

# 职工内部股票如何公正|股票的公证费用到底如何收取?-股识吧

## 一、股票的公证费用到底如何收取?

按一般公证费用收取，关于证券的继承，民法上对继承的一般规定都能适用。

由于股票已进入无纸化交易，因此在股票所有人死亡之后，其股票的提取、过户还要经过一些特殊的程序。

在没有明确的法律规定的情况下，这些程序可参照中国人民银行、中国银行关于存款人死亡之后存款过户和支付手续的规定办理。

这些规定是：（1）合法继承人应向当地公证处（未设公证处的地方向县、市人民法院）申请办理继承权证明书，证券公司凭合法的证明书予以办理相应的转户手续。

（2）该项股票的继承权如发生争执，则应由人民法院判决。

证券公司凭人民法院的判决书、裁定书或调解书办理相应的手续。

（3）股票所有人死亡后，无法确定继承人又无遗嘱的，经公证部门证明，全民企事业单位、国家机关、群众团体的职工所持有的股票，归国家所有；集体单位的职工股票，转为该单位集体所有。

（4）股票所有人为在国外的华侨、中国血统外籍人士或港澳台同胞，其合法继承人在国内，可凭原股票所有人的死亡证明（或其他可证明原所有人确实死亡的证明）向当地公证处办理（无公证处的地区可向当地人民法院申请办理）继承权证明书，证券公司凭此证明书办理相应的手续。

（5）在我国定居的华侨（包括无国籍者）持有我国的股票，其过户和提取手续，与我国公民持有的股票处理手续相同。

与我国订有双方领事协定的侨民则应按协定的具体规定办理相应的手续。

（6）继承人在国外的，凭原股票所有人死亡证明和经我驻该国使、领馆认证的亲属证明，向我公证机关办理继承权证明书，证券公司凭此证明书办理相应的手续。若继承人所在国家为禁汇国家，可由当地侨团、友好社团和爱国侨胞、友好人士提供证明，经我驻所在国使、领馆认证后向我公证机关办理继承权证明书，证券公司凭此证明书办理相应的手续。

继承人所在国如与我国未建立外交关系，应根据特殊情况特殊处理。

（7）如股票所有人死亡后，在其继承人申请继承权利前，股票按正常的操作程序已被抛售取走，证券公司概不负责。

## 二、法律知识高手来，我在别人帐户上买的内部职工股票，受不受法律保护？

职工内部股私下转让双方利益法律不保护早报讯曾是浙江钱江生物化学股份有限公司传达室职工的海宁人邵雪芬，在公司上市前由公司证券部一个职工经手将2000股职工内部股，低价转让给了公司负责人的一个亲属。

结果没过多久，她就发现自己已稀里糊涂地吃了“大亏”。

7月10日下午，嘉兴市中级人民法院二审当庭宣判邵雪芬败诉后，她立即表示还将申诉。

1994年3月，钱江生化经批准定向募集职工内部股，邵雪芬也买了一些。

至于为何要卖，邵雪芬说，她在1996年9月中旬听证券部一个职工说内部股可以转让了，就通过该职工与戴某签订了股权转让协议书，约定以每股3.2元的价格将2000股内部股转让给戴。

协议签订后，戴就以虚假的“赠与过户”名义，办好了手续。

公司上市后，钱江生化股票迅速升值，并不断有配股。

得知此情的邵雪芬，虽经调解，在1998年从未谋面的“受让人”处拿到了6000元“补偿费”，但她仍有“一种受骗的感觉”，于是今年4月5日她把戴某和公司一起告上了法庭。

一审法院两次开庭审理后认为，双方的转让行为违反国家有关规定，应认定无效。双方明知股权证不能私下转让而串通一气，损害了国家与集体的利益。

因此，邵和戴非法获利的1万多元和6万元，全部予以收缴。

邵不服提起上诉。

二审当庭判决认为转让行为无效，双方的“收益”理应各自返还，但因双方曾在调解后签订过补偿协议，可视为双方对此作出了重新处理，故一审实体判决并无不当。

宣判后，邵雪芬的代理人浙江星韵律师事务所朱智慧律师表示，二审法院不应认定调解有效。

因该调解属于不具备法律效力的民间调解，根据法律规定当事人可以反悔，况且无效的民事行为，自始至终都是无效的。

一位法律界人士则介绍说，类似邵雪芬这样的纠纷，不仅在钱江生化还有很多，也在一些上市企业中存在。

这种很不正常的现象。

## 三、职工持股，怎样保证权益

总的来说，有以下权利：1.显名权：e69da5e887aae799bee5baa631333365646332显名权就是作为股东登记在公司的股东名册并在公司的工商注册中登记为股东。

很多员工持股计划中员工股东只是隐名股东，也就是说，他们不能被登记为股东，而是由其他人（通常是创始股东或创始股东控制的一个持股机构——合伙企业或有限公司）代持其股权。

员工持股都可以有哪些权利？2.表决权：就是说员工股东有作为股东对公司事务进行表决的权利。

如果员工是显名股东，员工股东通常会有表决权，但经常也要把他们的表决权不可撤销地授予创始股东。

如果员工只是隐名股东，那就不一定有表决权了。

之所以说“不一定”，是因为在股权代持的情况下，代持人与员工股东的关系又可分为两种。

第一种是代持人必须按照员工股东的意思行使股东的权利。

第二种是代持人决定如何行使股东权利，员工股东无权干涉。

在第一种情况下，员工股东有间接的表决权。

在第二种代持情况下，员工股东就没有表决权。

通常是第二种情况。

3.经营权：就是说员工是否对公司的经营管理有一定的决定权，说白了，就是员工是否担任管理职务。

举例说明，如果员工担任董事、总经理、部门经理，就说明员工有经营权。

如果只是一般的员工，就没有经营权。

是否有经营权直接决定公司对员工的考核标准。

对于有经营权的员工来讲，公司通常是以一定时期内的经营业绩作为考核标准。

例如，对于董事、总经理来讲，就是整个公司的经营业绩。

对于销售部经理来讲，就是整个销售部的销售业绩。

对于没有经营权的员工来讲，例如工程师，公司往往是考核其是否达到了双方约定的服务期。

对于其中有明确开发任务的工程师来讲，也可以将产品是否可以销售作为考核标准。

员工持股都可以有哪些权利？4.收益权：这是员工股东最根本的权利，没有这个权利，持股就没有意义了。

收益权可以分为两大类，第一个是从公司分红，第二个是转让股权。

通常，创始股东和公司会对隐名股东的股权转让作出限制。

5.知情权：这是员工股东收益权的重要保障，没有这个权利，员工只能是创始股东和公司说什么是什么了。

因此，员工必须有权了解公司的经营状况，特别是与自己考核标准相关的经营指标。

例如，如果以销售利润来考核技术员工，公司就必须向员工披露销售利润计算的方式及各个要素的数据，如销售收入、销售成本等。

## 四、员工持股相关法律

员工持股是公司的行为，没有相关法律。

员工持股计划(Employee Stock Option Plan,简称ESOP)是指通过让员工持有本公司股票和期权而使其获得激励的一种长期绩效奖励计划。

在实践中，员工持股计划往往是由企业内部员工出资认购本公司的部分股权，并委托员工持股会管理运作，员工持股会代表持股员工进入董事会参与表决和分红。

ESOP(Employee Stock Ownership Plans)即员工持股计划，又称之为员工持股制度，是员工所有权的一种实现形式，是企业所有者与员工分享企业所有权和未来收益权的一种制度安排。

员工通过购买企业部分股票(或股权)而拥有企业的部分产权，并获得相应的管理权，实施员工持股计划的目的，是使员工成为公司的股东。

主要作用(1) 奠定企业民主管理的基础。

(2) 扩大资金来源，增加员工收入。

(3) 留住人才，为员工提供安全保障。

(4) 调整企业收益权，转变企业约束机制。

## 五、请问上市公司的内部职工股怎样才能上市流通

1、内部职工股的流通转让应满足以下条件

首先，内部职工股只能在企业职工内部发行，不得向社会公开发行；

其次，内部职工股的转让是有期限的，即其只能在配售后三年期满才能上市转让。

实践中，非法转让内部职工股的表现形式主要有两种：一种是在新发行之时，投资者同企业内部职工商谈以名义认购内部职工股；

另一种形式在未到期之前倒卖内部职工股。

经邦提醒，无论何种形式，投资尚不允许转让的内部职工股都违反法律规定，出现争议则无法得到法律的保护，这会为投资者带来巨大的投资风险。

在顶名认购内部职工股的情况下，如果投资者同被顶名的职工因为收益问题出现争议，则会面临无法足额取得投资收益的风险。

购买尚不允许转让的别人倒卖的内部职工股，则会面临无法正常行使股东权利的风险，因此交易出现争议诉讼法院的话，这种交易关系应当是被确认无效的。

2、相关知识简介 内部职工股，即社员股股票，是指公司向其员工发行的股票，也称“员工保留股股票”。

在中国，这类股票称为“内部职工股”。

发行这类股票的目的在于将员工的经济利益与公司的经营状况直接挂钩，以激发员工的工作热情，提高公司经营效率。

这类股票可以是将公司利润按股份无偿分配给公司员工，也可以按低于正常股票票面价值的价格售与员工，还可以利用一部分利润来缴付股票的股款。

1995年10月24日,证监会发布《关于对股票发行中若干问题处理意见的通知》,规定"内部职工股获得发行额度的,经审查通过后可随新股一起上市流通;没有发行额度的,从新股发行之日起,期满三年后方可上市流通。

"此规定被沿用至今。

## 六、股份如何公证，

1、股份在法律上并未强制要求公证，但公证后更有保障。

股份公证的步骤： 签订合资协议，详细约定出资和股份；

公司法人变更；

产品商标的归属，以及使用方式；

2、公证是公证机构根据自然人、法人或者其他组织的申请，依照法定程序对民事法律行为、有法律意义的事实和文书的真实性、合法性予以证明的活动。

公证制度是国家司法制度的组成部分，是国家预防纠纷、维护法制、巩固法律秩序的一种司法手段。

公证机构的证明活动与人民法院审理案件的诉讼活动不同。

前者是在发生民事争议之前，对法律行为和有法律意义的文书、事实的真实性和合法性给予认可，借以防止纠纷，减少诉讼。

它不能为当事人解决争议；

而人民法院的诉讼活动，则是在发生民事权益纠纷并由当事人起诉之后进行的，其目的是作出裁决。

## 七、内部职工股问题解决有何捷径？

想到这么一种情况：员工通过有限责任公司间接持有拟上市公司股权，为规避有限责任公司股东人数限制，员工推举40名记名股东，其他出资人与股东之间签署【信托“资产”合同】，将非记名股东以外的出资界定为委托资产。

该情况不应该被界定为委托持股，不知如此是否可行？[]

## 八、企业内部怎么做到公平正义

一、请最高领导亲自关注和参与公司最高领导亲自挂帅，作为公司领导小组组长推动绩效管理工作开展。

最高领导往往对企业文化影响极深，因而当公司领导亲自推动时，意味着文化价值观的导向。

二、在内部做好“铺天盖地”的培训和宣传之所以员工对员工产生烦感，往往由于公司从上而下对绩效认识存在误区和偏差而造成，因而在推行之前必须做好相关的培训，并通过各种渠道让员工理解和认识绩效管理。

三、将绩效管理方案的整个过程分解，让考核与被考核者熟悉各个阶段的操作方法编制绩效方案操作指导书，进行方案培训、模拟、实施与调整，确保各级管理人员对绩效管理方案“知-会-用”。

四、初步拟定一个试行考核周期，在某个层级或某个部门进行试推行试推行过程中，听取不同层级人员或员工的意见，针对问题做出适度调整和应对方案;一般来讲，考核周期应当适当，层级越高的人员，考核周期越长。

试推行部门或人员应该作为内部宣传员，跟其他部门分享经验和心得。

五、先奖不罚，让员工看到绩效管理带来的帮助试行过程中，最好多鼓励少处罚。

对于绩效行为差的员工，提出改进建议，以鼓励为主。

组织各个部门定出阶段目标，看到绩效改变的过程，增强全体人员的信心。

六、总结心得，全体员工共识，形成企业绩效文化价值观绩效成功的根本是企业文化的成功，因而通过提炼形成绩效文化价值观，有利于增强员工凝聚力，并具有良好的导向作用。

## 参考文档

[下载：职工内部股票如何公正.pdf](#)

[《分红前买股票应该拿多久》](#)

[《股票钱拿出来需要多久》](#)

[《买了股票持仓多久可以用》](#)

[下载：职工内部股票如何公正.doc](#)

[更多关于《职工内部股票如何公正》的文档...](#)

声明：

本文来自网络，不代表

【股识吧】立场，转载请注明出处：  
<https://www.gupiaozhishiba.com/chapter/3459734.html>