

股票期权股票期权制度 PDF转换可能丢失图片或格式，建议
阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/43/2021_2022__E8_82_A1_E7_A5_A8_E6_9C_9F_E6_c33_43801.htm 近年来，美国高科技产业发展迅猛，已成为带动美国经济增长新的火车头。纵观高科技产业发展过程不难发现，有两个必不可少的因素：一是风险投资(VentureCapital)，另一个就是股票期权(StockOption)。从90年代开始，伴随着美国高科技产业的突飞猛进，股票期权在短短几年时间里迅速普及。据初步统计，几乎100%的高科技公司、大约90%以上的上市公司都有股票期权计划。股票期权已成为激励员工、留住优秀人员的强有力武器，也成为美国企业文化的一个重要特色。股票期权就是指某公司授予一定对象可以在一定时间内，以一定价格购买一定数量公司股票的权利。实际上，股票期权就是一份允许被授予人购买公司股票的法律合同，其中购买股票价格、行使期权的条件、时间以及整个期权的有效期限都已确定。如X先生于1998年1月1日被某公司授予10000股的股票期权，价格为10元/股，行权期为四年，每年可行权2500股，期权计划的有效期限为10年，这就是一个简单的股票期权的例子。在美国，股票期权有两种：一种是激励性股票期权，另一种是非法定股票期权。这两种期权授予的对象不同：激励性股票期权一般授予普通员工，用于激励员工努力工作，分享公司成长带来的成果。美国国内税法规定，个人持有的激励性股票期权最高限额为10万股。这种期权在税收方面有优惠。非法定股票期权主要授予公司高层管理人员和技术骨干，用于调动经营人员的积极性，在税收方面没有优惠，个人收益不可以从公司所得

税税基中扣除，个人收益部分必须依法缴纳个人所得税。

二、期权的数量在美国公司中，由公司董事会薪酬委员会决定公司员工的报酬及福利，同时也决定授予期权的数量。影响期权数量的因素主要有以下几个方面：

- 1.职位。从董事局主席、首席执行官到部门主席、普通员工，职位越高，期权越多；但美国国内税法规定，个人持有的激励性股票期权最多10万股，如惠普公司董事局主席持有10万股，首席执行官7.5万股，普通工程师1万股左右，工人2000股左右。非法定股票期权则无数量限制。
- 2.业绩表现及工作的重要性。薪酬委员会根据年度各员工的业绩和表现，结合各岗位工作的重要性，通过系统的业绩评价，决定授予的期权数量。
- 3.在公司工作年限。一般而言，在岗位和业绩表现同等时，在公司工作时间越长，所得到的期权数量会越多。
- 4.公司留存的期权数量。不同公司由于资本结构、成立时间不一样，所留存的期权数量也不同。一般来说，新上市的高科技公司留存的股票期权比较多，因而授予的数量也较多；反之，上市时间长的老公司则较少。例如，亚马逊公司98财政年度授予的期权数1600多万股，占同期总股本的10%左右，而通用电气公司同期授予的期权仅有498万股，占总股本的0.2%。
- 5.公司其它的福利待遇。在美国，大型公司工资、奖金及退休计划等福利待遇较好，工作稳定性较高，而股票期权数量较少；小型新创办企业，工资、奖金及其他福利较差，发展前景不太明朗，而股票期权的数量较大。

三、股票期权的来源

授予股票期权的来源有三个：

- (1)公司的留存股票。美国高科技公司在成立时都留有相当数量的股票，这部分股票即形成留存股票(Treasury Stock)，成为日后授予员工期权的主要来源。
- (2)

增发新股。如果公司发展很快。原有的留存股票不足以满足需要，经证监会同意，部分公司可以增发新股，以解决留存股票不足的问题。例如，Cisco公司是美国一家著名的高科技公司，近几年来发展十分迅速，平均每个季度就要收购一家科技企业，原有的留存股票不能满足员工增长的需要，公司连续几次增发新股，以适应企业的发展。(3)从市场回购部分股票。公司出资到证券市场上购回部分本公司的股票放入留存帐户，用于员工的期权激励。四、期权总数的决定典型的作法是，通常是股东权益的一定比例。这种方式背后的原则是，在激励支付之前必须保证股东的回报。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com