

国有企业员工持股不规范现象的审计发现与治理路径

黄 静

核工业西南勘察设计研究院有限公司 四川 成都 610052

摘 要：我国推行国有企业员工持股计划作为深化改革的重要措施，然而在实际操作过程中，由于政策执行偏差、信息披露不足、监督机制薄弱等因素，导致了操作失范的问题，这损害了制度的公平性，还可能导致国有资产的流失。本文将分析审计发现的主要表现，包括利益分配偏差、隐性持股行为以及监管缺失等方面，深入探讨产生这些问题的根本原因，并提出优化政策执行力度、健全信息披露、强化监督管理等治理路径，以促进持股制度规范化运作，确保国有资产安全，提高企业治理水平。

关键词：国有企业；员工持股；不规范现象；审计发现；治理路径

引言

国有企业员工持股制度旨在激励员工、优化治理结构，然而在具体操作过程中，由于政策执行偏差、管理薄弱及监督不足，常常出现操作失范的情形。这些状况损害了公平性和透明度，还可能造成国有资产的流失。本文立足于审计角度，探究员工持股不规范的具体表现及其产生的根源，并针对性的提出治理路径，为我国国有企业改革提供实践参考。

1 国有企业员工持股的背景与意义

1.1 员工持股对国有企业治理的积极作用

企业改革深化过程中，员工持股计划扮演了关键角色，它在优化治理结构、激发员工动能上取得了突出成效。员工持有公司股份后，转变为企业的利益共同体成员，责任感与归属感相应提高，进一步促进了工作效能和企业向心力的增强。员工股东的身份使其更关注企业长期发展，愿意在工作中倾注更多心血，打造了个人与企业相互促进的发展格局。员工持股计划还有助于促进企业治理的民主化进程，缓解信息的不对等现象。让员工以股东的角色参与到企业的决策过程中，能够为企业带来更为丰富和多样的策略及观点，这对提高决策的精准度和执行成效带来了正面影响。另外，员工持有企业股份同样可以为企业带来持久而稳定的资金流，改善资本构成，增强企业的风险抵御能力和市场竞争力。该机制促进了企业治理结构的完善，同时也为国有资产的稳固和增值提供了强有力的保障。

1.2 员工持股规范化的必要性

作为深化国有企业改革的重要举措，员工持股计划

旨在调动员工的工作热情，改进企业治理水平。但在具体执行过程中，受制于政策执行偏差、分配不公及监督管理薄弱等弊端，各类违规行为层出不穷。比如，有的企业在股权分配时出现管理层持股比重偏高、基层员工持股比例偏低的情况，导致内部矛盾加剧。与此同时，隐性持股及信息披露不足等问题，同样对企业的透明度及其治理能力产生了消极作用。规范员工持股机制，是确保制度公平性、保护国有资产不受侵害的必要措施，更是提升员工对企业的信赖度、促进国有企业高质量发展的核心步骤。促进这种规范化管理，能够充分发挥制度的激励效果，同时也为推进国有企业改革提供了坚实的支撑。

2 审计发现员工持股不规范的现象

2.1 政策执行与分配过程的偏差

在实施员工持股计划的过程中，往往会出现与原政策宗旨相背离的现象。有的企业没有严格按照既定的政策执行，导致在股份分配时，企业高层占据过多股份，而基层员工的股份占比偏低，这种做法使得收益分配不均。更有甚者，有些企业私自更改持股人员范围，将不符合条件的人员也纳入到持股名单中，有的还通过内部手段为某些个体谋求不正当利益。此外，股权分配的流程不够明朗化，未形成科学合理的分配体系，使得分配动作具有较大的主观性，并且缺少必要的监管与审核机制。部分企业在落实相关政策时，未全面评估员工的实际贡献，仅以职位或者人际关联作为分配依据，这损害了制度的公平性，也造成了员工对股权激励政策的不信赖。这些问题在一定程度上暴露了员工持股政策执行过程中存在的管理漏洞和监管不足。

2.2 持股信息披露的不足与隐性操作

不足的持股信息公开成为了员工持股管理混乱的显

作者简介：黄静（1990—），女，汉族，四川富顺人，本科学历，核工业西南勘察设计研究院有限公司中级会计师，研究方向为国有企业审计。

著标志。诸多企业并未依照法规要求,对持股计划、分配细节以及股权的变动进行公示,使得信息的透明度严重不足,外界对实际的持股状况难以掌握。这种信息的不完整为幕后操作创造了机会,比如个别高层利用关联企业进行股份代持,以此绕过对持股比例的监管限制。个别员工暗中进行股权交易,却未对企业进行报告或登记,此举无疑加重了管理的紊乱程度。在审计过程中,也揭露了一些公司对于股权收益分配的信息公开不彻底,导致员工对利润分配的算法和真实收益情况一无所知。这种不透明的操作和信息不对称损害了持股制度的公平性,也降低了外部监督的效能,这一问题已成为股权管理中的突出现象。

2.3 监督管理中的制度漏洞

监督管理中的制度漏洞是导致员工持股不规范现象的重要原因。诸多公司没有建立起完善的内部监督机制,对于持股资质的审查、分配过程以及后续的监管工作未能做到有效执行,这使得违规操作难以被及时查处。例如,在股权分配阶段,有的企业内部控制措施形同虚设,未能对持股分配的公平性和合法性进行严格审查。同时,外部监督的不到位也使得问题进一步恶化。部分监管机构在审查员工持股行为时,仅仅对表面的合规性进行了粗略审核,并未对实际的股权占比和股东的合法身份进行细致探究,这导致了隐名持股和委托持股等状况长期未被察觉。内外监管的不健全,使得股权管理陷入了监管的空白地带,损害了制度的公平性,并为不当行为的产生创造了条件,极大地削弱了员工持股政策的实施效果。

3 员工持股不规范现象的治理路径

3.1 完善政策执行与分配机制

完善政策执行与分配机制是解决员工持股不规范现象的核心。在国有企业推行员工持股计划时,常因政策规范不明确、执行步骤不完善或权益分配不恰当,使得持股实践偏离了既定目标。为了使持股行为规范化,必须对政策执行细节进行精确化,具体确定持股资格、持股比重及分配界限,保障制度的实用性。例如,针对高管持股比例应设置上限,而对于普通员工则应确保其享有一定的持股比例,以此达到公平与激励的平衡。优化分配机制至关重要。在制定股权分配计划的过程中,必须全面评估员工的职位职责、服务年限以及业绩表现,打造一个以公平为核心的分配体系。此外,还应确立清晰的分配方法,比如引入积分系统或层级的分配准则,保障分配的成果真实体现员工对企业的贡献度。

以某国有能源企业为例,在其初步推行员工股权激

励计划之际,由于权益分配规则不明确,部分高层管理人员借机揽取了过多的股份份额,导致一般员工的持股占比仅达20%,引发了内部矛盾。为了缓解这一状况,该企业对股权分配方案进行了重构,对不同级别的员工设定了明确的持股比例范围,严格规定管理层股份不得超过全部股份的10%,而普通员工则保证至少持有50%的股份。同时,企业采纳了绩效考核体系,综合员工过去三年的工作表现及岗位重要性进行积分评定,按照积分高低来确定股权的分配。

企业内部系统对分配成果进行透明化发布,使得全体员工得以参与监督。推行此举措后,纠正了分配不公现象,也极大增强了员工对持股体系的信赖感。同时,为保持政策的持续性和公平性,企业需构建周期性的审核机制,以对政策的实施效果进行跟踪评估与必要调整。例如,在年度审核环节,针对潜在的分配不均问题进行深入分析并迅速修正,以保障政策与企业的实际状况相契合。通过对执行细节的完善和分配机制的改进,国有企业的员工持股计划将更有效地激发员工潜能,推动企业治理的优化及员工士气的增强。

3.2 健全持股信息披露与透明度

健全持股信息披露与提升透明度是规范员工持股的关键举措。完善的信息披露机制能够确保持股行为的公开化、透明化,有效防止隐性操作和利益不均现象的发生,以此提升员工对股权激励计划的信赖度。完善信息公开主要涵盖以下三个层面:明确披露范围、优化披露方式和加强披露监督。

在明确披露范围方面,企业需全面细化持股相关信息的披露要求,这包括股权分配方案、持股比例、持股对象名单、收益分配以及股权变动情形等细节。公开资料须覆盖股份持有的各个环节,保障员工与监管机构能够随时获取最新资讯。尤其在高管和关联方持有股份的场合,更应加强公开规则的详细度,以防信息不清导致利益转移和违规操作。而优化披露方式层面,企业可以依托信息技术构建内部管理系统,以便股份信息的即时更新和透明化展示。例如,一家电力企业推行了员工股权激励机制,为此打造了持股信息披露平台,用以公布股权的分配详情、变更日志以及盈利状况,使得员工能够随时查阅自身的持股信息。在进行首轮股权分配不久,部分员工通过该系统注意到某些高级管理人员持有的股份比例异常,企业随即展开调查,确认了分配过程中的失误,并在全体员工的监督下对股权分配进行了重新调整。这一披露机制的引入,提高了信息的透明度,也提高了员工对规章体系的信赖感。强化公示监督同样

是对信息公示完善的关键步骤。企业可以吸纳独立审计机构,对股权持有状况实施彻底的审查,并向员工及监管机构公布审计结果。借助第三方审计,可以有效地补充企业内部监督的短板,并增强公示的公信力与可靠性。对于查出的隐秘持股、代持等违规情形,应当立刻公布处理决定,并且确立责任追溯体系。

通过明确信息披露范围、优化披露方式和强化监督,能够使股东信息披露机制得到优化。增强公司内部信息的透明度,有助于遏制不当行为,同时也能更好地确保员工的信息知情权和公平参与权,为持股制度的规范化实施打下基础。

3.3 强化内部控制与外部监督机制

强化企业内部控制与外部监督机制是确保员工持股操作合规的关键环节。构建周密的内部控制流程和完备的外部监督体系,可以有效遏制在持股分配中发生的违规现象,增强制度的透明度和公平性。面对现阶段持股管理存在的漏洞,企业需重点强化内部治理与外部审计的协同作用,以保障员工持股活动在规定的制度轨道上有序进行。

强化内部控制机制对于确保员工持股计划规范至关重要。例如,某国有冶金企业在其员工持股计划实施初期,由于内控体系不健全,导致在持股分配过程中出现了操纵行为,这极大地损害了分配的公平性和透明度。为此,企业对内控程序进行了深度革新,成立了一个独立的管理机构——持股管理董事会,其主要职责是审查持股人员的资格、监管分配流程以及跟踪持股变化。该董事会由基层员工代表、高层管理人员以及法律专家构成,以此保障决策过程的客观性和多样性。同时,企业推行“分级责任”机制,把持股管理的各个步骤明确指派给相应的责任人。在审查环节,组建了专门的内部审计团队,对股份分配和比例进行多级复核。这些改革举措有效地避免了人为因素的干扰,提高了持股制度的透明性和公信力。与此同时,外部监督机制是确保内部控制完善的关键,例如某国有能源公司在执行员工持股计

划时,就引入了独立第三方审计机构来实施专门的监督工作。审计内容包括持股分配的合规性、股权占比的适宜性以及隐性持股的核实。审查过程中揭露,该企业的个别管理层人员借助关联企业隐性代持,实际持股比例大幅超越法规限定。针对审查所揭示的问题,企业立即采取措施进行整改,清除了非法股份,并对涉事责任人实施了法律追责。尤为关键的是,该企业还将审查成果对社会公众进行公示,增强了股权信息的公开性,同时利用外部监督手段,对潜在的违规操作起到了警示作用。

以上事例阐明,要想加强内部控制,必须打造一个完备的责任分配机制,保障企业对股份持有的全方位监督。此外,纳入外部监督机制,可以带来更为权威的审核与审计支持,从外部补充企业治理的不足。通过内外机制联合作用,将使得员工持股计划运作更加规范,大幅提高企业的治理效能。

结语:规范员工持股制度是促进国有企业改革、维护国有资产完整性的重要举措。只有通过细化政策执行、优化分配机制、健全信息披露和强化监督,才能有效遏制股管理中的不规范现象,保障公平性与透明度,达到激发员工潜能与提高企业治理水平的目的。国企必须不断革新管理机制,保证员工持股制度长期稳定实施,为推进企业改革与高品质发展注入动力。

参考文献

- [1]张媛媛.上市公司员工持股计划分析——以德邦物流为例[J].经济研究导刊,2023,(21):90-92.
- [2]徐焱军,熊艳,林子昂.员工持股计划对企业社会责任的影响研究——基于多期双重差分模型的检验[J].工业技术经济,2023,42(11):67-78.
- [3]颜松颖.国有企业内部审计质量提升路径研究[J].中小企业管理与科技,2023,(24):89-91.
- [4]张建刚.研究型审计在国有企业审计中的应用探析[J].审计与理财,2023,(12):19-20.
- [5]秘密.新时代“枫桥经验”融入河北基层治理的困境与路径探析[J].新西部,2023,(11):107-110.