

遠東文库

科文西方工商管理经典文库管理系列·股票期权

来自美国国家员工所有权中心的
股票期权的调查结果与分析

股票期权计划的

现实操作

CURRENT PRACTICES IN STOCK OPTION PLAN DESIGN

(第三版)

THE NATIONAL CENTER FOR EMPLOYEE OWNERSHIP

〔美〕国家员工所有权中心编

张志强译



科文图书

上海遠東出版社
SHANGHAI FAR EAST PUBLISHERS

科文(香港)出版有限公司

SCIENCE & CULTURE PUBLISHING HOUSE LTD.(H.K.)

股票期权计划的 现实操作

CURRENT PRACTICES IN STOCK OPTION PLAN DESIGN
(第三版)

THE NATIONAL CENTER FOR EMPLOYEE OWNERSHIP
〔美〕国家员工所有权中心编
张志强译

上海远东出版社
SHANGHAI FAR EAST PUBLISHERS
科文(香港)出版有限公司
SCIENCE & CULTURE PUBLISHING HOUSE LTD.(H.K.)

图书在版编目(CIP)数据

股票期权计划的现实操作/美国国家员工所有权中心著;张志强译. —上海:上海远东出版社, 2001

(远东文库 = 科文西方工商管理经典文库. 管理系列. 股票期权)

书名原文: Current Practicer in Stock Option Plan Design

ISBN 7-80661-342-0

I. 股... II. ①美...②张... III. 企业—股份—分配(经济)—研究 IV. F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 035642 号

Copyright © 1998, 1999, 2000 by The National Center for Employee Ownership (NCEO). All right reserved. No part of this book may be reproduced or transmitted in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying, recording or by any information storage and retrieval system, without prior written permission from the publisher.

本书中文简体字版 © 2001 上海远东出版社 科文(香港)出版有限公司

Web: <http://www.nceo.org/>

股票期权计划的现实操作

编 者/美国国家员工所有权中心

译 者/张志强

策划编辑/李海斌

责任编辑/徐维东 程云琦

装帧设计/戚亮轩

版式设计/李如璇

责任制作/晏恒全

责任校对/袁小敏

出 版/上海远东出版社

(200336) 中国上海市仙霞路 357 号

<http://www.ydbook.com>

科文(香港)出版有限公司

发 行/上海发行所

上海远东出版社

北京科文剑桥图书有限公司

(北京市安定门外大街 208 号三利大厦四层 100011)

排 版/南京展望照排印刷有限公司

刷/商务印书馆上海印刷股份有限公司

装 订/上海张行装订厂

版 次/2001 年 8 月第 1 版

印 次/2001 年 8 月第 1 次印刷

开 本/850 × 1168 1/32

字 数/285 千字

印 张/12.25

插 页/2

图字: 09-2001-218 号

ISBN 7-80661-342-0

F·65 定价: 28.00 元

中文版序

得知我们的股票期权著作译成中文，我们深感荣幸。几年前，我有幸访问过中国，当时我是一个员工所有权研讨会的共同发起人。那时，有关员工所有权思想在中国刚刚开始得到重视和讨论。我们参与这一活动的目的是通过与中国企业、劳工以及政府部门的领导人接触，介绍美国方面的经验，探讨中国如何利用这种方法来促进和实现其独特的发展战略。

从许多方面来说，这次旅行是令人难忘的。当然，仅仅了解中国的文明宝库已经是令人喜出望外了。而我印象最深的还是我们所遇到的中国人的那种热情和干劲。从这一点来说，我对中国的未来充满希望。

从那次旅行开始，我们接待了多个官方组织的代表团，他们是来考察有关员工所有权做法的，目的是为企业的进一步改革提供手段。自然地，我发现这一点非常令人鼓舞。今天的经济所遇到的核心挑战，无论是资本主义经济、社会主义经济还是某种形式的混合经济，都要寻求某种方式促进经济的增长，而同时又要保证经济的公正。然而，不幸的是，美国大约有一半的生产性经济资产掌握在占人口总数 1% 的人手中。员工所有权推广的中心目标就是鼓励企业更为广泛地与员工共享股权。这一思路获得了理想的效果：今天，大约有 25% 的私有企业在职人员

HD 53/10

拥有所在企业的股票或股票期权,而这一比例还在继续增长。员工拥有所在公司大量的并且日益增长的股票,许多一般员工拥有公司股票的价值已经是自己年工资所得的许多倍。

在美国,员工所有权的增长有多方面的原因。有些公司采用员工所有权计划,是出于税务方面的考虑,而有些公司的所有者认为,这是应该做的事情。然而,特别是对于股票期权来说,其运用的增加主要是由于两个因素。第一,失业率较低。公司要吸引和留住各个层次上的员工,就需要在工资之外,再提供其他的东西,以区别于其他潜在的雇主。第二,在如何开展工作方面,各个层次上的员工都被要求扮演更为重要的决策角色。要保证在相应的决策中,员工遵循有利于公司收入增加的原则,就有必要授予他们一定的所有权份额。

在美国,与员工分享公司的股权方式有多种。例如,员工持股计划就是一种国家政府创立的计划,如果企业将股票投放到特定的基金,并由此划归到各个具体员工的账户,随着员工在公司中地位的上升而不断得到增加,政府就会为企业 provide 税收方面的优惠。还有的公司允许员工购买本公司的股票,通常都给予相当大的折扣优惠,而股票期权是用来广泛分享公司所有权的最新手段。获得股票期权之后,员工就可以在未来若干年中按照固定的价格购买一定数量的公司股票。在 1994 年,只有 100 万员工获得了股票期权的奖励;今天,已经有 1 000 万的员工获得股票期权奖励,这其中大部分都属于非经理人员——办事员、仓库管理员、机械师、技术员、编程人员以及其他各类工作的人员。

在我看来,随着中国经济改革的进行,股票期权以及其他形式的员工所有权方法会给员工提供巨大的机会,让他们分享自己参与创造的经济增长。对于中国的企业来说,通过让员工分

享所有权,有利于员工更好地了解企业的处境。在依赖于市场经营的情况下,企业需要保证员工能够很好地理解如何做才能够取得经营的成功。与在以前经济体制下的需求相比,这也许有很大的不同。

然而,需要提醒的是,本书所介绍的是美国的经验。我们是基于美国的法律而不是中国的法律来解释如何操作股票期权的。我希望相关资料将会对中国企业运用股票期权激励提供思路和模型,但不应忽略的是,美国的有关做法可能要经过调整才能适应中国的情况。随着中国企业在这一领域经验的增加,我相信,美国的企业也可以从中国企业的操作中汲取有益的经验。

如果您对美国以及其他国家的员工所有权感兴趣,请您访问我们的网页:www.nceo.org,相信您会得到有关员工所有权的法律、操作以及在世界各国做法的大量信息。我们这个研究中心已经跟踪研究这方面的发展20多年。我们是一家私营组织,通过我们自己的工作获得发展的资金(销售图书、举办研讨会以及收取会费)。我们热诚欢迎您发表意见,提出问题以及评论有关中国的经验。

美国国家员工所有权中心主任 科里·罗森

于美国加利福尼亚州奥克兰

2001年2月14日

译 者 序

期权是什么？

古希腊的智者曾经用它大发横财！

17 世纪荷兰的花卉交易商曾经用它规避风险！

20 世纪 70 年代以来，它又成为发源于美国芝加哥的一股旋风，狂扫美国、欧洲乃至全世界的金融市场！

与此同时，它又作为公司内部的一种激励工具，打造出一个又一个企业奇迹——人类失去期权，硅谷将会怎样？世界将会怎样？！

世纪之交，在承包制、年薪制、员工持股的基础上，股票期权作为又一种激励机制，引入我国。人们在期盼、人们在幻想：引入期权，古老的中国将会怎样？引入期权，我们的未来将会怎样？！

许多地方和企业开始了期权激励的尝试和探索，虽然至今为止，实施的方案中真正的期权激励方案还不多。作为一名期权应用研究的爱好者，译者始终以拳拳之心关注着相关的改革与操作。也不必讳言，目前，国内在期权激励方面，出现了各种各样概念的混淆、认识的偏差以至决策的失误，我想，在尝试和探索的初期，这些都是情理之中的。

在译者看来，在各种报酬和激励形式中，股票期权应该算是

最为复杂的一种。正因为如此,弄通基本原理并研究相关经验就特别重要。国内目前出现的各种偏差和失误多数都与认识上的不足有关。不能否认,我国的股票期权激励要有“中国特色”。但是,译者认为,要做到真正有效的“中国特色”,就必须深入研究和理解期权理论和别国的经验(不是照搬)。否则,难免闹出硬要将电视机说成是“中国特色”的计算机的笑话来。

期权激励的发源地是美国,迄今为止,期权激励最为成功的仍然是美国。本书以美国国家员工所有权中心 1998 年和 1999 年股票期权激励的调查信息为核心,全面系统地介绍了美国公司股票期权计划的情况,包括股票期权激励的目标、期权类型、激励的范围和数量、分配权限的划分、股票期权设计的依据和标准、期权执行的方式,以及与员工的沟通和企业文化的建设等各种现实问题。调查的公司广泛分布于美国各个地区、各个行业,公司的规模也从刚开始创业的小公司到上市多年的大公司,可以说,调查结果充分揭示了美国公司股票期权激励的总体情况。书中附录还概括总结了各种有关美国股票期权激励的重要调研信息。上海远东出版社与科文出版公司同时推出了本书与《股票期权的理论、设计与实践》,作为国内第一次全面系统介绍美国的股票期权激励,对于国内提升期权激励的应用水平,长久提升企业的盈利能力与竞争能力,其意义都是不言自明的。

能够将这样两本书翻译介绍给国内读者,译者深感荣幸。由于时间仓促,译文中错误、不妥之处在所难免,还望读者同行多多指正。

张志毅

2001 年 2 月

前 言

近些年来,在员工所有权领域,最为引人注目的发展是采用股票期权的公司数目日益增长。几十年来,硅谷的公司不断将股票期权授予的对象向公司的下层扩展。在最近的10年中,员工股票期权在各种公司中流行起来。从AT&T、通用电气、柯达这样的巨型公司,到知识型创业的小型公司,纷纷采取股票期权的做法,来吸引和留住关键的员工,奖励业绩以及培育主人翁的工作态度。

研究人员以及观察家开始研究这种趋势的原因、特征以及后续的发展趋势。《股票期权计划的现实操作》填补了该领域的一个信息空白,客观而深入地揭示了现实中公司是如何实行股票期权奖励的。哪些人可以获得股票期权?股票期权在各类员工之间是如何分配的?这些股票期权的价值如何?公司发放股票期权方式有哪些?一般在什么时间发放股票期权?为实行股票期权,公司需要保留多少股票和股份?

我们调查了96家向超过半数的员工发放股票期权的美国公司,本书通过这些公司的实际情况和调查结果,回答了上述问题。本书总结了国家员工所有权中心1998年调查的这96家公司的信息,第一次揭示了员工股票期权的一般特征,并且在此基础上,得出了按照行业、公司规模以及地区分布的分类特征。我

他们还考察了公司采用股票期权计划的原因,公司对于其股票期权计划效果的满意程度,公司对于股票期权计划的沟通策略,以及公司采用各种技术增加员工参与的情况等。

员工股票期权计划的流行性表明,公司对于员工的重要性有着越来越广泛的认识。我们希望通过本书,能够提供有关公司实行股票期权计划的详细情况,并能反映有关最新的信息和现象。虽然本书的主要读者对象包括那些已经实行和将要实行股票期权的公司、那些帮助公司制定股票期权计划的专家以及咨询顾问,但学术界的各种研究和企业界的各种应用也可以运用本书中的调查结果。而有关员工股票期权计划及其对于公司业绩的影响,以及更为广泛的经济、社会和政治影响则最终有待于进一步深入的研究。

以下九个组织为我们提供了关键的财务支持和各种帮助,它们对于本次调查和本书的完成起着不可或缺的作用:

- * Arthur Andersen (安达信)
- * Certified Equity Professional Institute
- * Compensation and Performance Management, Inc.
(报酬与业绩管理顾问公司)
- * Corporate Management Solutions, Inc.
- * Hewitt Associates (翰威特公司)
- * ShareData, Inc. (数据共享公司)
- * Towers Perrin
- * Watson Wyatt Worldwide(沃森·怀亚特环球咨询公司)
- * WestWard Pay Strategies (韦斯特-沃德工资战略咨询公司)

我们也要感谢以下个人: Martin Babinec, Mark Borges, Douglas Kruse, Carl Schmitt, Carine Schneider, Matt Ward, Fred

Whittlesey,他们为本次调查的设计提供了宝贵的意见和建议。

最后,我们要感谢 Diane Harmon,她的编辑使本书增色不少;感谢 Karen Young,她对有关样本公司做了追加的调查,获得了可贵的信息;感谢 Kristen Johnson,他在有关统计方法的设计和数据的分析方面提供了重要的帮助。

关于 1999 年修订版

本次重新修订的《股票期权计划的现实操作》,更新了有关执行价格调整部分的一些内容;更为重要的是,加入了我们在 1999 年与 TriNet 公司合作进行的调查。1999 年的调查考察了 31 家新兴的成长性公司的股票期权操作,这些公司都属于私人持股公司,并且已经实行股票期权多年。

本书以美国国家员工所有权中心1998年和1999年股票期权激励的调查信息为核心,全面系统地介绍了美国公司股票期权计划的情况,包括股票期权激励的目标、期权类型、激励的范围和数量、分配期权的划分、股票的期权设计的依据和标准、期权的执行和方式,以及与员工的沟通和企业文化的建设等各种现实问题。调查的公司广泛分布于美国各个地区、各个行业,公司的规模也大小各异,可以说,调查结果充分揭示了美国公司股票期权激励的总体情况。书中附录还概括总结了各种有关美国股票期权激励的重要调研信息。

本书对于国内正处于期权激励探索阶段的各个企业来说,无疑是一份珍贵的参考资料。

来自美国国家员工所有权中心的股票期权的调查结果与分析

在我看来,随着中国经济改革的进行,股票期权以及其他形式的员工所有权方法会给员工提供巨大的机会,让他们分享自己参与创造的经济增长。对于中国的企业来说,通过让员工分享所有权,有利于员工更好地了解企业的处境。

本书所介绍的是美国的经验。我希望相关资料将会对中国企业运用股票期权激励提供思路和模型,随着中国企业在这一领域经验的增加,我相信,美国的企业也可以从中国企业的操作中汲取有益的经验。

美国国家员工所有权中心主任 科里·罗森

美国国家员工所有权中心

在员工所有权领域,美国国家员工所有权中心拥有一流的专家和丰富的信息,其权威性在美国乃至全世界都得到广泛认可。中心成立于1981年,成员已超过3000个。

中心的宗旨是以低廉的价格提供最为客观的、可靠的有关员工所有权方面的信息。

美国国家员工所有权中心出版了大量文献——比如像本书——解释员工所有权计划如何实现,介绍公司如何使持股员工更多地参与工作决策,并总结有关员工所有权的研究文献。除此之外,国家员工所有权中心还拥有50多个工作室以及每年组织有关员工所有权方面的各种会议,其中包括“员工持股导引”和“股票期权导引”工作室,有关员工参与的、国际化项目以及各种大型的年会。

美国国家员工所有权中心网址为

<http://www.nceo.org>。

译者简介

张志强,鲁汶大学MBA,中国人民大学工商管理学院副教授。著有国内第一部全面论述期权应用的专著《期权理论和公司理财》,以及《管理经济学与公司架构》等数部译著。在各种管理杂志上发表过多篇有关期权理论应用和财务管理方面的论文。

目 录

CONTENTS

前言	1
1 导言和重要调查结果	1
什么是员工股票期权计划?	4
数据的收集	6
员工股票期权计划是否有助于形成员工所有权?	10
本书阅读指南	12
重要发现	14
2 概述	19
调查设计与安排	22
回复公司的一般特征	26
提供什么类型的期权	31
谁决定什么员工可以获得股票期权?	34
资格的标准	37
股票期权的分配额度	39
期权比例	47
经理人员与非经理人员之间的分布	49
等待期	50

有效期	53
关于等待期和有效期的特别考虑	54
执行机制与运作	58
其他股权报酬项目	59

3 分行业、公司规模和地区的调查数据	61
生物技术/制药行业(标准行业代码	
2830—2839)	63
一般工业制造行业(标准行业代码	
3540—3579)	72
半导体行业(标准行业代码 3660—3679)	81
高新技术与生物制造行业(标准行业代码	
3820—3869)	90
通讯服务行业(标准行业代码 4810—4849)	99
计算机编程/软件行业(标准行业代码	
7370—7379)	108
西海岸地区	117
西部山区	126
中西部地区	135
南部地区	144
东北部地区	153
员工人数: 少于 100	162
员工人数: 100 到 500	171
员工人数: 501 到 2 500	180
员工人数: 2 501 到 1 万	189
员工人数: 超过 1 万	198

销售/收入额：低于1 000 万美元	207
销售/收入额：1 000 万到5 000 万美元	216
销售/收入额：5 000 万到2 亿美元	225
销售/收入额：2.01 亿到10 亿美元	234
销售/收入额：超过10 亿美元	243

4 执行价格的调整	253
对执行价格调整的不同意见	255
需要考虑的问题	256
调查结果：在过去三年中有多少公司调整过	
股票期权的执行价格	258
调查结果：执行价格调整的操作	260
分析	261
结论	262

5 目标、沟通项目以及员工参与	265
实行股票期权计划的目标	267
股票期权计划在满足设计目标时的有效性	270
计划目标与股票期权计划设计之间的联系	271
沟通项目	276
员工参与项目	278

6 以前有关员工股票期权计划的研究	285
对于股票期权计划设计的详细研究	288
数据的含义：公司如何设计股票期权计划？	317