

402

股票期权激励制度系列丛书

顾问：蒋黔贵 朱志刚 高西庆

主编：陈清泰 吴敬琏

美国企业的股票 期权计划

执行主编：刘 园 李志群

副主编：陈 立 齐 斌

技术顾问：Hewitt Associate

中国财政经济出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

美国企业的股票期权计划/陈清泰, 吴敬琏主编.

北京: 中国财政经济出版社, 2001.9

(股票期权激励制度系列丛书)

ISBN 7-5005-5282-3

I. 美… II. ①陈…②吴… III. 企业-股份-分配 (经济)-研究-美国 IV. F279.712

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2001) 第 055260 号

中国财政经济出版社出版

URL: <http://www.cfeph.com>

E-mail: cfeph@drd.gov.cn

(版权所有 翻印必究)

社址: 北京海淀区阜成路甲 28 号 邮政编码: 100036

发行处电话: 88190406 财经书店电话: 64033436

北京外文印刷厂印刷 各地新华书店经销

850×1168 毫米 32 开 16 印张 373 000 字

2001 年 9 月第 1 版 2001 年 9 月北京第 1 次印刷

印数: 1—4000 册 定价: 35.00 元

ISBN 7-5005-5282-3/F·4688

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

目 录

第一章 股票期权计划概述	(1)
第二章 股票期权计划的设计	(17)
第一节 股票期权计划的执行程序	(17)
第二节 股票期权计划的设计	(27)
第三章 股票期权计划的其他问题	(55)
第一节 股票期权的再定价条款	(55)
第二节 常青条款	(65)
第三节 复载条款	(71)
第四节 股票期权计划中的休假、死亡及离婚 问题	(73)
第四章 股票期权定价	(88)
第一节 期权定价的基本原理	(88)
第二节 期权定价的基本模型	(113)
第三节 期权定价模型对股票期权的适用	(134)
第五章 股票薪酬的会计准则	(143)
第一节 股票薪酬会计准则的发展历史及背景	(143)
第二节 会计原则委员会 (APB) 25 号意见书	(148)
第三节 财务会计准则委员会 (FASB) 123 号 公告	(191)
第四节 财务会计准则委员会 (FASB) 44 号诠释书	

对股票期权会计处理的最新指导原则·····	(228)
第六章 联邦证券法对员工股票期权计划的规定·····	(258)
第一节 1934 年证券交易法案中有关员工股票期权 计划的基本问题·····	(259)
第二节 1934 年证券交易法案 16 (a) 款下的报告 制度·····	(262)
第三节 1934 年证券交易法案 16 (b) 款对 6 个月 “短期波动”交易的限制 ·····	(266)
第四节 在拥有内部信息时进行的交易·····	(273)
第五节 1933 年法案的注册要求以及计划参与者进 行的再出售·····	(275)
第七章 股票期权计划的管理·····	(285)
第一节 程序设置与管理·····	(286)
第二节 内部信息网的建立·····	(299)
第三节 计划管理方式的选择·····	(304)
第四节 首次公开上市公司股票期权计划的设计 与管理·····	(307)
第八章 股票期权计划在国际范围的推广和使用·····	(343)
第一节 概述·····	(344)
第二节 在全球范围内推广股票期权计划的法律 问题·····	(353)
第三节 英国股票期权运用的历史·····	(372)
第四节 亚洲国家股票期权计划的发展·····	(374)
第九章 从员工角度分析股票期权·····	(377)
第一节 对于股票期权员工应关心的基本问题·····	(377)
第二节 补偿性股票期权·····	(381)
第三节 税收递延交换·····	(404)

第四节	两种节税战略·····	(405)
第十章	股票期权计划合同样本·····	(424)
第一节	激励性股票期权合同样本·····	(424)
第二节	____公司 20 ____ 年员工股票购买计划书 ···	(448)
第三节	非法定股票期权计划合同样本·····	(473)
第四节	虚拟股票计划·····	(487)
致 谢	·····	(498)

第一章 股票期权计划概述

在知识经济时代，人才是公司最宝贵的财富，但是同时，人力资本也具有极高的流动性。那么，是什么机制帮助公司建立起员工忠诚度，从而确保他们愿意留在原来的公司里克尽职守、努力工作的呢？是丰厚的回报、自我价值的实现、归属感、还是其他什么原因呢？

对于不同的员工而言，这一问题的答案是不同的。但是，无论员工需要什么，他/她所需要的，也正是公司努力给予的。股票期权计划，授予了员工潜在的收益权，使员工能够参与到公司的发展成长中来，它使员工拥有了公司股票，真正成为了公司的主人翁；并且明确了企业所追求的目标，强调了员工为此可以发挥的作用。

股票期权计划将主要涉及以下三方的利益：

1. 员工

员工希望获得合理的劳务报酬，而且渴望有机会参与和分享公司的发展成果。

2. 公司

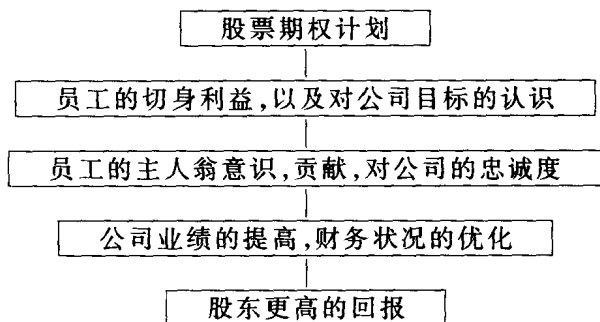
公司希望利润最大化，股东财富最大化。要实现以上目的，优秀人才的加盟和贡献是必不可少的。

3. 股东

作为经济人，股东当然追求自身利益的最大化。

如何完善以上三方的关系呢？股票期权计划当然是最佳的选择。

美国国内的股票期权及相关计划的类型如下：



一、激励性股票期权计划

(Incentive Stock Option, ISO)

(一) 激励性股票期权计划的基本含义

美国国内税收法典第 422 条对激励性股票期权计划 (Incentive Stock Option, 简称 ISO) 进行了界定。如果满足第 422 条所规定的法定要求，授权人将享有特定的税收优惠。但同时，也正是由于法定要求所限，美国公司将不得不因此放弃一部分计划设计上的自由裁度权。满足以下要求的计划，属于激励性股票期权计划。

1. 公司必须制订书面的股票期权计划，明确规定本计划授权人资格、本计划涉及的股票额度、以及其他条款。
2. 本股票期权计划，必须在经董事会认可并采纳前/后的 12 个月内获得本公司股东大会的批准通过。

3. 本股票期权计划的受益人，即受权人，只限于当前公司的员工，而不包括非公司员工的外部董事、顾问、供应商等。

4. 本股票期权计划规定的行权价格，不得低于授予日公司股票的公平市场价值。

5. 如果本计划的受益人，拥有本公司，或母公司，或子公司 10% 以上的股权，那么行权价格不得低于授予日公司股票公平价值的 110%。

6. 本股票期权计划所授予的期权，必须在本计划被董事会采纳、使用后的 10 年内授予给受权人。

7. 本股票期权计划所授予的期权，必须在授予日后 10 年内行权，逾期无效。

8. 如果本计划的受益人拥有公司，或母公司，或子公司 10% 以上的股权，那么，期权必须在授予日后的 5 年内行权，逾期无效。

9. 本股票期权计划所授予的期权，必须在员工终止与公司之间的雇佣关系后的三个月内行权。本条“三个月”的限期存在以下两个例外条款。

(1) 如果员工是由于残疾，而终止与公司之间的雇佣关系的，那么“三个月”的限期可以延长至“一年”；

(2) 如果员工是由于死亡而终止与公司之间的雇佣关系的，那么“三个月”限期不适用，即对本计划授予的期权的行权有效期，除受第(7)条中“十年期”限制外，并无其他附加限制。

10. 本计划所授予的期权不得转让，只能由受权人本人在有生之年行权。对于此“不得转让”规定，存在以下两条例外条款：(1) 可以通过遗嘱进行转让；(2) 可以通过法定继承进

行转让。

11. 除非计划中明确了可采用的其他行权方式，否则本计划下期权只能通过现金方式行权。

（二）涉及激励性股票期权计划的几个关键问题

1. 必须正确设计和实施激励性股票期权计划

要成为一项合格的激励性股票期权计划，股票期权计划必须满足税法第 422 条的相关规定。激励性股票期权计划必须经公司董事会采纳，并且在计划采用之前或之后 12 个月内由股东确认后，方可生效。股东确认的方法必须具有充分性（有关充分性的规定，可参照各公司所适用的州法律中对于公司股票或股权发售所要求的股东确认的充分性要求。）

2. 激励性股票期权计划的修正必须获得充分确认

公司有时会希望增加激励性股票期权计划项下已授权的可发售股票数目，或以某种形式改变可参与激励性股票期权计划的员工的资格。如果公司要对激励性股票期权计划进行上述重大条款的修改，那么就必须得到董事会和公司股东的确认。

对激励性股票期权计划的任何修改，只要不引起计划项下可发行的股票数目、或受权人资格等重要条款的变动，则董事会的独立确认即是充分确认。

3. 期权必须被正确授予

激励性股票期权（以及公司所有的其他股票期权）只能由董事会或董事会授权的下属委员会授予。期权必须由董事会正式授予，并在正式会议上或以书面形式予以确认（与美国的州法律一致）。通常，在董事会（或授权的董事会下属委员会）决定授予期权的当日，即认为此期权已被授予。也就是说，董事会的确认并采纳之日，即为期权的授予日。在授予时，计划必须满足税法第 422 条规定的所有条件，否则激励性股票期权

将被视作 NSO（非法定股票期权，下面将具体介绍），继而丧失法定的税收优惠待遇。

4. 激励性股票期权只适用于员工

与 NSO 不同，激励性股票期权只能授予向公司提供服务的本公司员工，或母公司、或子公司的员工。“员工”的界定请参照普通法中对员工的定义。（适用这一定义主要是出于法案 3402 款中税收预扣制度的目的。）因此，激励性股票期权通常不能授予给独立合同方、顾问或公司外部董事。

另外，如果要享受激励性股票期权的特殊税收待遇，期权获得者必须符合以下三种情况之一：

（1）在对激励性股票期权行权时，是本公司的员工；

（2）在对激励性股票期权行权前 3 个月内，才终止与本公司的雇佣关系；

（3）如果雇佣关系的终止是由税法 22（e）条定义的永久性和完全性残疾所导致的，那么受权人必须在行权前 12 个月内是本公司的员工。

由此看出，已与公司终止雇佣关系的员工只能在以上限期内对激励性股票期权行权，逾期失效；而且，公司可以通过契约协议来缩短这一限期。

5. 激励性股票期权的行权价格

税法第 422 条规定，合格的激励性股票期权的行权价格不得低于期权授予时股票的公平市场价格。另外，如果某位员工所拥有的股票投票权超过本公司（或母公司、子公司）所有股票投票权的 10%，那么授予该员工的激励性股票期权的行权价格就不能低于期权授予日公司股票的平均市场价格的 110%。

对于私人控股公司而言，只要董事会是以最大诚信原则来

确定股票公平市场价格的，那么，即使日后美国国内税务署认为公司确定的期权授予日的股票公平市场价格不正确，已授予的期权计划的激励性股票期权性质也不会因此受到影响。

从另一个角度来看，董事会如果授予了可购买普通股票的激励性股票期权，就有责任以最大诚信原则，来确定期权授予日公司普通股票的公平市场价格，进而确定不低于此公平市场价格的期权的行权价格。当然，对于公开上市公司而言，毫无疑问，股票的公平市场价格就是它的交易价格。

6. 对期权规模的限制

在任何一个公历年，首次行权的激励性股票期权的股票价值不能超过 \$ 100,000（股票价值是由期权授予当天的股票价格决定的）。然而，税法 422（d）条规定，仅因为股票价值超过 \$ 100,000 的限制并不能导致激励性股票期权全部失效，但是，超过 \$ 100,000 限制部分的激励性股票期权将被自动转为 NSO。

因而，实际上，税法对授予的激励性股票期权计划所涉及的总体股票价值并无限制。例如，员工可以接受股票总价值为 \$ 500,000 的激励性股票期权，但是，每年增加的可首次行权的激励性股票期权的股票额度不得超过 \$ 100,000。当然，可首次行权原则并不要求期权获得者一定要对一年中可首次行权的期权进行实际的、全部的行权。在此例子中，员工也可以待整个激励性股票期权均可行权时，对股票价值为 \$ 500,000 的激励性股票期权进行一次性行权。

7. 对期权有效期限的限制

422（b）（3）条通常要求一项激励性股票期权的可行权期限不超过 10 年。然而，如果一员工拥有的股票投票权超过了公司所有股票投票权的 10%，那么 422（b）（6）条就要求将

激励性股票期权的有效期限限制在五年，或五年以内。

8. 期权行权方式

员工通常需用现金对激励性股票期权行权。除非激励性股票期权计划、或董事会决议、或期权协议书中特别指出可以用特定的非现金形式对激励性股票期权行权，否则，员工不可以用本票、公司股票或其他非现金形式对激励性股票期权行权。因此，在授予激励性股票期权时，董事会应该明确、全面的列明员工可以采用的行权方式。如果董事会和适用的州公司法允许员工用本票对激励性股票期权行权，那么公司还应该仔细设计本票的有效期，以免对员工或公司造成任何不利的税收后果。在后面的章节中，我们将详细阐述上述非现金的替代性行权方式。

二、非法定股票期权

(Non-qualified Stock Option, NSO)

(一) 非法定股票期权的基本含义

非法定股票期权 (NSO) 是指不符合《国内税收法典》422、423 条中有关规定的股票期权。公司采用 NSO 作为员工激励计划，与采用激励性股票期权相比，具有更大的灵活性，但同时也失去了激励性股票期权在税收上所享受的优惠待遇。公司可以按自身的需要为自己量身定做 NSO，而无需受上述《国内税收法典》422 条中有关规定的约束。公司可以根据实际需要控制 NSO 的受权人资格，进而控制 NSO 的受益范围。同时，公司也可以在任意基础上授予 NSO，而且，NSO 涉及的股票数目亦不受任何限制。

(二) 涉及非法定股票期权的关键问题

1. 第 83 (b) 条选择权

如果要通过 NSO 行权来购买未获权股票（即受限股票），员工就必须在对 NSO 行权日后的 30 天内向美国国内税务局提出 83 (b) 款选择权。如上所述，未获权股票是指员工未实际获得的股票，此股票不可转让，且存在极大的失效风险 (Substantial risk of forfeiture)。例如，回购权允许公司以成本价购回股票，因而受回购权限制的股票即为未获权股票。

行权日和授予日期间的任何股票增值所带来的收入，可因 83 (b) 款选择权的提出而免于征收普通收入税，但行权日公平市场价格超出行权价格的部分要缴纳普通收入税。纳税人应向其利润汇集地的税务机关提交原始申请，公司文件中应留存申请复印件，纳税人亦应在其应税利润汇集时附贴申请复印件。

向期权获得者分发的材料应当详细介绍公司在选择权提出中的作用。公司有责任提醒期权获得者在 NSO 行权日或其后 30 天内向其私人税收顾问咨询，决定是否有必要提出 83 (b) 款选择权。30 天期限过后仍未提出选择权者，不可再提出该项选择权。

2. 授予董事和独立合同方的 NSO

与激励性股票期权不同，NSO 可以授予非公司员工的外部董事和独立合同方。NSO 的行权价格可与授予日的股票的公平市场价格不等，联邦所得税法对此种形式的期权没有特殊要求。然而，如果董事是 1934 年法案第 16 款项下的公开上市公司的内部人士，那么对此期权行权将受到联邦证券法的约束。

3. NSO 的行权价格

联邦所得税法对 NSO 的行权价格没有任何限制。NSO 的行权价格通常等于期权授予日的股票公平市场价格，但也可以

高于或低于授予当日股票的公平市场价格。一般来讲，公司会选择授予日股票的公平市场价格作为期权的行权价格。由于证券法中的一些相关规定，公司通常不愿以股票公平市场价格 85% 以下的价格授予期权。

NSO 持有者应该以期权行权价格和期权行权当日股票的实际公平市场价格间的差额为基础，缴纳个人所得税。如果 NSO 持有者长期持有股票，就要对所有的额外收益缴纳资本利得税，即按行权日股票的实际公平市场价格和股票最终的抛售价格间的差额为基础缴纳税款。但更常见的是，NSO 行权日与股票的最终抛售日发生在同一天，因此 NSO 持有者就只须以行权价格与股票抛售价格间的差额为基础缴纳个人所得税。此外，NSO 的授予公司可以作为一项费用支出，从其应纳税所得额中扣除行权价格与行权日股票公平市场价格间的差额。

4. NSO 的获权时间表

一般而言，期权的获权要经过 3~5 年的期限。从 NSO 持有者角度来讲是获权，而从公司角度来讲，即为授权。公司可以集中进行授权，即一次性授权全部期权，也可以逐渐增加授权数量。公司一般每年都会授予新的期权，而所授予的期权应从当年开始计算其获权期。例如，如果获权期为 5 年，那么 1998 年授予 NSO 要到 2003 年才可以得到获权，而 1999 年授予的 NSO 要等到 2004 年才可获权，并以此类推。

5. NSO 的有效期

通常，NSO 的有效期最长为 10 年，NSO 持有者必须在期权授予后 10 年内对期权行权，否则此项期权将失效，许多公司甚至将这一有效期限限定在 5~7 年。

6. NSO 行权方式

员工可以用现金购买股票，也可以通过一些非现金替代性行权方式对 NSO 行权以完成交易。非现金替代性行权方式通常包括：

(1) 股票互换，即员工可以将其已经拥有的股票作为行权价款对 NSO 行权；

(2) 使用本票行权；

(3) “以售还款”，即员工可以对一部分期权行权，并卖出所得的股票，用这部分收入来支付全部期权的行权价款；

(4) 同日销售，即由经纪人协助在同一天对期权行权并卖出所得股票。

在采用 NSO 情况下，雇员在实施股票认购时，必须对行权价格与认购价格之间的溢价收入按一定比例纳税。如果员工在执行期权后继续持有股份，其出售股票所得溢价收入应按个人资本利得收入纳税。

7. 对激励性股票期权和 NSO 会计处理的比较

对激励性股票期权和 NSO 的会计处理方法截然不同。与激励性股票期权一样，以公平市场价格授予员工的 NSO 一般不会导致公司会计费用。然而，如果公司折价授予 NSO，即 NSO 的行权价格低于公平市场价格，那么这一折扣将被视为期权的内在价值，同时必须在相关服务期内作为薪酬费用摊销。FASB44 号诠释书项下的补偿性计划的会计处理方法，将不再适用于授予雇员的期权。此种期权将由 FASB123 号公告加以约束，受制于可变计划会计规则，并且在期权完全获权之前应在每季度向市场公布一次期权获权情况。另外，如果持有者的身份从员工变为雇员，那么在外流通期权中未获权部分就会产生相应的薪酬费用，这相当于在身份变更时进行了一次新的授予。

三、可转让股票期权 (Transferable Stock Option, TSO)

在 20 世纪 90 年代后期,可转让的员工股票期权(TSO)引起了公众广泛的兴趣,尤其在财产设计者当中,更受关注。TSO 最主要的吸引力来自于其在财产税中的作用。在 1996 年的 SEC 规则出台以前,税法和 1934 年法案均不允许期权的受权人在其有生之年内转让期权。然而,这一点随着 1996 年 SEC 规则的出台而发生改变,现在 TSO 亦有资格享受法案项下的短期利润返还规则中的豁免权。

由于证券法现在对期权转让不再予以惩罚,TSO 使主管人员可以在死亡之前将高值期权从他或她的财产中转移出去。此种转让有两个好处,一、可以降低财产的总价值,二、可以用已从财产转出的已税现金收入支付财产税。

然而,主管人员不应该误认为 TSO 是万灵药。首先,税法规定法定股票期权是绝对不可转让的。其次,典型的员工股票期权计划就是用以酬劳员工过去提供的服务,激励现期提供服务,和鼓励将来继续提供服务的。因此股票期权计划应当继续对期权的受益人施加限制条件。

对 TSO 的限制

尽管 TSO 的优点极具吸引力,但有很多因素限制了它的使用。

1. 合适的受让人

1934 年法案没有对 TSO 的受让人资格加以限定。然而,从实际角度出发,公司不可能允许将不可流通的期权转让给第三方。相反,大多数的具体执行者建议公司用此作为财产计划的工具,通过具体的合同将期权转让限制在对家庭成员的赠

与、转让或信托范围内。事实上，公司希望进一步限制受让人的身份，以便更加有效的对期权的行权进行管理。

2. 法定股票期权

依照税法，激励性股票期权和员工股票购买计划，在期权获得者一生当中均不可转让。在期权获得者死亡时，可以用其遗产对期权行权。在期权获得者死亡之前，从税收角度来讲，任何转让都会使期权无效。由此可以推断，只有 NSO 才可能是 TSO。

3. 赠与税的估价

如果把 TSO 作为礼物转让给他人，那么无论是个人，还是受托人，均要缴纳赠与税。而且出于此目的，在转让之前要对 TSO 进行估价。由于员工股票期权通常是不可流通的，所以在有关怎样对此种期权进行估价方面还存在许多争论。如果 TSO 是针对未获权股票的，那么此问题就变得更为复杂了。

4. 所得税问题

在 TSO 的转让中，既不向赠与者也不向被赠与者征税。员工或赠与者（如果他或她已死亡，则为员工/赠与者的财产，）将会因受让者对期权行权而产生收入。所有与待权和所得税预扣相关的普通税则均适用于赠与者和公司。

大多数的股票期权计划要求所有期权均不可转让。在授予 TSO 之前，应该重新审查计划的内容，必要的话，应对其加以适当的修改。美国的州证券法和/或公司法对不可转让性也有要求，因而保险起见，应该对计划的内容仔细审查。出于转让的目的而对计划所作的修改不需要股东出于税法、会计或证券法的目的进行确认。但从财务会计角度来讲，此种修改是否会导致新计算日的产生，还要依实际情况而定。

5. TSO 股票的流通性