

The Complete Guide to Employee Stock Options

员工持股计划 实施指南

Everything the Executive and Employee Need
to Know About Equity Compensation Plans

(美) 弗雷德里克·D·李普曼 著

张新海 吴增涛 刘敏恒 译



电子工业出版社
Publishing House of Electronics Industry

- 怎样才能留住并激励对公司最有价值的员工?
- 如何建立公司的所有权文化?
- 哪一种员工持股计划最适合您的公司?
- 国外在实施股权激励政策方面有哪些成功和失败的经验和教训?
- 在设计员工持股计划的过程中, 有哪些计划书可以参考?

本书循序渐进地讲述了员工持股计划的基本内容, 以及设计、实施员工持股计划的具体步骤和操作方法, 列举了大量国外公司员工持股计划书和实施案例。对那些想要准确地理解员工持股计划的好处和潜在风险的上市企业或非上市企业的所有者、管理人员和员工来说, 都是不可多得资料来源。同时, 本书也可作为国家税务、金融、法律部门的研究人员和政策制定人员的参考资料。

作者简介

弗雷德里克·D·李普曼 (Frederick D. Lipman), 他在宾夕法尼亚大学法学院已工作了 10 年, 现在在沃顿商学院讲授 MBA 课程。

著有《把风险资本投资于你的公司》、《公司上市完全手册》和《审计委员会》等书, 在指导公司进行出售和首次公开发行股票领域有 40 余年的经验, 还是 CNN 和 CNBC 关于公司出售和首次公开发行股票的专栏评论员。

ISBN 7-5053-7847-3



9 787505 378476 >



世纪波文化发展有限公司

咨询电话: (010)68132199



责任编辑: 赵建宏

责任美编: 马牧阳

本书贴有激光防伪标志, 凡没有防伪标志者, 属盗版图书。

ISBN 7-5053-7847-3/F · 262

定价: 45.00 元

The Complete Guide to Employee Stock Options

员工持股计划 实施指南

Everything the Executive and Employee Need
to Know About Equity Compensation Plans

(美) 弗雷德里克·D·李普曼 著
张新海 吴增涛 刘敏恒 译

电子工业出版社
Publishing House of Electronics Industry
北京·BEIJING

Frederick D. Lipman: The Complete Guide to Employee Stock Options: Everything the Executive and Employee Need to Know About Equity Compensation Plans

Copyright © 2001 by Frederick D. Lipman.

This translation published by arrangement with Prima Publishers, a division of Random House, Inc.
All rights reserved. For sale in Mainland China only.

本书中文简体字版由 Prima Publishers 授权电子工业出版社在中国境内独家出版发行, 未经出版者书面许可, 不得以任何方式抄袭复制或节录本书中的任何部分。

版权所有, 侵权必究。

版权贸易合同登记号 图字: 01-2002-1989

图书在版编目 (CIP) 数据

员工持股计划实施指南 / (美) 李普曼 (Lipman, F. D.) 著; 张新海等译. —北京: 电子工业出版社, 2002. 8

书名原文: The Complete Guide to Employee Stock Options : Everything the Executive and Employee Need to Know About Equity Compensation Plans

ISBN 7-5053-7847-3

I. 员… II. ①李… ②张… III. 企业—股份制—基本知识 IV. F271

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2002) 第 054091 号

责任编辑: 赵建宏

印 刷: 北京天宇星印刷厂

出版发行: 电子工业出版社 <http://www.phei.com.cn>

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编 100036

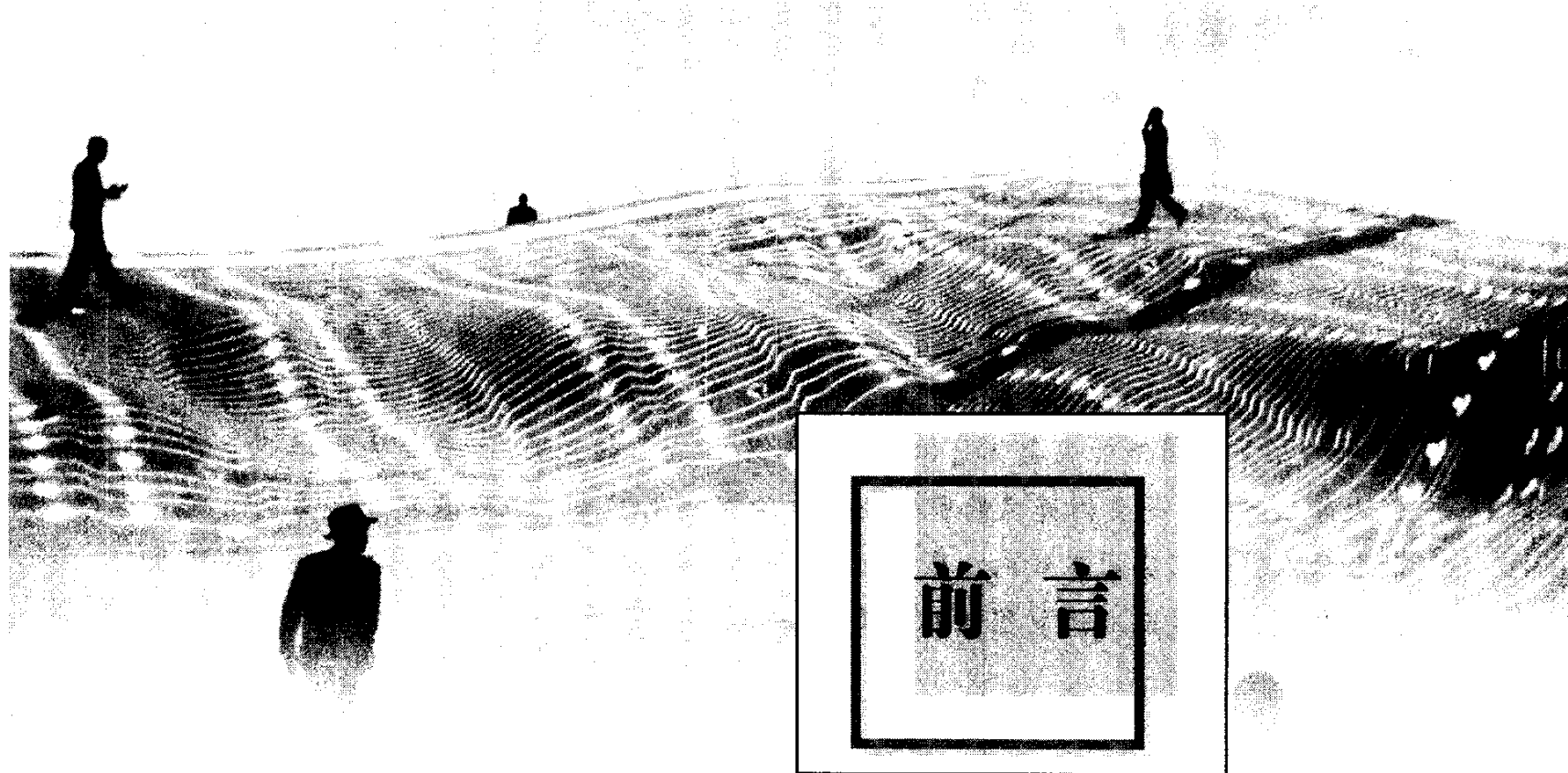
经 销: 各地新华书店

开 本: 787×980 1/16 印张: 23.5 字数: 402 千字

版 次: 2002 年 8 月第 1 版 2002 年 8 月第 1 次印刷

定 价: 45.00 元

凡购买电子工业出版社的图书, 如有缺损问题, 请向购买书店调换。若书店售缺, 请与本社发行部联系。联系电话: (010) 68279077



前言

股权激励是在企业员工中创造一种所有权文化的最好的手段之一。它还可以为公司提供一种额外的杠杆作用，使公司可以吸引、留住并激励那些在该领域中最优秀的人才。但是，要准确理解并实施一个完美而成功的员工持股计划，在没有恰当指导的情况下将是十分困难的。

本书的作者，弗雷德里克·D·李普曼律师在这本书中从法律、运作和激励机制等方面，非常详细地介绍了如何为你的公司制定一个员工持股计划。无论你的公司是上市公司还是非上市公司，是大公司还是小公司，在这本书中，你将可以了解到激励性股票期权、虚值股票期权以及员工股票购买计划。本书的内容还将涵盖以下几个方面：

- 决定哪一种持股计划最适合于你的公司；
- 在你的员工中建立起一种所有权文化；
- 激励你的员工实现公司的战略；
- 为你的公司及员工提供有关持股计划中的税金以及会计支出的计划；
- 理解对股票期权所进行的授权、行权、转让和重新估价；
- 其他相关的内容。

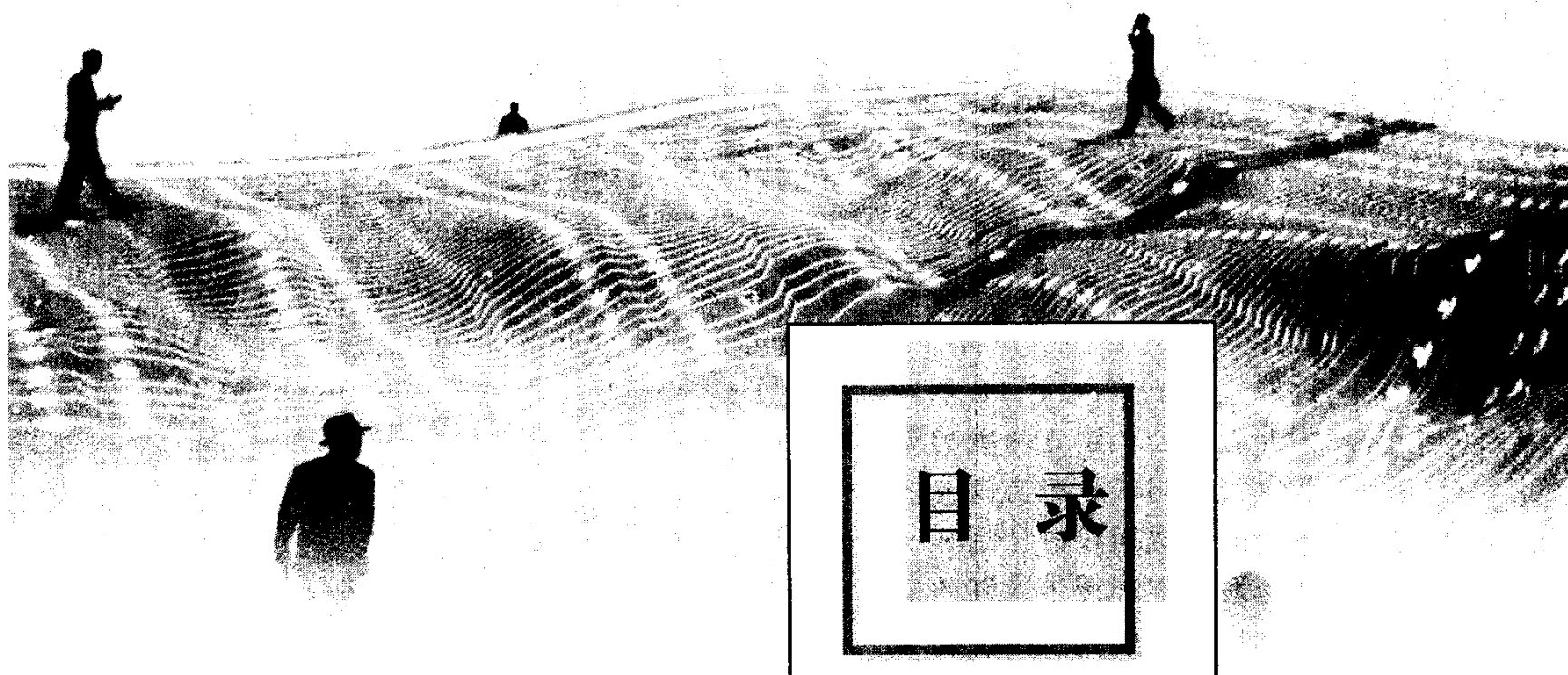
本书面向的读者既包括企业所有者，也包括企业员工。本书提供了一个蓝图，使读者能够为自己所拥有的最有价值的员工建立一个有意义的激励计划。

弗雷德里克·D·李普曼，现在在沃顿商学院讲授关于非上市资产的 MBA 课程，而且已经在宾夕法尼亚大学法学院工作了 10 年。他的著作很多，曾经著

有《把风险资本投资于你的公司》、《公司上市完全手册》和《审计委员会》，他还是 CNN 和 CNBC 关于公司销售和首次公开发行股票的专栏评论员。他已经有超过 40 年的指导公司进行股票销售和首次公开发行股票的经验。李普曼先生毕业于哈佛大学法学院，是美国著名的费城法律机构布朗克罗马卡米斯基 & 麦克考利公司的合伙人，这家公司在纽约、康涅狄格、俄亥俄、新泽西、费城、特拉华、马里兰、华盛顿特区以及佛罗里达都设有办事处。

诺曼·R·莱文森

(Norman R. Levinson)



第 1 章 为什么要在非上市公司实行股权激励政策 1

股权激励的目标	3
促进资金的流动	3
实证研究	4
所有权分离期权	4
家族企业	8
刚刚成立公司的期权计划	8
股票赠与	9
以交易价格出售股票	10
联邦所得税税率	10
面向重要员工的股权激励政策概述	11

第 2 章 常见的错误与理想的非上市公司股权激励计划 14

理想的股权激励计划	15
一个近乎完美的股票期权计划	17

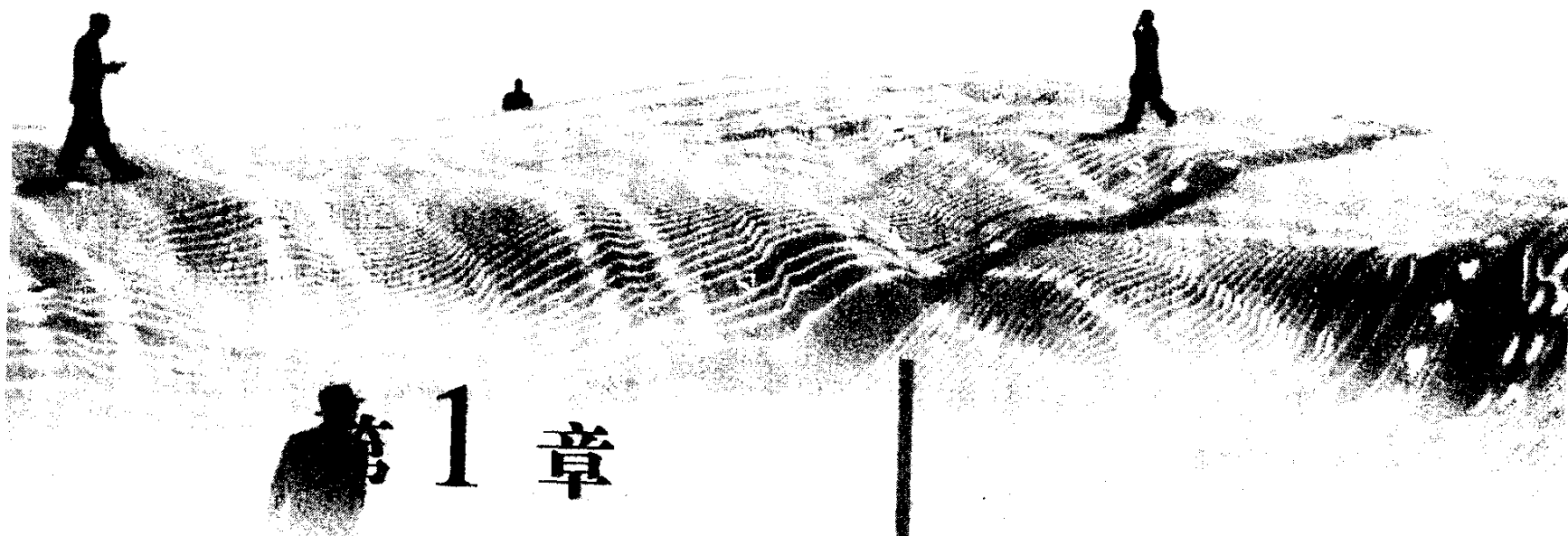
第 3 章 股票期权计划简介 19

股票期权计划的不足	20
对一家非上市公司进行估价	21
折扣	23
拆股	23
为非上市公司建立两级的股票和投票权协议	24
非上市公司的股东协议	25
按时间发放期权的计划	26
实行股票红利授予计划的公司	27
激励性股票期权的纳税要求	27
长期资本收益的限制	29
第 4 章 激励性股票期权与非激励性股票期权	31
激励性股票期权的优点	32
附加税收补贴的非激励性股票期权	34
第 5 章 设计一个所有权分离期权计划	41
在一个期权计划下可授权的股票比例	42
为新员工和年度授权的保留额	43
第 6 章 谁能获得一份股票期权	44
所有者期权	48
授权频率	48
法律方面的考虑	49
第 7 章 非上市公司所有权分离期权计划的分析	51
期权形式	63
一般事件	64
第 8 章 其他重要的期权计划的条款	65
计划的管理	65
如何使期权免受第 162 条款的影响	66
非竞争性和带走公司客户或员工的条款	67
非竞争条款与限制带走客户条款的比较	68
有关期权授予的规定	68

纠纷调解条款	69
法律条款的选择	70
第 9 章 如何向员工和求职者解释所有权分离股票期权	71
ABC 有限公司股票期权计划问答	71
向求职者提供的意向书	74
第 10 章 员工所应了解的有关股票期权的内容	75
一个摘自《华尔街日报》的很有说明性的例子	89
第 11 章 逐步形成一种所有权文化	97
案例 1: 星巴克咖啡公司	98
案例 2: 国际科学应用公司	100
第 12 章 期权授予	103
出售授予	103
授予概况	104
法律议题	105
弗雷明对派拉蒙蒂克技术公司一案	105
诺克斯对微软公司一案	107
汤普森对 Sundance 公司一案	108
第 13 章 期权的持有期与行权	109
关于期权持有期的合法案例	111
Boustany 对 Monsanto 公司一案	111
柯林斯对美国国际集团公司一案	112
期权行权	113
期权行权资格的限制	114
使用现金行权的课税	115
使用股票行权时的税收	116
第 14 章 可转让的股票期权与虚值股票期权	118
税收优惠待遇与结果	119
1933 年证券法案下可转让期权的注册	120

虚值股票期权	120
对期权重新定价的方法	122
第 15 章 有限责任公司与有限合伙企业	124
第 16 章 股票期权的结算	128
结算背景	128
123 声明概观	134
期权定价模型	136
FASB 解释法 44	138
所有权分离期权的结算	139
关于出售的结算事项	141
第 17 章 股票期权证券法专题	142
701 法规	143
16B-3 法规	145
反欺骗法规	146
第 18 章 股票红利计划	148
股票红利计划案例 1	149
股票红利计划案例 2	150
股票红利计划案例 3	152
适用于刚刚成立公司的未授权股票	152
第 19 章 虚值股票期权计划	154
对虚值股票期权进行分析	156
第 20 章 员工股票购买计划	162
不利因素和有利因素	163
员工资格	164
作为资产的股票	165
所有员工必须有同样的权利和优惠	165
每年授予上的限制	165
行权价格	166

期权持有期	166
转让的限制	167
其他一些该计划允许的规定	167
员工的税收待遇	167
雇主税收待遇	169
符合税收标准的员工股票购买计划样本	169
结论	169
 附录 A 非上市公司公司出售或首次公开发行股票事件股票期权计划 ——ABC 股份有限公司 2001 年股票期权计划	 171
 附录 B 非上市公司公司出售事件股票期权计划 ——XYZ 股份有限公司 2001 年股票期权计划	 193
 附录 C 股票持有人协议	 214
 附录 D QRX 股份有限公司股票期权计划	 222
 附录 E 上市公司（授予时间）股票期权计划 ——GHI 股份有限公司 2002 年股票期权计划	 242
 附录 F 国内税收条例条款 421 至条款 424	 263
 附录 G 国内税收服务私人信件条例 （发行：1996 年 7 月 19 日 1996 年 4 月 24 日）	 272
 附录 H 所有专业人员的会计结算（包括股票补偿的交易）	 278
 附录 I 有限责任公司协议——XYZ 有限责任公司协议 （自 2001 年 2 月 1 日起生效）	 293
 附录 J 第 83（b）选择权	 344
 附录 K UVW 股份有限公司员工股票购买计划	 347
 附录 L DEF 股份有限公司虚值股票增值权计划	 353



第 1 章

为什么要在非上市公司 实行股权激励政策

CHAPTER 1

据说当 eBay 公司在 1998 年 9 月 24 日上市时，其位于圣何塞总部里的员工们都放弃了工间休息，这些极度兴奋的员工们排成长队，手拉着手，在办公室里又唱又跳，高兴得发狂。这些 eBay 公司的员工不仅仅是在庆祝自己公司的首次公开发行股票，他们狂欢的另一原因是：他们手中的股票期权已经使他们当中的相当一部分人一夜之间成为了富翁。

以微软公司为例，由于拥有股票期权，估计该公司已造就了 5000 位百万富翁。

报纸上充斥着公司员工由于在本公司首次公开发行股票上市之前持有股票期权而一夜暴富的故事，尤其是如果他们在股票大跌之前就将其抛出。股票期权的诱惑已经使那些还处于“旧经济体制”（如非网络公司）的非上市公司，很难吸引并留住其主要员工，这种情况也会发生在那些家族企业中。

那些旧经济体制下的员工们常常对自己的处境感到无所适从，因为他们的报酬及事业的前途都因缺乏产权激励而受到限制。

甚至有一些工会组织也参与到这种行动当中。在美国通信工人联合会的组织下，沃里森通信公司进行的罢工最终达成了一个解决方案，即公司同意一次性给

予大约 21 万名计时员工、短期员工和兼职员工总价值达 5500 万元的股票期权。期权授予的最低限额为 100 股，而且数额随员工职位和责任水平的提高而相应提高。

据报道，许多大公司如得克萨斯仪器公司、戴尔公司、思科公司和阿卡曼技术公司等都向员工提供暑期的临时性内部股票期权。这项激励政策吸引着那些暑假期间到这些公司打工的大学生们，在毕业之后仍回到这些公司工作，因为成为公司的一员就意味着能获得丰厚的回报。

最近一段时期网络公司首次公开发行股票的不断降温，以及许多大型网络公司业务的彻底失败，已经使许多持以上观点的公司员工们开始重新进行考虑。然而，许多高级员工仍然看好那些能够提供股票期权的公司。

虽然大多数提供股票期权的公司都是公开上市交易的，劳动力市场的严峻形势还是使得旧经济体制下的非上市公司，不得不重新考虑它们的薪酬计划。这种情况特别明显地发生在那些正在凭借发展网上营销和配送系统，以实现从旧经济体制向新经济体制转型的公司当中。一般来说，这种转型可能发生于整个公司，或那些将要进行股票首次公开发行的下属部门中。

然而，对非上市公司的高级员工来讲，要想提高现金的薪酬是要受到限制的。因为公司必须保持足够数量的流动资金，以偿还银行贷款和满足股东们的现金需求。

本书的目的，就是要帮助企业家和广大非上市公司或上市公司的所有者们，建立起适合他们的高级员工的股权激励制度。没有任何理由能够限制一家旧经济体制下的非上市公司，采取股票期权计划或者其他形式的股权激励手段。运作得当的股票期权不会影响非上市公司的资金流动或财务上的收益率。同样，也不会使你的公司因为少数股东的不良运作而遭受损失。

许多非上市公司的所有者们，从来没有仔细考虑过他们自己的个人目标。然而，不能深刻理解自己的个人目标，就不可能建立起一套能够把重要员工的利益和自己的利益结合起来的有效的股权激励制度。这种做法的结果就是导致许多股权激励计划没有起到应有的作用。

虽然大多数上市公司建立起了股票期权计划，仍然有一部分公司要么就是没有采取股权激励计划，要么就是采取了错误的股票期权计划。

本书中将要讨论的可供选择的股权激励计划主要包括：

- 股票期权计划；
- 可现金支付的虚值股票期权计划；
- 受限制的股票红利或奖励计划；
- 员工股票购买计划。

股权激励的目标

一个企业不应该向员工提供股票期权或者其他形式的股权激励，除非它可以确定这样做是符合它的利益的。对企业家来讲，由这种股权激励计划而引起的总资产的损失必须远远小于其收益。

当发生以下情形时，你应该考虑采取股权激励措施：

- 你的公司不能吸引或留住重要的员工，因为你的竞争对手在员工的薪酬中提供了股权激励。
- 你的员工流向了名不见经传的小公司，比如那些刚刚开业的网络公司，原因是它们能够慷慨地提供股票期权计划。
- 你的公司没有足够的流动资金来支付有竞争力的现金报酬。
- 你想在公司的重要员工中培育起一种所有权文化，以便使他们把自己的利益和你的利益结合到一起。
- 你打算在未来5年内把公司出售，而现在需要用股权激励措施来激励重要员工努力拓展业务，以便在将来获得一个比较高的出售价格。
- 你计划在未来5年内公开发行股票，所以你想激励重要员工为这个目标而努力，并且你希望通过期权以补偿由于股票首次公开发行而对你的总资产造成的削弱。

促进资金的流动

股权激励的一项主要优点是它不会影响你的公司的资金流动，这一点与现金红利计划或其他类似的基于现金的计划恰恰相反。举例来说，股票期权计划除了在计划建立阶段所需的启动资金以外，不再需要任何现金费用。而且，一旦股票期权被行使，公司将获得行权价格的收益。期权还可以要求行权价必须以现金的形式支付，这样更有利于促进你的资金流动。有一些公司有时候也允许行权价以

其他公司的股票（包括在同一种期权下获得的股票）或期权的形式支付，但这取决于你自己的选择。

如果所行使的期权不是激励性股票期权，那么发行该股票的公司通常可以在期权的收益中获得一项联邦所得税的减免，这也将促进公司资金的流动。如果你所注册的是一家在公司分类中属于 S 型的公司，这项税务减免的好处将直接作用于你的个人联邦所得税，使你的收入更高。即使行使的期权是激励性股票期权，如果期权的所有者在一年的行权期内，或在期权获授的两年期内出售了期权，或对期权进行了失权处理，公司仍然可以获得类似的联邦所得税减免待遇，并从而促进公司现金的流通。

最后要提到的是，股票期权计划还是会花费一定的资金。比如，当期权被行使而其后你的公司要被出售时，在出售过程中你的个人利益将相应地成比例地减少。然而，你在此前已经获得了好处，那就是由于股票期权你提前得到了员工的劳务，而并没有向他们支付通常激励员工所必须的高额现金奖励。

实证研究

在 2000 年，鲁特格斯大学管理与劳动关系学院发表了对 490 家大范围实行股票期权计划的公司（指大多数公司员工在工作一定时期后都可以获得股票期权）所进行的研究的结果。该结果表明，这些被统计的公司平均比那些不广泛采用股票期权计划的公司获得了更高的生产水平和年增长率。

这些研究结果的一种解释是：采用大范围的股票期权计划的公司的经营业绩，似乎可以抵消甚至超过这种计划在刚刚开始实行时可能导致的资本支出。但是，现在还很难证明生产力水平的提高与大范围实行股票期权计划之间切实相关。欲得到有关的研究信息请访问以下网址：www.neco.org/library/optionreport.html。

所有权分离期权

许多非上市公司的企业家不愿意放弃对企业的所有权，或者不愿意面对小股东中存在的问题。他们不希望为小股东们的行为负责，他们也不情愿面对不得不向众多小股东们披露敏感的薪酬信息的现实。然而，同样是这些企业家，在发生所有权分离的事件（指公司被出售或首次公开发行股票发行）时，却对员工获得部分

股权显得无动于衷。虽然从技术角度来讲,因为这种发行会导致股东出售手中的一部分股票,所以与其说首次公开发行股票发行是一个所有权分离的事件,还不如说它是一个资产折现的事件。但是,在本书的讨论中我们所称的首次公开发行股票仍然是指所有权分离事件。

股票期权和其他形式的股权激励计划可以被恰当地建立起来,从而使得公司的员工们在实际操作中不可能真正获得属于自己的股票,除非有所有权分离性质的事件发生。举例来说,比如有一种股票期权,我们可以称它为“所有权分离期权”,这种股票期权将被授予公司的重要员工,而该期权得以被执行的条件是:公司被出售或进行了首次公开发行股票,并且获得了期权的员工在公司被出售之后或者进行了首次公开发行股票之后,仍然在公司中担任职务并达到了一定的期限。只有当一种所有权分离期权已经满足了可执行的条件,而且事实上已经被执行之后,持有该期权的员工才能够成为真正的股东。

仅仅凭借持有所有权分离期权去购买股票,并不能使员工获得任何实际意义上的股东的权益。而且,如果一名员工在期权生效之前离开了公司的话,他也将同时失去执行该期权的权利。同样道理,如果该期权在所有权分离之前期满(一般是10年)而终止,该期权同样将被作废,而拥有该期权的员工也不可能成为股东。

实行所有权分离期权计划的目的:就是为了通过所有权分离事件的实现而把员工的切身利益与雇主的利益结合起来,并激励员工为实现所有权分离而努力工作,因为那是员工们执行手中的期权而获得利益的惟一途径。

所有权分离期权计划并不适用于那些不准备将公司出售或不准备进行首次公开发行股票的公司(比如那些个体所有的公司)。对一家非上市公司来讲,授予员工期权时,以工作的年限和工作表现是否令人满意为标准更为可行,与此相关的内容将在后面论述。同样,所有权分离期权计划也不适合于那些刚刚起步的公司,或者那些以期权代替现金酬劳的公司(如网络公司),详细内容也将在下文进行讨论。

对于上市公司来说,所有权分离事件仅限于公司被出售的情况。但是,按照工作年限授予期权的做法在上市公司当中更为普遍。这种授予方法是:员工在公司中工作一定时间后将自动获得一定数量的期权,而不考虑公司是否被出售或者是否发生其他所有权分离事件。