

6.1 ESOP的背景和发展

- 20世纪50年代，路易斯凯尔索（Louis Kelso）“二元经济学理论”

- 人们可以付出劳动或付出资本两个方面获得收入。现代市场经济和科学进步使得资本投入对产出的贡献越来越大，少数拥有资本的人能获得大量财富，造成资本的急剧集中和贫富差距迅速扩大，分配严重不公，成为影响社会稳定和生产力发展的隐患。
- 凯尔索为此提出，建立一种使产权分散化，让员工都能获取生产性资源，实现劳动收入和资本收入促进经济增长和社会稳定的制度，这一制度就是ESOP。

6.1 ESOP的背景和发展

- 20世纪20年代，美国“新资本主义”，员工所有制的运动
 - 公司鼓励员工用自己的积蓄或奖金购买本公司的股票，其目的是为公司提供新的资本来源和激励员工的劳动积极性。但因为缺乏理论上的支持和法律上的保障，这次运动没有形成应有的规模。直到30年代，美国当时也只有2.5%的员工购买了10亿美元的公司股票。

6.1 ESOP的背景和发展

- 二战后，路易斯·凯尔索提出了较为系统的员工持股思想。
 - 当时的法律禁止员工借款购股，因此几乎没有公司接受和实践凯尔索的思想。为了验证和实施自己的经济思想，路易斯·凯尔索鼓励一家盈利的报纸连锁店的员工从即将退休的老板手中买下企业资产，因为当时缺乏常规的筹措资金手段，员工买下企业的同时也必须承担大量的个人债券。为此，凯尔索以当时存在的公司“员工受益计划”为掩护，通过各种法律机构，建立了依靠借贷资本使员工买下雇主企业的程序。

6.1 ESOP的背景和发展

- 1974年，《退休人员收入保障法》
 - 凯尔索ESOP思想引起正在领导制定一部有关退休员工收入法律的美国参议院财经委员会主席拉塞尔·朗的极大兴趣，最终将ESOP的一些内容反映在这部法律的一些条款中，并且在税收、融资上都相应增加了一些有利于员工持股计划的内容。
 - 最终在国会获得通过，这就是著名的《退休人员收入保障法》。
 - 随后美国联邦政府和州政府进一步完善员工持股计划法规，并在税收上给予优惠支持，从而极大地推动了员工持股计划的长足发展。

6.1 ESOP的背景和发展

- ESOP下员工的收入构成:工资、股票期权和红利,新兴产业就可以在这种约束激励相容的制度安排下,采取降低工资成本、增加股权及利润分红的办法来达到以下目的:
 - 通过降低工资来降低企业的生产成本;
 - 调动其生产积极性与创造力,只要股权与红利收入的增加足以补偿工资的下降,并能导致总收入的增加;
 - 提高生产效率的目的,而且可以达到保护知识产权、防止知识外溢的目的(美国法律规定,雇员持股开始的7年内,雇员不得提取和转让自己拥有的股份。

6.1 ESOP的背景和发展

- 1973年石油危机发生后，在硅谷出现了以信息技术为主导的新经济。
 - 以知识要素为驱动力的新经济,一方面,知识是需要人们进行人力资本投资才能获得的;另一方面知识又是具有外溢性的,为了稳定那些掌握了知识的企业职工,防止知识的外溢,仅仅给职工工资报酬是不够的。因此,一些高科技企业普遍采用了职工持股计划,它给予的对象主要是公司CEO或掌握核心知识的职工。

6.1 ESOP的背景和发展

- 1984年和1986年的《税制改革法》、1996年的《小企业就业保护法》和1997年的《赋税人信任法》。
- 金融机构因发放ESOP贷款获得利息收入的50%可免收联邦所得税(对1996年以后不再享受这项政策);
- ESOP基金会分得用于归还贷款的股份收入可以减免税收;
- 参加ESOP的职工,在离开公司或退休时得到的股份收益,可以享受税收优惠;
- 非公开公司的股东把股票卖给职工持股会,并使职工持股计划拥有30%以上的股份,且将因出售这部分股份而获得的收益用于国内再投资,政府缓征其在出售股份时的资产收益。

6.1 ESOP的背景和发展

- 特拉华州反收购法（1988）
 - 该法案规定，除非收购方在交易中购买了目标公司85%的股份，否则收购交易发生后3年内不准变卖资产。
 - 该法案通过后，ESOP越来越多的适用于反收购策略。

6.1 ESOP的背景和发展

- 1974年至2005年实行ESOP企业的数量

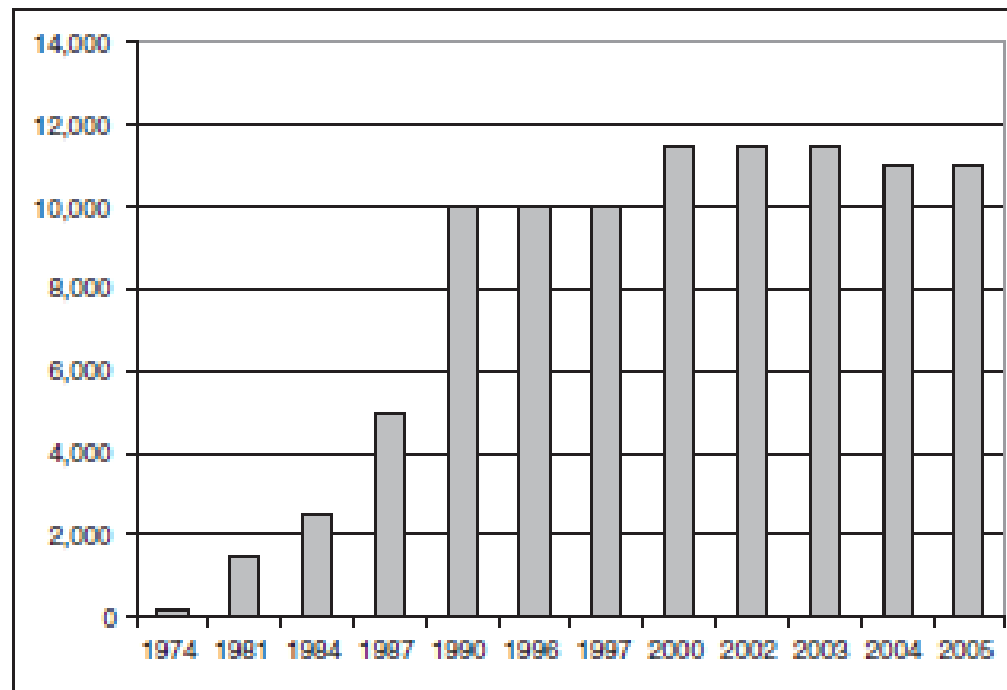


EXHIBIT 9.1 GROWTH IN THE NUMBER OF ESOP PLANS, 1974-2005

Source: ESOP Association.

6.2 一个案例 - 凯西制造公司ESOP

- 凯西制造公司，北卡罗来纳州，是一家私人持有性质的电子零部件制造批发商。从1968年建立起，一直在唯一股东和总裁领导下运转。
- 1997年时，公司销售收入超过6500万美元，税前收入190万美元，零负债，账面价值470万美元。
- 公司创始人培养了一个强大的管理团队，日常工作由该管理团队全权管理。

6.2 一个案例 - 凯西制造公司ESOP

- 创始人开始考虑如何从公司退出，并对其价值1000万美元的股份的购买要求满足如下条件
 - 实现其个人收益最大化
 - 只想让那些身居要职的管理者接手这些股份
 - 希望奖励所有员工
 - 不希望收购成本对公司财务健康产生负面影响

6.2 一个案例 - 凯西制造公司ESOP

- 设计了一个收购计划
 - 最终员工持股计划将持股70%，管理团队持股30%；
 - 每个主要的管理人员必须购买一部分，并且有机会无偿获得与之相等数量的股份
 - 指定主要的管理人员为ESOP的受托人

6.2 一个案例 - 凯西制造公司ESOP

- 该计划达成的目标
 - 税收优惠，股份卖给ESOP，可以无限期递延资本利得税，700万美元（70%）的转让节省200多万美元税收
 - 对于管理层，该计划包含股票购买计划和期权激励计划
 - ESOP可以使公司在税前偿还债务。公司实施ESOP举债700万美元，其本金和利息支付都具有税盾效应，节省税收300万美元
 - 员工参与该计划，无偿获得价值700万美元的公司股权作为退休金

6.3 计划种类

- 固定收益计划 (defined benefit plan)
 - 雇主承诺员工退休后支付一笔定量的养老金。
- 固定缴款计划 (defined contribution plan)
 - 雇主为员工提供大量连续的基金投入，但到期不支付确定数量的现金，员工的收益取决于这些复利基金的投资回报率。雇主对投资的表现不承担责任。
 - ESOP是固定缴款计划的一种，由雇主提供大量资金主要投资于本公司的股票。

6.4 ESOP的特点

- 1986年美国总审计局的调查
 - 91%的被调查人表示实施ESOP的首要原因是为员工谋福利，74%表示有税务动机，70%的表示能提高生产力。
 - 有一半是用来收购公司。其中1/3是员工持有公司大量股份以至于可以控股的情形，1/3是员工持有股份少与5%
- 平均投入
 - 通常将公司每年应付工资的8% - 10%投入到计划中，该比例低于法律规定的能够享受税收见面的最高比例

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/177064134001006060>