

段亚林 著

# 股权激励制度、模式和实务操作

经济管理出版社

ECONOMIC MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

# 股权激励制度、模式 和 实 务 操 作

段亚林 著

经济 管 理 出 版 社

责任编辑 陈 力 杨世伟  
技术编辑 晓 成  
责任校对 平 实

### 图书在版编目 (CIP) 数据

股权激励制度、模式和实务操作/段亚林著. - 北京: 经济管理出版社, 2003

ISBN 7-80162-595-1

I. 股... II. 段... III. 企业管理: 人事管理—激励—研究 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2003) 第 010445 号

### 股权激励制度、模式和实务操作

段亚林 著

---

出版: 经济管理出版社

(北京市新街口六条红园胡同 8 号 邮编: 100035)

发行: 经济管理出版社总发行 全国各地新华书店经销

印刷: 北京银祥印刷厂

---

850×1168 毫米 1/32 9.5 印张 216 千字

2003 年 3 月第 1 版 2003 年 3 月北京第 1 次印刷

印数: 1—4000 册

---

ISBN 7-80162-595-1/F·523

定价: 22.00 元

---

### ·版权所有 翻印必究·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社发行部负责调换。

通讯地址: 北京阜外月坛北小街 2 号 邮编: 100836

联系电话: (010) 68022974

## 作者简介

段亚林，男，1972年生，1993年、1996年、2000年分别获得经济学学士、管理学硕士和博士学位。长期从事证券业务，先后就职于大鹏证券公司投资银行部、国信证券财务顾问公司、华夏基金管理公司投资部，从事投资银行业务、兼并与收购业务以及二级市场投资管理的工作。2000年7月至2002年7月在深圳证券交易所博士后流动站做博士后研究工作，研究课题为上市公司股票期权制度设计与监管，现就职于深圳证券交易所公司管理部。

段亚林博士在全国性报刊及专业性杂志发表论文60余篇，先后出版《商务代理》（中国经济出版社，1995年6月版）和《论大股东股权滥用及实例》（经济管理出版社，2001年1月版）等两部个人专著，并出版合著三部。

## 鸣 谢

本书的写作得到了来自各方面人士的支持与帮助，其中，澳门大学副校长黄亚钧教授、深圳证券交易所副总经理张颖博士、胡继之博士为本书的完成做了大量的指导工作，他们在公务繁忙之余多次拨冗询问本书的写作进展状况，并对研究工作的开展提出了大量富有前瞻性的建议，他们精湛的学术造诣、对后学无微不至的关怀激励着本人不断探索，不断完善此项研究。

藉此机会，我还要特别感谢国务院发展研究中心副主任陈清泰先生邀请本人担任“中国企业管理者激励与约束机制”课题组的学术顾问，使我有机会分享该课题组成员的研究成果，了解政府部门在股票期权等方面的政策动态；同时我还要衷心感谢国务院发展研究中心高级研究员吴敬琏教授及中国社会科学院副院长陈佳贵教授给我的指导与关怀。吴敬琏教授系国务院发展研究中心上述课题组的总顾问，在与其探讨、交流过程之中，本人思路大大得以开拓；陈佳贵教授系国内管理学专家，也是本人攻读博士学位的导师，在我毕业后依然十分关心我的研究工作进展状况，为本书的研究提供了大量指导意见，本人深表感谢。

此外，复旦大学经济学院的洪远朋教授、袁志刚教授、尹伯成教授、华民教授、陆德明教授以及深圳证券交易所公司管理部王红总监、上海财经大学证券研究中心李曜博士、上海荣正投资咨询有限公司总经理郑培敏先生对本书的完成提供了许多有益的指导与帮助，我的父母多年来一直默默支持本人的研究工作，在此一并致谢。

## 内容摘要

随着公司股权的日益分散和管理技术的日益复杂化,世界各国的大公司相继出现了所有权与控制权分离的趋势,为了有效地解决委托—代理问题、合理激励约束公司管理人员以及核心技术人员,美国大型公司采用了股票期权等股权激励模式,并在 20 世纪 80 年代取得普及性的发展。受美国的影响,许多发展中国家在 90 年代建立或完善了自己的股权激励制度,从而使期权激励成为目前世界各国上市公司最重要的激励模式。

相比之下,我国上市公司股权激励制度的发展严重滞后,在目前的政策环境下,上市公司无法推出标准的股票期权激励计划。因此,尽管有些上市公司已经开始制定股票期权计划并向中国证监会申报试点,但仍然还不能公布完整的方案,可以说,国内上市公司至今还没有一家公开推出标准的股票期权计划,这与我国证券市场的飞速发展是极不相称的,采用股票增值权、员工持股计划的也还是寥若晨星。我国目前已经加入了 WTO,上市公司将面临来自国内外的双重竞争,如何采用合理的激励方式留住核心人才成为当务之急,加强对股权激励的理论研究与实务探讨有重大的意义。

本书的研究和出版旨在推动我国股权激励的制度建设与提高上市公司制定股权激励计划的规范性。报告分为上、中、下三篇,上篇为我国股票期权制度设计研究,作者在详细介绍世界各地股票期权制度发展状况的基础上,深入探讨了我国上市公司实施股票期权制度将面临的问题、股票期权的实施途径、股票期权计划条款的规范化、股票期权行权所需股票的来源方式、上市公

司股票期权内部监督及外部监管制度、股票期权的信息披露体系等重大问题，提出了一整套比较切实可行的实施方案。

中篇为股票期权会计专题研究，报告在简要介绍美国股票期权会计制度框架之后，重点介绍了美国的 APB 第 25 号意见书及 FASB 第 123 号公告这两个主要的股票期权会计准则的内容与具体应用，并对我国目前企业处理股票期权账务的几种常见办法进行了详细评述，对我国未来制定股票期权会计准则的一些政策建议。

下篇介绍除股票期权以外的几种其他国内外比较重要的、操作性强的员工股权激励模式，包括员工持股计划、业绩激励股权计划、员工期股计划、员工储蓄、股票参与计划、高管人员的受限股票计划、虚拟股票以及股票增值权计划的优劣、具体操作方法以及规范运作应该注意的事项等，对于国内预备实施股权激励计划的上市公司以及从事员工激励理论研究的专家、学者有重要的参考价值。

## ABSTRACT

In the United States, firms are using employee stock options more frequently and in sharply large quantities than just a decade ago. This trend is particularly significant for high tech companies, such as Microsoft and Ebay. This great change can amalgamate employee's benefit with company's interest and reduce company's principal-agent cost remarkably. While in China, for the limitation of law system, employee stock options are scarcely used by the listed companies. As China has entered into WTO, China's listed companies will face more rigorous competition from inland and abroad. It's urgent and very necessary for China to loosen policy restriction and allow the listed companies using employee stock options and other stock-based employee compensation plans to motivate and detain their employees, especially senior managers and key technicians.

This report attempts to design a completed system of stock options for China's listed companies. The paper includes the following contents:

In the first place, it introduces the development of employee stock options in major countries around the world;

Then, it analyses the important problems that will encounter when China permits listed companies implementing employee stock options program;

Thirdly, it discusses how to legislate on China's stock options, for instance, how to determine option recipients and the size of stock

option grants, how to determine the vesting schedule, how to regulate the listed companies during the implementation of employee stock options programs, and how to design information disclosure rules and accounting standards for stock options, etc. .

Fourthly, it introduces other important stock-based incentive plan, such as Saving-Stock Participation Plan, Stock Ownership Plan, Restricted Stock Plan, Phantom Stock Plan, Stock Appreciation Rights, Deferred Compensation Plan and so on.

# 目 录

|                |   |
|----------------|---|
| 鸣谢 .....       | 1 |
| 内容摘要 .....     | 1 |
| ABSTRACT ..... | 1 |

## 上篇 我国股票期权制度设计

|                                  |           |
|----------------------------------|-----------|
| <b>第一章 股票期权的基本概念及普及状况 .....</b>  | <b>3</b>  |
| 第一节 期权的定义与发展历史 .....             | 3         |
| 第二节 期权的分类方法及特点 .....             | 5         |
| 第三节 股票期权的定义及激励原理 .....           | 7         |
| <b>第二章 股票期权激励制度的发展趋势分析 .....</b> | <b>10</b> |
| 第一节 世界各国股票期权制度发展状况 .....         | 10        |
| 第二节 股票期权授予范围的发展趋势 .....          | 16        |
| 第三节 高科技公司大量运用股票期权 .....          | 17        |
| 第四节 股票期权法律制度的发展趋势 .....          | 21        |
| <b>第三章 中国实行股票期权面临的主要问题 .....</b> | <b>23</b> |
| 第一节 上市公司治理结构问题 .....             | 23        |
| 第二节 证券市场有效性问题 .....              | 28        |
| 第三节 员工业绩评定标准问题 .....             | 30        |
| 第四节 现行法律体系缺陷问题 .....             | 32        |

|                             |     |
|-----------------------------|-----|
| <b>第四章 中国上市公司股票期权实施方案设计</b> | 43  |
| 第一节 股票期权计划的实施主体             | 43  |
| 第二节 股票期权的合法授予对象             | 44  |
| 第三节 股票期权的发行数量限制             | 46  |
| 第四节 股票期权的行权价格限制             | 50  |
| 第五节 等待期、行权期限与窗口期            | 51  |
| 第六节 股票期权的税收政策拟定             | 52  |
| <b>第五章 特殊情况下期权方案的调整办法</b>   | 58  |
| 第一节 股票除权时期权方案的调整办法          | 58  |
| 第二节 员工离职时期权方案调整办法           | 59  |
| 第三节 公司重组时期权方案调整办法           | 60  |
| 第四节 股价异动时期权方案调整办法           | 60  |
| <b>第六章 中国期权行权的股票来源模式设计</b>  | 62  |
| 第一节 相机发行新股模式                | 62  |
| 第二节 公开回购流通股模式               | 69  |
| 第三节 定向回购非流通股模式              | 85  |
| 第四节 股票来源模式案例分析              | 87  |
| <b>第七章 如何建立股票期权的内部监管体系</b>  | 90  |
| 第一节 董事会独立性的相关定义             | 90  |
| 第二节 加强我国公司董事会独立性            | 93  |
| 第三节 建立相对独立的薪酬委员会            | 95  |
| 第四节 加强我国公司监事的独立性            | 98  |
| <b>第八章 公司如何披露股票期权的相关信息</b>  | 100 |
| 第一节 股东大会通知中的信息披露            | 100 |

|     |              |     |
|-----|--------------|-----|
| 第二节 | 授予期权时的信息披露要求 | 101 |
| 第三节 | 行权时的信息披露规则设计 | 103 |
| 第四节 | 年报中股票期权的信息披露 | 104 |

## 中篇 股票期权会计实务

|      |                        |     |
|------|------------------------|-----|
| 第九章  | 美国股票期权会计制度的框架介绍        | 111 |
| 第一节  | 股票期权会计准则主要制定机构         | 111 |
| 第二节  | 已颁布的重要股票薪酬会计公告         | 112 |
| 第三节  | 股票期权会计拟解决的核心问题         | 114 |
| 第十章  | APB 第 25 号意见书的主要内容和应用  | 117 |
| 第一节  | APB 第 25 号意见书的制定背景     | 117 |
| 第二节  | APB 第 25 号意见书的主要内容     | 117 |
| 第三节  | APB 第 25 号意见书的会计处理案例   | 122 |
| 第十一章 | FASB 第 123 号公告的产生背景及内容 | 125 |
| 第一节  | APB 第 25 号意见书的主要缺陷     | 125 |
| 第二节  | FASB 的改革思路以及相关争论       | 126 |
| 第三节  | FASB 第 123 号公告的一般原则    | 130 |
| 第四节  | 两个准则的差异及对业绩的影响         | 134 |
| 第十二章 | 几种重要的股票期权价值评估模型介绍      | 138 |
| 第一节  | 价值评估在股票期权会计中的意义        | 138 |
| 第二节  | 股票期权的内在价值和时间价值         | 139 |
| 第三节  | 布莱克-舒尔斯模型原理及其应用        | 142 |
| 第四节  | 二叉树期权定价模型的原理介绍         | 149 |
| 第五节  | 最小价值法的计算步骤及适用范围        | 155 |

|             |                              |     |
|-------------|------------------------------|-----|
| <b>第十三章</b> | <b>FASB 第 123 号公告的实际运用案例</b> | 158 |
| 第一节         | 固定股票期权计划的会计处理案例              | 158 |
| 第二节         | 可变股票期权计划的会计处理案例              | 166 |
| 第三节         | 期权条款的修改以及现金结算期权              | 173 |
| 第四节         | 并列股票期权计划的会计处理案例              | 180 |
| 第五节         | 回顾股票期权计划的会计处理案例              | 184 |

|             |                          |     |
|-------------|--------------------------|-----|
| <b>第十四章</b> | <b>我国现行股票期权入账办法及改革建议</b> | 188 |
| 第一节         | 目前几种常见的股票期权入账办法          | 188 |
| 第二节         | 上述股票期权入账办法的优劣评价          | 192 |
| 第三节         | 对我国建立期权会计准则的政策建议         | 193 |

## **下篇 其他员工激励模式**

|             |                         |     |
|-------------|-------------------------|-----|
| <b>第十五章</b> | <b>员工持股计划：风靡美国的激励制度</b> | 199 |
| 第一节         | 员工持股计划的产生和发展            | 199 |
| 第二节         | 现代员工持股计划的涵义与类型          | 201 |
| 第三节         | 我国上市公司实施 ESOP 面临的问题     | 204 |
| 第四节         | 如何在我国上市公司实施 ESOP        | 206 |

|             |                           |     |
|-------------|---------------------------|-----|
| <b>第十六章</b> | <b>业绩激励股权：我国股权激励的可行模式</b> | 214 |
| 第一节         | 业绩激励股权计划的定义和运作方式          | 214 |
| 第二节         | 业绩激励股权计划的具体操作流程           | 218 |
| 第三节         | 业绩激励股权计划的信托合同             | 221 |
| 第四节         | 业绩激励股权计划的违规行为防范           | 228 |

|             |                     |     |
|-------------|---------------------|-----|
| <b>第十七章</b> | <b>上市公司员工期股激励模式</b> | 230 |
|-------------|---------------------|-----|

---

|             |                                  |            |
|-------------|----------------------------------|------------|
| 第一节         | 员工期股激励计划的定义和特点·····              | 230        |
| 第二节         | 期股的激励原理和股票来源·····                | 233        |
| 第三节         | 各地期股计划政策优劣分析·····                | 238        |
| <b>第十八章</b> | <b>美国公司其他长期激励模式·····</b>         | <b>242</b> |
| 第一节         | 员工储蓄—股票参与计划·····                 | 242        |
| 第二节         | 股票持有计划和受限股票计划·····               | 245        |
| 第三节         | 虚拟股票及股票增值权计划·····                | 247        |
| 第四节         | 延期支付计划和特定目标计划·····               | 251        |
| <b>附件一：</b> | <b>美国股票薪酬会计制度改革辩论中的代表人物·····</b> | <b>255</b> |
| <b>附件二：</b> | <b>××股份有限公司股票期权合同范本·····</b>     | <b>262</b> |
| <b>附件三：</b> | <b>股票期权行权申请书及确认书范本·····</b>      | <b>267</b> |
| <b>附件四：</b> | <b>××股份有限公司期股授予合同范本·····</b>     | <b>269</b> |
| <b>附件五：</b> | <b>××公司高管人员绩效考核体系案例·····</b>     | <b>273</b> |
| <b>附件六：</b> | <b>三毛派神股票增值权计划案例分析·····</b>      | <b>277</b> |
| <b>参考文献</b> | <b>·····</b>                     | <b>281</b> |

# 上 篇

---

## 我国股票期权制度设计



# 第一章 股票期权的基本概念及普及状况

## 第一节 期权的定义与发展历史

所谓期权是指一种选择权 (option)，其持有人在一定的时间内或者时点上有权力按照约定的行权价格购买或出售某项财产或物品，但该持有人不负有必须购买或出售的义务。

期权的概念在古希腊时代就已经形成，古希腊哲学家亚里士多德的《政治学》一书中就记载了古希腊哲学家塞尔斯利用天文知识预测第二年橄榄的收成，再以极低的价格取得当地的橄榄榨油机的使用权以牟利的行为，这就是早期期权概念的具体使用。公元 550 年，古希腊出现了第一个期权合约；17 世纪，荷兰出现了炒作郁金香球茎的泡沫，在这次著名的“郁金香泡沫”事件中期权开始被大量使用，但由于当时这种期权交易是没有任何保障机制的，因此，当郁金香球茎价格暴跌时，卖权的买方要求卖权的卖方交割郁金香时遭到了卖权的卖方的拒绝，因而爆发了郁金香交易的崩盘，这几乎导致了当时荷兰经济的崩溃。

此后相当长的时间内，人们几乎将期权交易视为赌博。直到 18 世纪，在伦敦才开始了有组织的期权交易，但其推广却几度波折，例如 1931 年以及从二战至 1958 年，伦敦交易所的期权交易均因禁止而中断。美国的期权交易开始于 18 世纪末，也由于相关的交易规则不严密曾下令禁止过。18、19 世纪内的期权交易名声不佳，主要是因为市场的规范不够，交易中充满了收受贿