

热点研究

以员工持股信托构建信托公司参与科技金融生态的战略支点

在科技与金融深度融合的时代背景下，员工持股信托作为信托公司服务科技企业的创新模式，正逐渐成为连接资本市场与实体经济的重要桥梁。通过将信托制度的风险隔离、专业管理与灵活设计优势融入员工激励机制，员工持股信托不仅能够有效激发科技企业核心人才的创新动力，更能为信托公司构建涵盖主动权益、股权激励、薪酬管理、财富规划等多维度的科技金融业务生态体系。本文拟从开展意义、业务可行性、业务收益性三个维度展开分析，结合政策导向、实践案例与数据支撑，探讨员工持股信托如何成为信托公司服务科技金融的战略支点。

一、员工持股信托具有撬动科技金融业务生态的支点意义

一是员工持股信托可以作为科技金融一二级联动的核心载体。员工持股信托通过将科技企业的广义股权激励计划与资本市场直接对接，形成“一级市场激励-二级市场流通”的闭环。以科创板上市企业为例，员工持股信托可在企业 Pre-IP0 阶段通过股权激励锁定核心人才，上市后通过二级市场减持实现收益兑现，既满足企业长期发展的人才需求，又为信托公司带来跨市场服务机会。这种联动模式不仅为科技企业提供了稳定的融资渠道，更通过信托的专业化管理降低了股权分散带来的治理风险。员工持股信托不但可以为员工提供标准化的股权流通与收益分配机制，实现激励与约束的平衡，信托公司还作为独立受托人，可通过集中持有股权、代行表决权等方式，确保科技企业在快速发展过程中保持控制权稳定。

二是员工持股信托可成为理顺激励机制的关键工具。科技企业的核心竞争力在于人才，而传统股权激励模式往往面临股权分散、退出机制不灵活等问题。员工持股信托通过信托合同明确约定激励对象的准入、退出条件及收益分配规则，有效解决这些痛点。与此同时，相较于有限合伙等传统持股平台，信托在税收与风险隔离方面同时具有显著优势。

三是员工持股信托的开展有助于形成科技金融业务生态的战略触点。员工持股信托作为信托公司服务科技企业的切入点，可延伸出主动权益投资、薪酬福利管理、资产证券化、财富管理等多元化业务。信托公司为科技企业设计的员工持股信托方案中，可同步嵌入薪酬福利管理模块，将员工工资、奖金与股权激励收益整合至同一信托账户，提供一站式财富管理服务。此外，信托公司还可通过资产证券化盘活科技企业的知识产权，为科技企业提供低成本融资。这种业务生态的构建不仅提升了客户粘性，更通过规模效

应降低了服务成本。据笔者估算，单个员工持股信托项目未来可联动产生 3-5 倍规模的关联业务，有助于大大提升信托公司科技金融业务的年度综合收益。

二、员工持股信托在政策支持与实践验证方面均有可行性

一是现行政策体系大力支持。新《证券法》规定向特定对象发行证券累计超过二百人的为公开发行，但依法实施员工持股计划的员工人数不计算在内，这也为信托公司通过员工持股信托参与科技企业的 Pre-IPO 提供了法律基础。证监会 2014 年发布的《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》明确支持信托作为员工持股载体。《非上市公众公司监管指引第 4 号——股东人数超过二百人的未上市股份有限公司申请行政许可有关问题的审核指引》（2023 年 2 月 17 日修订，证监会公告〔2023〕34 号）明确，股份公司股权结构中存在工会代持、职工持股会代持、委托持股或信托持股等股份代持关系，或者存在通过“持股平台”间接持股的安排以致实际股东超过 200 人的，在依据本指引申请行政许可时，应当已经将代持股份还原至实际股东、将间接持股转为直接持股，并依法履行了相应的法律程序，以依法设立的员工持股计划以及已经接受证券监督管理机构监管的私募股权基金、资产管理计划和其他金融计划进行持股，并规范运作的，可不进行股份还原或转为直接持股。2023 年原银保监会《信托业务分类通知》将包括员工持股信托在内的行政管理服务信托纳入资产服务信托范畴，明确其合规地位。2019 年，上交所科创板创新性地提出“员工参与首发战略配售”，也为科创板上市公司引入发行人员工参与的信托型专项资管计划参与战略配售奠定了基石。

二是当前已有成熟的实践经验。海康威视通过信托计划实施员工跟投机制，将创新业务子公司的股权纳入信托管理，员工通过信托计划间接持有子公司股权，既保持母公司控制权稳定，又激发子公司团队活力。洲明科技自 2018 年起已推出多其员工持股计划，且均通过信托计划实施，洲明科技员工持股计划通过信托计划持有其 A 股上市公司股份，锁定期满后通过二级市场减持实现超额收益，信托公司在减持策略、税务筹划等环节提供专业服务。

三是信托形式的员工持股计划体现出多重优势。在风险隔离方面，信托财产独立于委托人、受托人固有财产，其一是即使科技企业破产清算，员工持有的信托受益权仍受法律保护，其二是员工权益清晰，破除员工投入后收益可能难以兑现的顾虑，其三是可根据税务政策设计税务递延机制，缓解员工未来缴税的现金流压力。在方案设计方面，信托合同可约定个性化条款，如业绩对赌、分期解锁、强制回购等，满足不同发展阶段科技企业的激励需求。在运营管理方面，相较于有限合伙，信托无需缴纳企业所得税，且设立与变更流程更简便。

三、员工持股信托有利于创造规模化与长效化的信托业务收入

一是员工持股信托的潜在市场规模持续扩张。根据和君咨询统计，截至 2024 年底，A 股累计有 1,281 家上市公司实施了员工持股计划，占当年 A 股上市公司总量的 23.8%，

累计有 3,071 家上市公司实施了股权激励，占当年 A 股上市公司总量的 57.0%；2024 年新上市的 100 家企业中，81%在 IPO 前已完成股权激励布局，这一比例较去年提升 4.6 个百分点，创历史新高；截至 2024 年底，A 股四大板块共有 502 家 IPO 企业实施了首发员工战略配售，在 2024 年当年，这一渗透率达到了 35.0%。

二是员工持股信托可以形成与联动业务的乘数效应。上市前服务方面，在初创阶段和在 Pre—IPO 阶段，信托公司可提供股权架构设计、估值咨询、融资安排等及股权投资服务，在 Pre—IPO 的首发员工战略配售阶段，信托公司可提供发行人高管及核心员工设立专项资管计划服务。上市后服务方面，信托公司可提供减持策略、为高管及核心员工提供财富管理等增值服务，还可以持续跟踪上市公司发展，在后续股权激励、定向增发等阶段继续参与及视投资价值研判参与该公司股票投资等。除此之外，信托公司通过员工持股信托切入科技企业服务后，可拓展供应链金融、知识产权证券化等业务获取生态化收益，后期还可以切入企业社会责任通过公益慈善信托等进一步为企业提供附加服务。

三是员工持股信托业务收益贡献更具稳定性。员工持股信托的锁定期通常为 1-3 年，部分项目可延长至 5 年以上，为信托公司带来长期稳定的管理费收入。根据 Wind 数据，2021-2024 年 A 股上市公司实施完成员工持股计划共 942 次，已披露初始资金规模 1135.16 亿元（部分未披露）。如考虑上市前提供的员工持股信托服务，如信托工具广泛应用于员工持股计划，员工持股信托有望达到千亿规模，综合前面单个员工持股信托项目未来可联动产生 3-5 倍规模的关联业务的估算，相关生态化业务可能合计将为信托行业带来 3000—5000 亿的管理规模，年度信托业务收入贡献将达到 10 亿元左右。

执笔人：崔继培

免责声明

本文章仅代表作者个人意见，不代表中诚信托有限责任公司（以下简称“中诚信托”或“本公司”）官方立场。其中引述信息来源于公开资料，中诚信托对本文章信息的准确性、可靠性、完整性、时效性不作任何明示或暗示的保证。在任何情况下，本文章所表述的任何观点或提供的任何信息均不构成对任何人的投资建议，对依据或者使用本文章表述观点和信息所造成的任何后果，中诚信托及/或其关联机构、关联人员均不承担任何形式的责任。