排<sup>\*\*\*</sup>

□ 萧延高 王 敏 [电子科技大学 成都 610054]

[摘要] 股权激励是高新技术企业一种行之有效的长期激励制度。由于我国绝大部分高新技术企业的组织形式为有限责任公司,股份激励模式是我国高新技术有限责任公司的现实选择。本文在概述高新技术企业实施股份激励制度渊源的基础上,重点从制度层面分析了我国高新技术企业用于激励的股份来源,激励对象如何按照合法的程序获得股份激励,以及激励对象如何合法地实现股权激励的价值等问题。

[关键词] 高新技术企业; 股份激励; 制度安排; 价值

[中图分类号] D936 [文献标识码] A [文章编号] 1008-8105(2004)02-0001-06

## 一、引言

作为薪酬制度的一部分,股权激励是高新技术企业一种行之有效的长期激励制度。这种制度设计的核心思想是通过让企业的经营者、核心技术人员或普通员工(统称激励对象)分享企业的成长价值或剩余价值,使其长期或中期收益与企业的经营业绩呈正相关关系,从而引导激励对象关心企业的中长期经营业绩和发展。由于高新技术企业本身固有的高智能性、高成长性、高收益性、高风险性特征,使得高新技术企业成为股权激励制度推广应用的“主战场”。<sup>[1]</sup>然而,我国理论界针对高新技术企业实施股权激励而开展的制度层面的研究,存在着以下两个倾向:一是这些研究照搬国外理论和经验多,联系中国具体实际的较少。例如许多文献都侧重于讨论股票期权,但由于我国在股票市场、激励对象选拔机制和市场化等方面存在诸多问题,加上我国《公司法》、《证券法》以及税法等法律法规对上市公司高层管理人员买卖股票有诸多限制,公司回购存在难以逾越的法律障碍,资本

实收制也阻碍了上市公司获得用于期权激励的股票,股票期权在短期内难以在我国高新技术上市公司中推广应用。二是这些研究大多集中在适用于股份有限公司的股票期权模式和股票激励模式,对于如何在有限责任公司实施股份激励的研究却不多。<sup>[2]</sup>这种状况与高新技术有限责任公司在我国国民经济中所起到的重要作用是不相称的。

按照高新技术企业组织形式的不同,股权激励分为适用于有限责任公司的股份激励和适用于股份有限公司的股票激励两种。由于我国绝大多数高新技术企业的组织形式为有限责任公司,无法适用股票激励模式,只能采用股份激励模式。可以说,股份激励是高新技术企业实施股权激励的现实选择。所谓股份激励,是指有限责任公司的股东与激励对象通过契约约定,在激励对象从事企业运营达到事先约定的业绩目标时,激励对象可以及时分享相应股权的全部或部分权益的激励方式。股份激励模式主要包括分红权激励、分红回填股份激励、优先购买股份激励、赠予股份激励、技术入股激励和员工持股激励等。由于在我国国民经济中,最活跃、最有增长潜力的高

\* [收稿日期] 2003-10-25

\*\* [作者简介] 萧延高(1970—)男,电子科技大学管理学院副教授,法学硕士,管理科学与工程专业在职博士生;王敏(1978—)女,电子科技大学管理学院教师。

新技术企业多是有限责任公司,从制度层面研究有限责任公司实施股份激励的相关问题,有着重大的理论和实践意义。

## 二、高新技术企业实施股份激励的制度渊源

美国、德国、日本以及我国台湾等推行股权激励的经验表明,健全、完善的制度安排,是实施股权激励的重要制度保证。<sup>[3]</sup>首先,企业必须有制度空间实施股权激励,也就是说,法律制度为企业实施股权激励提供了通道,主要涉及到公司法、证券法、劳动法等。其次,法律制度为企业实施股权激励提供了动力,即企业有积极性去实施股权激励,主要涉及税法、会计准则等。再次,也是至关重要的,法律制度必须为激励对象享有期待的股权激励提供稳定、明确的制度支持,也就是说,法律必须从制度层面保证激励对象在实现预期目标时,能够享有按约应该享有的股权,如果企业违约,激励对象也有相应的救济办法和途径,否则,激励对象对股权激励这种长期的激励制度将失去兴趣。除上述法律法规外,这方面的制度依据还涉及民法、合同法等相关法律法规。本文主要从上述第一和第三方面对高新技术企业实施股份激励的相关问题展开讨论。

伴随着改革开放的不断深入,我国地方政府为了加快区域经济发展的力度,逐渐走出单纯依靠提供优惠税收、土地政策的“筑巢引凤”式投资环境营造,转换到“造林养凤”的经营环境建设,不断加大制度创新的力度,努力为区域内企业提供良好的制度环境。考虑到高新技术企业在我国国民经济发展中的重要作用,也考虑到高新技术企业及其发展的特点,部分省市地方政府部门出台了包括股份激励在内的股权激励指引政策和措施:如上海市委组织部《关于对本市国有企业经营者实施期股(权)激励的若干意见》([沪委组(1999)661号)、南京市体改委等八部门《南京市关于对企业经营者实行期股激励和股份奖励的试点意见》(1999年5月26日)、武汉市国有资产经营公司《关于印发企业法定代表人考核奖惩试行办法的通知》(1999年5月4日)、北京市体改委等八部门《关于对国有企业经营者实施期股激励试点的指导意见》(1999年7月28日)。

随着我国地方政府指导股权激励实施试点的逐步推开,中央政府也开始确认并鼓励高新技术企业实

施股份激励,如《中共中央国务院关于加强技术创新、发展高科技、实现产业化的决定》(1999年8月20日)指出:“允许和鼓励技术、管理等生产要素参与收益分配。在部分高新技术企业中进行试点,从近年国有净资产增值部分中拿出一定比例作为股份,奖励有贡献的职工特别是科技人员和经营管理人员。”对于知识产权的职务发明人、设计人、作者以及主要实施者,要给予与其实际贡献相当的报酬和股权收益。”

《决定》发布后,国务院的部委局和其他省市纷纷出台了指引高新技术企业推行包括股份激励在内的股权激励政策和规定,如北京市《中关村科技园区条例》(2000年12月8日)、北京市《关于加快科技企业孵化器发展若干规定(试行)》(2000年12月20日)、《广东省高新技术产业“十五”计划》(2001年10月8日)、《广东省高新技术产业开发区管理办法》(2002年6月4日)、《深圳经济特区创业投资条例》(2003年2月27日)、《深圳经济特区高新技术产业园区条例》(2001年4月5日)、《山西省高新技术产业发展条例》(2002年5月24日)、科技部《关于国家高新技术产业开发区管理体制改革的若干意见》(2002年3月5日)等等。上述文件均含有鼓励高新技术企业推行股份激励的内容,并成为我国高新技术企业推行股份激励的重要制啡依据。

## 三、高新技术企业用于激励的股份来源问题

一般而言,用作股份激励的股份主要有四个来源:①首次发行股份,具体包括两种情形,即公司成立时发行股份和非增资发行股份。<sup>[4]</sup>非增资发行股份是指企业成立后,为了填补公司注册资本而发行股份,这种情形只能发生在授权资本制的法律环境中,在法定资本制环境中则无法实施。所谓法定资本制,是指企业必须首先确定其股本总额,也就是企业的投资人必须在周密分析各种情况后,为未来或现已存续的企业设计出合理和确定的资本数额,并记载到公司章程中。随后,企业应当采用一次发行方式,由发起人或社会公众予以认购并缴足,从而完成企业的设立。所谓授权资本制,是指企业成立时,应当在企业章程中载明企业股份总数以及企业设立时拟发行的股份数量,发起人或认购人只要认购首期发行的股份,企业即告成立,其余股份由企业权力机构根据企业业务的开展情况,在企业成立后随时发行。企业为满足激励

对象的认股权可随时发行股份,而激励对象也可在任期内按约定的价格和数量购买股份。<sup>[5]</sup>②增资发行股份,即企业为了扩大注册资本的数额而发行股份,具体又包括两种情形,即募资发行和转增发行。募资发行是指以募集资金为目的而发行新股,转增发行是指将企业公积金转为注册资本而发行股份。③企业回购股份。即企业自身通过公开证券市场竞价或不公开合约的方式,从企业股东手中购买一定数量的股份,实现股份激励。这种来源只能发生在企业可以回购自己的股份的法律环境中。④企业原有股东转让股份。即企业权力机构事先与激励对象约定,当激励对象的经营业绩达到预定的目标时,企业原有的股东通过有偿或无偿的方式转让一部分股份给激励对象,以实现股份激励。

不同的股份激励模式,对用于激励的股份的来源有不同的要求。在分红权激励模式中,激励对象获得的不是股份所代表的全部权益,而是按照约定比例在一定期间分取企业利润的权益,即只是相应比例的股份的部分权益。由于不涉及企业股权结构的变化,因此不存在股份的来源问题。在分红回填股份激励模式中,由于激励对象在一定期间(如一个会计年度)获得的股份具体数额无法确定,通过增发股份的方式解决用于激励的股份问题,操作性差,现实的解决方式为企业原有股东转让持有的股份给激励对象。在优先购买股份激励模式和赠予股份激励模式中,用于激励的股份既可来源于增发的股份,也可来源于企业原有股东转让其持有的股份,赠予股份模式的股份还可以来自于企业首次发行的股份,即企业成立时,拥有物力资本的股东按照一定比例将股份直接赠予激励对象。技术入股激励模式可以在以下两种情况下发生:一是在企业成立时,考虑到法律法规对技术(包括专利技术和非专利技术)入股比例的限制,为了充分体现技术的价值,在技术折价入股的份额外,物力资本的持有者超过自己按照公司章程规定的出资比例出资,将超出部分赠予作为激励对象的技术持有者;二是在企业运营过程中,企业将职务发明创造作为出资,投资到其他企业时,拿出一定比例的股份给发明创造的发明人、设计人以及其他做出重要贡献的人。<sup>[6]</sup>就此,科技部等七部局联合发布的《关于促进科技成果转化的若干规定》(1999年3月23日)的相关规定可资借鉴。该《若干规定》规定,科研机构、高等学校转化职务科技成果,应依法给予研究开发该项科技成果的职务科技成果完成人和为成果转化做出重

要贡献的其他人员奖励。其中,转让技术成果的,奖励幅度不低于转让所得的净收入的20%;自行实施转化或与他人合作实施转化的,科研院所或高等学校在项目成功投产后,连续3—5年内,从实施该科技成果的年净收入中提取不低于20%的比例用于奖励;采用股份制形式的企业实施转化的,也可以用不低于科技成果入股作价金额20%的股份给予奖励,在研究开发和成果转化中做出主要贡献的人员,所得奖励份额不低于奖励总额的50%。只是技术入股的份额是有限制的。按照我国《公司法》规定,以工业产权、非专利技术作价出资的金额不得超过有限责任公司注册资本的20%,对采用高新技术成果作价入股的,最高限额为35%。在股份有限公司的设立中,发起人以工业产权、非专利技术作价出资的金额不得超过股份有限公司注册资本的20%。不过这一限制性规定正在有的地方被突破,如《深圳经济特区高新技术产业园区条例》(2001年4月5日)第三十六条规定:“高新区的高新技术企业以高新技术成果作价出资占企业注册资本的比例,可以由出资各方协商约定。”这一规定不仅更符合高新技术企业的特征,也为扩大技术入股的比例,从而为技术入股激励模式的实施创造了更大的制度空间。由于我国员工持股激励模式主要是在国有或集体中小型企业或科研院所改制成为有限责任公司的情况下发生的,故一开始用作激励的股份往往来源于职工应当享受的福利或安置费用。在企业运营过程中,企业还可以通过让员工按照一定比例优先购买企业增发的股份的方式,实现员工持股激励。在我国高新技术有限责任公司实施员工持股激励过程中,突出的问题是股东的人数限制问题。按照我国《公司法》第二十条规定,有限责任公司由二个以上五十个以下股东共同出资设立。而企业的员工人数往往远远超过这一数额限制,现实的解决办法有二:一是组建员工持股会,由员工持股会统一行使股权,只是员工持股会的法律地位尚有待进一步确认;二是由全体员工共同委托部分员工作为股东,记载于公司章程,由受委托的员工通过股东会行使相应的股权,这一解决办法的不足之处在于作为委托人的那部分员工的投资及权益无法获得股东地位的法律保护。

另外,由于我国企业的资本制度在法律层面上推行法定资本制,企业无法通过设立时预留股份的方式获得用于激励的股份。不过,这一限制目前在部分地方也正在突破,如《深圳经济特区高新技术产业园区条例》(2001年4月5日)第三十五条规定:“高新区的

高新技术企业的注册资本可以按照出资人的约定分期缴纳。”这些规定吸取了授权资本制的特点,使企业在设立时,可以通过预留股份的方式,解决激励的股份来源问题。

#### 四、高新技术企业实施股份激励的程序问题

股份激励的实施往往表现为一个不同阶段有不同内容的过程,而且有时需要几年甚至更长的时间。如果没有合法的、环环相扣的程序保障,股份激励就可能面临中途随意中止、破坏甚至最终无效的危险,实施股份激励企业的权益,尤其是激励对象的权益将无从保证。而合法的程序保障又往往是实施股份激励的企业以及激励对象最容易忽视的。

虽然不同的股份激励模式的实施步骤以及每个步骤的内容千差万别,但以下三个方面是共同的,也是至关重要的,必须有合法的程序性制度安排。

(一)拟实施股份激励的高新技术企业作出实施股份激励决议的程序必须合法

这一阶段有两个问题必须引起高度的重视,一是企业中作出实施股份激励决议的有权机构的确定。与自然人不同,作为法人组织的有限责任公司,其意志都需要企业的具体机构作出。一般而言,有权作出股份激励决议的机构可能是股东会,也可能是董事会或执行董事,但究竟是哪个机构,需要公司法或公司章程具体确定。二是有权机构作出实施股份激励的决议的程序必须合法。也就是说,股东会或董事会就股份激励计划进行审议表决时,股东会会议或董事会会议的召开必须符合公司法或公司章程规定的议事程序和规则,否则可能因议事程序不合法而导致股份激励出现瑕疵,并有可能危及激励计划的法律效力。

(二)股份激励合约的签订必须合法

严格地讲,股份激励是一种合约行为,必须体现实施激励的企业和激励对象双方的意思表示一致而且真实。也就是说,只有企业的有权机构做出的激励决议是不够的,股份激励计划必须得到实施激励的企业和激励对象双方的同意,并签订股份激励合约。这里有两个问题必须予以注意:

第一,拟实施股份激励的企业,由其哪一个机构代表企业与激励对象签订股权激励合约的问题。我们认为,按照我国现行公司法及其他法律法规的规定,在不同股份激励模式下,签约主体有所不同,不能

一概而论。就企业设立时实施的赠予股份激励、技术入股激励以及国有或集体企业改制过程中实施的员工持股激励而言,由拟设立企业的物力资本投资人或企业的原有股东与激励对象签订激励合约较为合适。就其他的股份激励模式而言,情形就不一样了。根据我国《公司法》第四十六条的规定:“董事会对股东会负责,行使下列职权:……(九)聘任或者解聘公司经理(总经理)以下简称经理)根据经理的提名,聘任或者解聘公司副经理、财务负责人,决定其报酬事项;”又据我国《公司法》第三十八条规定:“股东会行使下列职权:……(七)审议批准公司的利润分配方案和弥补亏损方案(八)对公司增加或者减少注册资本作出决议;”由上述规定可见,我国高新技术有限责任公司实施股份激励的决策权掌握在公司股东会手中。在具体操作中,股东会可以向董事会授权,由董事会具体负责与激励对象谈判,商议有关股份激励合约的具体事项,但程序上应当报股东会审议并作出决议,最后以企业的名义与激励对象签订股份激励合约。严格地讲,股东会或董事会是不能以自己的名义与激励对象签订激励合约的,理由是股东会或董事会是企业的内部机构,并不是独立的民事主体,不能以自己的名义向第三人为或接受一定的意思表示。

第二,既然是合约行为,激励合约的内容安排必须体现双方的真实意思,而且不得违背我国合同法第52条关于无效合同的规定,即不得有下列情形之一,否则将导致激励合约无效:①一方以欺诈、胁迫的手段订立合同,损害国家利益;②恶意串通,损害国家、集体或者第三人利益;③以合法形式掩盖非法目的;④损害社会公共利益;⑤违反法律、行政法规的强制性规定。

(三)激励合约各方遵循“诚实信用”的原则,履行合约规定的各项义务,合法地享有合约约定的各项权利和利益

这一步骤往往占用的时间较长,情况也比较复杂,呈现出动态、不确定性特点,在股份激励过程中居于重要的地位,直接影响到股份的激励效果和激励价值的实现。为此,一方面,法律法规和激励合约应当保障激励合约各方能够清晰地预见到履约的收益和效果,以及不按照激励合约的约定履行义务的法律后果,以便敦促合约各方按约履行各自的义务。在这一点上,法律法规的规范功能和指引功能体现得非常明显。如果法律规范不能让合约各方预见到履约或违约的法律后果,不能指引合约各方意识到守约的收益

大于违约的收益,那么,合约当事人就会随意毁约,股份的激励作用将大打折扣。另一方面,当激励对象部分或全部实现激励合约约定的目标时,通过合法的程序,用于激励的相应股份的权益能顺利划归激励对象享有。如果用于激励的股份来源于企业原有股东的转让,那么股权转让必须符合我国《公司法》第35条的规定,即股东向股东以外的人转让其出资时,必须经全体股东过半数同意,不同意转让的股东应当购买该转让的出资,如果不购买该转让的出资,视为同意转让。经股东同意转让的出资,在同等条件下,其他股东对该出资有优先购买权。如果激励对象获得的是包括完整股权的股份(分红权激励模式下,激励对象获得的只是股权的部分权益即分红权,而不包括表决权等其他权益),则激励对象的持股情况必须记载于企业章程,并由企业出具出资证明书,以便实实在在地保护激励对象的权益得以实现。

## 五、激励对象实现股份激励价值的制度保障问题

激励对象实现其股份激励价值,是指激励对象按照激励合约履行了自己的义务,部分或全部达到了激励合约规定的预期目标,并且依照法律规定和激励合约约定的条件和程序获得了相应股份的部分或全部权益后,如何兑现获得的股份的价值,如何实现获得的股份包含的权能和权益。法律法规必须为激励对象兑现其股份激励价值提供法律通道,保护激励合约各方的合法权益,否则后果不堪设想。这里的法律通道有两层意思,一是法律法规从股权受让的条件和程序、审批、登记等程序性层面,保证股份激励价值能够顺利兑现;二是通过立法的方式,从财产权的取得、占有、使用、收益、处分等实体法层面,确立激励对象获得股份相关权益的合法性。人无恒产,便无恒心。但“恒产”是需要法律确认其合法性和稳定性的。

激励对象部分或全部达到激励目标并依法获得相应股份的部分或全部权益后,在如何实现股份激励价值的问题上,有两点值得引起重视:

第一,如果激励对象获得的是完整股权的股份,在尚未转让其持有的股份的情况下,激励对象可以通过参加股东会合法地行使其股权,一方面通过参加股东会会议,参与审议企业发展、运营和利润分配等重大事宜,并行使表决权;另一方面,通过股东会的选举,进入董事会或监事会,参与企业的经营管理活动。

股东会是企业股东行使其股权的重要场所,参加股东会会议是股东行使其股权的重要形式。

第二,激励对象意欲通过转让其手中持有的股份的方式,实现其股份激励的价值,必须依照公司法和其他法规的规定,依法办理股份转让手续。激励对象获得股份权属的标志,不是激励对象是否已经实际行使相应股份的权能,如参与企业股东会并行使表决权,分享红利等,而是工商行政管理机关所作的变更登记。完整意义的股份交付,包括股份权属变更和基于股份而产生的各项权利即股权的权能转移两个方面。<sup>[7]</sup>所谓股份权属变更,是指有限责任公司证明股东在公司中拥有权益的权属证明进行相应的变更,如出资证明书、股东名册、工商登记资料。所谓股权权能转移是指股东享有的各种权利(包括参加股东会并行使表决权、选举董事和监事等共益权与分配公司盈利等自益权)实际转移给受让人,并由受让人行使。如果说股份权属变更属于法律意义上的股份交付,那么股权的权能转移则是事实上的股份交付,二者共同构成完整意义的股份交付。权属变更的价值在于法律对股份的认定和法律风险的防范,权能转移的价值则在于股东投资的财产利益和其他权益的实现。但在实际经济生活中,二者并不是完全一致的。按照我国现行公司法的框架和具体规定,工商变更登记在股份转让中具有股份权属变更生效要件的法律意义。从有限责任公司设立登记的规定来看,工商设立登记是有限责任公司取得民事权利能力和民事行为能力要件,未经工商登记,有限责任公司不能取得合法的生产经营资格。考虑到有限责任公司的人合性质,有限责任公司设立登记时,股东的姓名或名称属于工商登记事项。在这个意义上,股东身份和基于其出资而享有的股权的取得,在我国采取登记公示为要件。毕竟,工商登记相对其他公示方式而言,具有更强大的公信力。从有限责任公司股东变更登记的规定来看,我国《公司登记管理条例》第23条规定:“公司变更登记事项,应当向原公司登记机关申请变更登记。未经核准变更登记,公司不得擅自改变登记事项。”该条例第31条规定:“有限责任公司变更股东的,应当自股东发生变动之日起30日内申请变更登记,并应当提交新股东的法人资格证明或自然人的身份证明。”可见,有限责任公司在收到股份转让人和受让人有关股份转让的合同、对价支付凭证、受让人的身份或资格证明等材料后,应及时向工商行政管理机关申请股东变更登记。经登记机关核准变更登记后,方可

在公司内部改变有关股东名册、出资证明书等。公司未经工商变更登记而向受让人签发出资证明书的,该行为因违反法律、行政法规强制性程序规定而归于无效。由于工商变更登记在有限责任公司股份交付中具有权属变更的生效要件意义,未经工商变更登记的,股份转让人和受让人之间存在的仍然是债权债务关系,受让人不能以股份权属已发生变更为由,主张自己在公司中享有相应的股权,并据此对抗第三人。这一点往往被激励对象所忽略,必须引起高度的重视。

(特别鸣谢:本论文的撰写得到电子科技大学管理学院银路教授的悉心指导,特致谢忱。)

### 参考文献

- [1] 汪敏,银路.股权激励与高新技术企业激励问题[J].科技与管理,2003(3).
- [2] 吴叔平,虞俊健.股权激励实务:企业长期激励与约束系统解决方案[M].上海:上海远东出版社,2001.78-81.
- [3] 萧延高,唐小我.我国高新技术产业化的战略地位与政策环境分析[J].电子科技大学学报(社科版),2000(2).
- [4] 汪保树,崔勤之.中国公司法[M].北京:中国工人出版社,1995.227.
- [5] 张冰,马民虎.对经营者实施股权激励的法律分析[J].西安交通大学学报(社会科学版),2002(1).
- [6] 杨林村.技术入股实务与法律研究[M].北京:人民法院出版社,2002.138.
- [7] 萧延高,刘新跃.有限责任公司出资转让程序实证研究[J].电子科技大学学报(社科版),2002(3).

## The Institution of Share – based Compensation in High – tech Enterprise of China

XIAO Yan – gao WANG Min

(UEST of China Chengdu 610054 China)

**Abstract** Stock – based compensation is a kind of effective long – term incentive institution in high – tech enterprise. As most high – tech enterprises are organized as limited liability company in China, the mode of share – based compensation is the best choice for high – tech limited liability companies. This paper summarizes the legal origin of share – based compensation, then focuses on the source of incentive share, the legal process to obtain the incentive share, and how to make the value of incentive share come true legally in high – tech enterprise of China.

**Key Words** high – tech enterprise; share – based compensation; institution; value

# 我国高新技术企业实施股份激励的制度安排

作者: 萧延高, 王敏  
作者单位: 电子科技大学, 成都, 610054  
刊名: 电子科技大学学报(社会科学版)  
英文刊名: JOURNAL OF UNIVERSITY OF ELECTRONIC SCIENCE AND TECHNOLOGY OF CHINA (SOCIAL SCIENCES EDITION)  
年, 卷(期): 2004, 6(2)  
被引用次数: 1次

## 参考文献(7条)

1. 王敏; 银路 股权激励与高新技术企业激励问题[期刊论文]-科技与管理 2003(03)
2. 吴叔平; 虞俊健 股权激励实务: 企业长期激励与约束系统解决方案 2001
3. 萧延高; 唐小我 我国高新技术产业化的战略地位与政策环境分析 2000(02)
4. 王保树; 崔勤之 中国公司法 1995
5. 张冰; 马民虎 对经营者实施股权激励的法律分析[期刊论文]-西安交通大学学报(社会科学版) 2002(01)
6. 杨林村 技术入股实务与法律研究 2002
7. 萧延高; 刘新跃 有限责任公司出资转让程序实证研究[期刊论文]-电子科技大学学报(社会科学版) 2002(03)

## 本文读者也读过(10条)

1. 谌武. Shen Wu 股票期权激励原理与其在我国企业中的运用问题[期刊论文]-和田师范专科学校学报(汉文综合版)2005, 25(6)
2. 汪灵罡. WANG Ling-gang 论公司职工持股会的法律地位[期刊论文]-海南大学学报(人文社会科学版) 2005, 23(4)
3. 赵艳飞 论我国公司职工持股法律制度[学位论文]2006
4. 李隽彦 职工持股计划在我国法律架构再研究[学位论文]2008
5. 徐振华. Xu Zhenghua 国有企业管理层收购的若干理论思考—兼析《企业国有产权向管理层转让暂行规定》第三条[期刊论文]-社科纵横2006, 21(1)
6. 郑曙光. 张继旺 论MBO在我国社会资产整合中的作用机理与制度构建[期刊论文]-宁波大学学报(人文科学版) 2004, 17(4)
7. 杨俊波 中国管理层收购立法研究[学位论文]2007
8. 李爱玲. LI Ai-ling 我国发展职工持股的理论基础——以邓小平社会主义本质论为视角[期刊论文]-新乡学院学报(社会科学版) 2009, 23(4)
9. 潘涵 人力资本出资法律问题探析[学位论文]2005
10. 周子凡 管理层收购的立法研究[学位论文]2004

## 引证文献(1条)

1. 林新霞 我国政府如何在电子信息产业聚集发展中发挥作用[期刊论文]-现代企业教育 2009(6)

本文链接: [http://d.wanfangdata.com.cn/Periodical\\_dzkjdxsb-shkx200402001.aspx](http://d.wanfangdata.com.cn/Periodical_dzkjdxsb-shkx200402001.aspx)