

# 国外企业长久股票期权 ——以微软企业为案例分析



1

# 主要内容

- 一、认识股票期权
- 二、了解微软企业及其股票期权内容
- 三、微软的长久股票期权鼓励机制
- 四、微软变化鼓励机制
- 五、小组看法

# 一、认识长久股票期权

## ○ 1. 股票期权的定义 [Stock Option]

①为组织中的某些人（主要是中高层管理人员）提供一种在一定时期内以一种固定价格购置一种固定数量的企业股票的机会或权利。

股票全部权计划（长久绩效奖励计划的一种主要形式）分为三类：限股计划、期股计划以及期权计划。

## ○2. 股票期权的产生和发展

### (1) 产生

由美国投资银行家兼律师Louis Kelso在**1950**年提出，目的是推行员工持股计划（Employee Stock Ownership Plans ESOP）

为对付高税率（**1952**年美国个人所得税边际税率高至92%），美国辉瑞制药企业推出首个ESOP，以降低雇员收入中的纳税比率。该计划从严格意义上说不属于股票期权鼓励制度，而是雇员持股计划，其目的不是为了鼓励员工。

**80年代之前**，经理人为追求权利、地位和身份热衷于以并购扩大企业规模，成果忽视企业整体利益和股东利益；为鼓励经理，股票期权产生。

### (2) 发展

**20世纪90年代初**，美国在全球排名前50位的大企业中，有80%的企业已向其高级经理人员实施经营者股票期权(ESO)的酬劳制度，高收入中起源于ESO的比重越来越大。

**到1999年**几乎100%的高科技企业、大约90%的上市企业都有股票期权计划。

### ○ 3. 股票期权的分类

期权类型	英文原文	采用时间	执行期	持有期
限制性股票期权	Restricted stock options	1945-1964	10年以内	至少6个月
法定股票期权	Qualified stock options	1964-1976	5年以内	至少3个月
非法定股票期权	Non-qualified stock options	1976-至今	10年以内	至少1年
激励性股票期权	Insensitive stock options	1981-至今	10年以内	至少1年

- 按是否提取部分奖励基金为行权提供资金，可分为不计提奖励基金的股票期权和计提奖励基金的股票期权。
- （1）原则股票期权。原则的股票期权，即当业绩条件满足时，允许鼓励对象在一定的期间内（可行权期间）以计划拟定的价格（行权日）购置企业股票。假如股价高涨，鼓励对象将取得巨大利益；同步对企业而言，鼓励对象行权也是一种定向增发，为企业筹得一定数量的资金。
- （2）提取奖励基金的股票期权。原则的股票期权行权时，鼓励对象一般都自筹资金认购股份，但是七匹狼却提取奖励基金，作为鼓励对象行权时的资金起源之一。七匹狼2023年10月25日向鼓励对象授权700万份股票期权，在前三年（2006—2023年）扣除非经常损益的加权平均净资产收益率高于10%的情况下，根据净利润增长率，提取奖励基金。鼓励基金提取额=当年净利润\*（当年净利润-10%）\*1/9，上限为当年税后净利润的10%，鼓励基金在年报决策公告后60日内发放至鼓励对象。奖励基金的目的仅用于行权，不得作为其他用途使用。

## ○4. 股票期权的特征

①同一般的期权一样，股票期权也是一种权利，而不是义务，经营者能够根据情况决定购不购置企业的股票

②这种权利是企业免费赠予给它的经营者的，也就是说，经营者在受聘期内按协议取得这一权利，而一种权利本身也就意味着一种“内在价值”，期权的内在价值体现为它的“期权价”

③虽然股票期权和权利是企业免费赠予的，但是与这种权利联络的企业股票却不是如此，即股票是要经营者用钱去购置的

## ○ 5. 实施股票期权计划的目的

①鼓励中高层管理人员努力工作，以不断改善企业绩效，从而提升企业股票价格，这么能够使企业和管理人员都能从中获利。

②在企业人员与企业长久利益之间建立一种资本纽带，将个人命运与企业命运牢牢地捆在一起。



## ○6. 股票期权的好处

①实现经理人的收入长久化，增强精力人工作的主动性。

②帮助企业吸引人才，稳定员工队伍，提升员工对组织的忠诚度。

③减轻企业日常支付现金的承担，节省大量运营资金

④增强员工的全部者意识，培养他们的自豪感。

⑤提升企业业绩，预防经营者的短期行为，使决策的利益取向符合企业的价值目的。

## ○ 7. 股票期权鼓励计划的不足

①**股票市场的风险**。股票市场的价格波动和不拟定性，可能会使得期权人同步承担行权后纳税和股票迫行权价的双重损失的风险。

②可能**助长股市泡沫**，股市泡沫的存在有可能弱化企业股票期权制度的鼓励作用。

③股票期权鼓励作用的发挥**过分依赖企业发展阶段和股市环境和整个宏观经济情况**（伴随企业的发展壮大，企业股票价格不会大幅上升，甚至出现停止和下降，这时对骨干员工采用股票期权，就不会发挥很好的鼓励效果）。

④股票期权的实施有时**难以区别不同的股票期权受益人的努力程度**，因而难以到达区别鼓励层次的目的。

⑤很可能刺激经理人员不顾一切代价**追求股价的短期上涨**，虽然与企业的长久发展目的相悖也在所不惜。

## ○ 8. 股票期权的拓展

一般，经营者股票期权只允许高级经营管理人员享有股票升值所带来的利益增长权，一般不向经营管理人员支付股息。目前，有的上市企业为了增强经营管理人员与股的利益联络，也把经营者股票期权与股息挂钩，以鼓励经营者创新开拓。所以，有的管理学者把经营者股票期权比喻为“金手铐”。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/287012015105006154>