

Microsoft

微软为何放弃股票期权激励机制?

何威风 江厚锋

在西方国家普遍推行股票期权激励机制的今天,作为股票期权“集大成者”和股票期权文化始作俑者的微软却在2003年7月8日宣布放弃公司激励中的股票期权,取而代之为限制性股票。是什么原因促使微软放弃坚持多年并为其发展立下“汗马功劳”的股票期权?它又带给我们怎样的启示?

事件描述

微软自1975年成立以来发展十分迅速,早已成为世界计算机软件行业的领袖企业。在微软迅速发展的过程中,股票期权激励机制起到了较大的作用。微软通过股票期权吸引并保留了大量的优秀人才,大大增强了公司的核心竞争力,使公司持续多年保持行业领先地位。到1999年7月16日其股票市值已经突破了5000亿美元,比尔·盖茨则是多年稳坐世界首富宝座。微软实行股票期权激励机制的成功也强烈

地激发了其他高科技公司的积极性,纷纷效仿并获得成功。但微软却在2003年7月8日宣布放弃长期以来实行的股票期权激励机制,开始实行限制性股票这一报酬计划,并从9月开始实施,列入本财年的成本。这一举动引起了业界强烈的反响,股票期权激励机制开始受到怀疑。

原因分析

股市低迷促使微软转变激励机制。在美国,股票期权激励盛行于上世纪90年代,这一时期恰好是美国股市的牛市,微软的股价增长了100多倍。以2000年纳斯达克科技泡沫破裂为标志,美国股市的熊市来临,大量公司期权的行权价高于股价,使曾经为员工带来丰厚收入的股票期权变得一文不值。微软的股价也由过去的每股110多美元下跌到2003年的20多美元,许多员工所持期权的执行价格远远高于现行股

综合指标;然后,在行权时根据这一综合指标,结合股票市场的有效程度,对事先约定的行权价格加以调整,使行权价格与股票价格的差额能够更加真实地反映实际情况。

三是有偿获得股票期权。由于经营者获得股票期权是免费的,再加上在期权到期时可视情况选择行权或弃权,因此股票期权成了经营者避险的工具。所以,要求经营者获得股票期权时支付一定的费用,可以强化股票期权激励机制的约束作用,控制对股票期权的滥用。

四是扩大股票期权所需要股票的来源。借鉴国外经验,允许公司通过库存股票、新发股票和回购股票来解决股票来源问题。

五是确定股票期权的合理数量。由于股票期权是受益人报酬的一种来源,因此如果授予受益人的股票期权数太少,

则难以起到激励作用;但如果授予受益人尤其是高管人员的股票期权数过大,则在公司发展出现问题时就可能强化高管人员采取不正当手段来抬高股价的动机。

六是在规范试点的同时,要逐步完善相关环境。主要包括:不断完善公司治理结构,规范经营者行为;建立和发展职业经理市场,加快社会招聘、竞争上岗的改革步伐,建立市场化的国有公司经营者选拔机制;根据股票期权激励机制的机理,将实施股票期权激励机制涉及的系列问题在公司法、证券法、税法、会计准则等相关法规中加以立法,特别是对实施股票期权激励机制的条件等要建立专门的监管法规。

(作者单位:华中科技大学管理学院会计与财务金融系)

责任编辑 刘莹

票市价,特别是在2002年左右加盟的20 000名员工根本不可能从股票期权中获得收益,这使得微软的股票期权不但不能调动员工的积极性,继续吸引业内顶尖人才,反而导致其业务骨干纷纷跳槽。于是,微软开始通过新的限制性股票计划将员工利益与股东的利益联系在一起,使公司的激励计划更稳定,更具有预测性。

企业发展阶段的转变使微软需要更加务实的激励方法。企业在不同的发展阶段面临的资金、人才、前景等问题是不同的。高科技企业在创业之初由于资金匮乏,往往不能给员工提供丰厚的薪酬,也就难以吸引到优秀的人才,因此这些公司迫切需要建立一种不必立即支付大量现金,却能有效地激励员工的长期激励机制,而股票期权恰好能满足这一需要。与其他激励机制相比,股票期权将员工(特别是高级管理人员)的利益与股东的利益紧密地联系起来,既能充分调动员工的积极性,又能减少公司现金支出,所以倍受处于创业期的高科技公司的青睐。微软在创业初期也不例外。但经过多年的发展,微软已步入一个相对稳定的发展阶段,对于这样一家成熟的世界级大公司来说,已不太可能指望其股价像10年前那样暴涨,员工也难以实现“一夜暴富”的神话。所以,股票期权的激励作用自然会打折扣,更不用说在股市低迷、期权的执行价格远远高于微软现行市价的股市环境中。

会计准则的变动促使微软放弃股票期权激励机制。在美国,与股票期权相关的会计准则主要是1972年的APB(会计原则委员会)第25号意见书和1995年的FASB(美国财务会计准则委员会)第123号公告。APB25号意见书规定公司的股票期权采用“内在价值法”进行处理,具体要求是:在企业授予股票期权的当天,如果股票期权的行权价格等于公司当时股票的市场价格,则不需要确认补偿费用;如果股票期权的行权价格低于公司当时股票的市场价格,则需要按内在价值法计算股票期权的价值,确认相应的薪酬费用,并在规定的服务期内摊销,待行权后再将期权转化为股本。由于内在价值法忽视了股票期权的时间价值,期末时需要根据股价波动对确认的费用进行调整,处理程序繁琐;同时也给企业提供了操纵利润的空间,使企业可以合理地规避成本,多计利润。为了解决这些问题,1993年FASB发布征求意见稿,拟采用公允价值法,并在会计报表中确认相应的期权费用。但公允价值法遭到美国工商企业界的反对,因为这样会大大减少公司的盈利,直接损害他们的利益。为了平息争论,1995年FASB发布的第123号公告采取了折中办法:鼓励企业采用公允价值法,但若企业采用内在价值法,则必须在其报表附注中披露公允价值法计算的预计净利润及每股收益。2001年底安然等公司的财务丑闻败露后,股票期权的费用化问题再一次被提出,尽管股票期权费用化没有成为现实,但已成为一

种趋势。如果股票期权费用化,采用股票期权激励机制的许多公司的盈余将会大幅降低,有些公司甚至由盈余转为亏损。微软也不例外,若将期权费用作为成本扣除,截至2002年6月,微软该财务年度78.3亿美元的净收益将会降到53.5亿美元,降幅高达32%,这对微软的股价影响将是重大的。

带来的启示

微软放弃股票期权激励机制给业界带来了巨大震动,加上安然、世通等公司财务丑闻陆续败露,股票期权遭遇了前所未有的信任危机。但这并不表明股票期权不符合现代企业激励机制的要求,企业是否选择股票期权作为其激励机制,要根据企业的外部环境、发展阶段等因素来决定。

股票期权激励机制和其他任何制度一样,要发挥其作用必须依赖于一定的外部环境。一是股市环境。股票期权激励机制的关键在于公司业绩的不断增长促使公司股票价格的持续上升。股票市价与行权价的差额越大,股票期权受益人获利越大。因此,股票期权激励功能的有效发挥要依赖于良好的股市环境,企业选择股票期权激励机制时必须考虑股市环境的影响和约束;二是健全的法律法规体系。完善的法律法规体系是股票期权激励机制实施的前提条件,股票期权激励机制中的股票来源、行权后的流通以及监管等问题都涉及到立法问题,只有健全的法律法规才能规范企业实行股票期权的行为,减少股票期权自身的局限性,更好地发挥股票期权的激励作用;三是会计准则的影响。目前,股票期权的会计处理方法主要有内在价值法和公允价值法,这两种处理方法对企业利润的影响程度不同,内在价值法对利润的影响较小,而公允价值法对利润的影响较大,这就会在一定程度上影响股票期权激励的效果。因此,企业选择股票期权激励机制时还要考虑会计准则的影响。

如前所述,股票期权激励机制较适合创业初期的企业,当企业发展较为成熟时,激励效果就不明显了。一般来说,企业实行股票期权激励机制至少应满足下列三个条件:①产权明晰。只有明晰的产权,才有明晰的股权,企业的股票期权才能发挥激励效应。②处于竞争性行业。在传统或垄断性行业中,股价的上涨可能更多的来自于非经营者能力的因素,这样股票期权就达不到激励经营者的目的。③具有良好的发展前景。良好的发展前景意味着企业的经营者可以努力使企业增值,这样可以通过股票期权激励经营者努力实现企业增值。所以股票期权比较适合于初创阶段与新兴行业中的公司,尤其是中小型高科技企业,而那些大型的、处于传统或垄断性行业中的公司则不适合实行股票期权激励机制。■

(作者单位:华中科技大学管理学院)

责任编辑 刘莹