

## 股权激励的会计确认与计量

原红旗, 钱 怡

(上海财经大学 会计学院, 上海 200433)

**摘 要:**本文对国际会计准则委员会颁发的有关股权激励的征求意见稿进行了讨论,提出了在中国实行期权会计处理要解决的关键问题:(1)我国现在试行的期权制度,局限于对经理人的长期激励。(2)支付股票期权在会计上应当确认为费用,而不是税后利润的分配。(3)在目前中国,股票期权价值的计量最适合的方法是内含价值法,在特定的条件下,也可以采用最小价值法。(4)在期权确认日期上,支持在期权授权日确认股票期权的价值。

**关键词:**股票期权;入账日期;入账价值

**中图分类号:**F23 **文献标识码:**A **文章编号:**1001-9952(2003)10-0048-05

如何采用合理的薪酬体系对经理人员进行激励,是理论和实务界都很关注的问题。在目前市场成熟国家,股权长期激励在经理人员的薪酬结构中占有重要的地位。根据一项统计,在美国,上市公司高级管理人员的报酬结构中,基本工资占 38%,浮动薪酬(资金)占 26%,股票认股权占 36%<sup>①</sup>。在我国缺乏长期激励是上市公司薪酬制度中存在的主要问题,据统计,2001 年我国上市公司未持股的董事长占 58.96%,未持股的总经理占 65.68%<sup>②</sup>,而且,目前经理人员持有的这些股票也主要是以内部员工股的形式存在,目的是融资,而不是激励。随着我国企业制度改革的逐步深化,将会有越来越多的国内企业实行员工股票期权形式的公司激励计划。那么在会计上,如何确认和计量对管理层的股权激励?迄今为止,我国尚未出台相关的会计准则和制度,从而使其成为困扰学术界和实务界的问题之一。

国外对股权激励进行会计确认与计量的有关准则主要包括,美国会计原则委员会(APB)在 1972 年发布的第 25 号意见书“发行给员工的股票的会计处理”(APB Opinion No. 25 Accounting for Stock-Based Compensation,以下简称 APB No. 25 号)和财务会计准则委员会(FASB)1995 年发布的第 123 号财务会计准则公告“以股票为基础的报酬的会计处理”(SFAS No. 123)。英国会计准则委员会(ASB)和德国会计准则委员会(ASC)分别在 2000 年和 2001 年发布了一个征求意见稿。国际会计准则委员会(以下简称 IASB)在 2002 年 11 月,颁布了国际会计准则第二号征求意见稿“以股票为基础的报酬支付的会计处理”(ED. 2 Share-based Payment)。相对于国际会计准则,我国在这方面还处于起步阶段,实务中既无准则可依,也无惯例可循。因此,需要对国际会计准则进行分析,研究国际会计准则变动的趋势,这将有助于我国实务界更为恰当地处理类似的问题,也为我国制定有关股权激励的会计准则提供借鉴。我们首先对国际会计准则征求意见稿中的主要问题进行讨论,然后对股权激励在中国的会计确认和计量进行分析,提出我们的建议。

收稿日期:2003-04-30

作者简介:原红旗(1970—),男,山西阳城人,上海财经大学会计学院副教授,上海财经大学会计与财务研究院研究员;

钱 怡(1979—),女,江苏无锡人,上海财经大学会计学院硕士生。

## 一、国际会计准则关于期权会计处理的最新动向

在IASB发布的第二号征求意见稿中,有关期权激励的三个重要问题很值得探讨。

### 1. 关于是否确认股权激励中的费用

对股权激励是否要确认相关的费用,理论界存在不同的看法,反对确认为费用的观点有:(1)员工股权激励计划的实质是现在的股东将他们的一部分所有者利益转移给员工,因此企业并没有参与这一交易。(2)企业员工已经得到了企业以现金支付给他们的薪水、奖金和医疗保险等,他们是无偿得到这种股票期权的。(3)企业在以股票或是期权支付员工的劳务时既不要支付现金,也不要耗用资产,因此企业没有负担任何成本,也就不应确认任何费用。(4)这种由于特定的股权激励所产生的费用,同准则制定机构颁布的财务会计概念框架中的定义是不同的。概念框架中将费用定义为在会计期间经济利益的降低,通常表现为资产的消耗、流出或是负债的增加而导致权益的降低,而不包括那些对股东的支付。这种特定的股权激励所产生的费用,既没有导致资产的流出,也没有导致负债的增加,而且,由于员工提供的劳务往往不满足资产的确认条件,因此劳务的消耗也不能视作资产的消耗。(5)由于股权激励所导致的成本已经包含在被稀释的每股收益中,如果再在利润表上确认由此导致费用,将会导致每股收益被重复降低。(6)如果要求对以股票或是期权支付员工劳务发生的费用进行确认,会导致更少的企业采取股权激励,这会影响企业的长期发展,产生不利的经济后果。

同上述意见相反,国际会计准则征求意见稿坚持企业在进行股权激励时,应确认为相关的费用,理由是:(1)关于企业是否是股权激励行为中的一方。IASB认为,是企业而不是企业的股东实行员工股权激励计划,同样也是企业,而不是股东,以股权作为代价得到员工的劳动。所以可以理解为,企业以发放期权的方式换取员工的劳动,在行使期权的时候,以股票换取现金。因此,IASB认为,企业是股权激励行为中的一方。(2)关于员工是否是无偿得到股票期权。IASB认为,如果员工无偿得到了股票期权,就意味着经理人员在履行代理责任时损害了股东的利益。事实上,这种股票或是期权是企业支付员工报酬的一部分。员工为企业服务的目的就在于获取劳动报酬,这其中当然包括以股票或者期权支付的部分;而企业则是以多种报酬形式的组合来换取这些服务。因此,IASB认为员工不是无偿得到股票期权的。(3)关于企业在发放股权时是否不需承担费用。IASB认为,不论企业是否真的承担了成本,费用是在企业耗用资源的时候产生的。企业需要在确认权益性工具发出的同时确认收到的资源。员工提供的劳务同其他资源的不同在于,劳务这种资源是立即被消耗的。IASB认为,财务报表应当确认资源取得和消耗的情况,因此,不论企业事实上是否为这种以股票或是期权支付员工的劳务承担了成本,费用还是应当确认的。(4)关于股权激励所确认的费用是否同费用的定义一致。IASB在其发布的财务会计概念框架中,将劳务在接受和使用的时候被视作资产,资产不仅限于资产负债表上的资产,劳务在收到时也是资产。因此,IASB认为上述费用的定义同其颁布的《财务报表编制与呈报框架》中费用的定义是一致的。(5)关于费用的确认是否会导致每股收益被重复降低。IASB认为,这种每股收益的双重作用反映了同时发生的两个经济事件:由于股票或是期权的发放,导致在计算每股收益时分母的增大;由于消耗收到的资源所导致的利润的降低。因此,IASB认为,上述的重复计算只是一件事情的两个不同效果而已。(6)关于费用的确认是否会导致不利的经济后果。IASB认为,会计的职责在于以中立的态度来披露交易,而不是为了鼓励某些交易而对其采用特别优待的处理。如果不确认这种费用的话,将会导致利润的虚增,财务报表的透明度也就降低了。如果对这种费用的确认在企业之间、部门之间或者行业之间存在差异的话,那么可比性就会降低。更加重要的是,因为企业进行的交易和交易结果都没有被记录下来,经济责任会变得不明确。

所以,IASB认为,应当对以股票或是期权支付员工劳务发生的费用加以确认,并且统一会

计方法,提高会计报表的可靠性、可比性和透明度。

## 2. 关于股票期权的价值计量

IASB 讨论了对期权进行计量的四种计价基础:历史成本法、内在价值法、最小价值法和公允价值法。(1)历史成本法。IASB 认为选用历史成本法是不恰当的,它认为企业的股票是股东权益,股票的回购应该作为对股东投入的返还。因此,在股票回购以及最终将股票支付给企业员工或者供应商的时候,不应当将实际行使价格同股票回购价格之间的差额确认为收益或是费用。(2)内在价值法。内在价值是潜在股票的市价同股票期权的行使价格的差额,差额越大,股票期权的内在价值越高;反之,差额越小,内在价值就越低。股票期权价值完全由时间价值所构成。经理人股票期权计划大体可分为确定型计划和不确定型计划两大类。在确定型股票期权计划下,行权价格和行权数量在授予日都是已知的,因此授予日即为计量日,在会计处理上一方面记录股票期权,一方面按照当日内在价值确认递延费用,以后在规定的服务期内平均摊销,实际行权后将股票期权转为股本。由于大多数确定型股票期权将行权价格设定为等于或高于授权日的市场价格,因此往往无需确认期权报酬成本(报酬成本被定义为授权日股票市场价格与行权价格之间的正差额)。这会造成股票期权价值的百分之百的低估。在不确定型股票期权计划下,计量日不是授予日,而是行权价格与行权数量都能确定的第一日,因此授权日不作会计处理,会计期末以股票市价为基础,对行权价格和行权数量进行估计,确定期权成本。由于股票市价不断发生变化,股票期权的内在价值也随之变化。这样,每一会计期末都需要以股票市价为基础对前期的期权费用进行调整,直到计量日调整确认递延费用,并将余额在剩余服务期内摊销,在行权以后,将股票期权转化为股本。(3)最小价值法。期权的最小价值等于股票现价减去合同存续期内预期股利的现值和行权价格的现值。IASB 认为最小价值法忽视了期权价值的波动性,因而将它作为计价基础也是不恰当的。(4)公允价值法。IASB 在征求意见稿中要求企业采用公允价值法对股票期权价值进行计量和会计处理,公允价值是在信息完全公开的、交易双方自愿的正常交易时采用的价格。IASB 认为,公允价值体现了企业在以股票期权同员工交换劳务中的竞价过程,同时也保证了财务报表的真实性和一致性。如果权益性工具存在一个公开的市场价格,那么要以公开市场价格为基础,同时考虑合同的履行条件来确定公允价格。如果权益性工具不存在公开的市场价格,应当应用期权定价模型来计算期权的公允价值,在模型中考虑以下几个影响因素:期权的行使价格、期权的存续期、对应股票的现价、股价的变动情况、股票的预期股利、期权存续期内的股利;期权存续期的无风险利率。

当这种期权是不可转换的时候,IASB 要求在模型中使用期权的预期存续期,而不是合同的存续期。IASB 要求在估计股票或者期权价值的时候要考虑以下因素:期权或者股票的赋权是否有一定的前提;期权合同是否是可变更的;期权是否是不可转换的;期权是否不可在含权日之前执行。如果企业对期权重新定价或者改变期权合同的条款,IASB 要求估计由此带来的所接受劳务价值的增加,这就意味着企业要在重新定价之后的期间内对这种价值的增加进行确认。

## 3. 关于入账日期的确定

IASB 在征求意见稿中讨论了四种股票期权的入账日期:授权日(Grant date)、服务日(Service date)、含权日(Vesting date)和行权日(Exercise date)。授权日是指企业和员工签订未来按照一定条件给予员工股票期权的日期。服务日是指员工为了获得期权而按合同规定必须提供一定量劳务(比如规定只有在企业服务满 10 年才能得到期权)的期间。含权日是指员工履行了合同规定的义务之后,有权获得期权的期间(比如在服务满 10 年之后第二年起可以获得期权)。行权日是指这种期权实际行使的日期。

有些观点认为应当将含权日作为入账日期,理由是在授权日和含权日之间员工提供了服务使企业有义务为它收到的劳务付出代价,但与最终采取什么方法支付这种代价则是无关的,都是

企业的负债。也就是说不论以何种方式偿付的义务都是负债。也有观点认为应当将行权日作为入账日期。理由是因为股票期权从经济本质上讲,同最终以现金结算的方式是相同的。但事实上很难保证股票期权确实和以现金结算的支付方式在经济本质上是相同的。

IASB认为含权日和行权日都不能作为入账日期。理由是企业在特定会计期间收到的劳务或商品的价值不会因为相应的权益性工具价值的改变而改变。同时,如果将行权日作为入账日期,账面价值会在行权日之前需要不断调整,从而使得股票期权之类的权益性工具具有负债的性质,但从本质上讲,这种权益性工具是企业的所有者权益。IASB要求采用授权日作为入账日期,原因是在授权日企业所收到的商品或劳务的公允价值同权益性工具的价值应该是相等的。

## 二、对中国的启示:股票激励会计确认与计量的探讨

激励机制是改善公司治理结构的重要组成部分,为了改变我国公司报酬结构过于单一、缺乏长期激励的状况,2001年3月,财政部选定“中国联通”公司和中关村的8家高科技企业作为首批股票期权试点企业,对部分经理人和科技骨干进行股票期权的试点。其后一些企业也相继采用期权方式作为激励员工的手段。实施股票期权,与我国目前现行法律法规存在一定抵触之处。如1998年12月颁布的《证券法》规定,上市公司高级管理人员为知悉证券交易信息的知情人员,不得买入或卖出所持有的本公司股票,而发挥股票期权的激励作用必然需要通过二级市场,这样就缺乏一个合理的操作空间;同时,我国现行的法律法规对上市公司新股增发作了严格的限制,而在实施股票期权过程中存在一个潜在新股增量问题,这显然具有一定的政策性障碍。因此,我国要推进股票期权制度,必须首先从政策上消除期权制度的实施障碍,对现行的证券法律法规进行必要的修订,从而为股票期权的发展提供一个适度的制度空间。

由于缺乏统一的规定,各试点企业在借鉴国外股票期权会计处理的基础上,采用了不同的会计处理方法,有些企业将股票期权作为或有会计事项处理,有些企业采用模仿的内在价值法处理,等等,这就使得会计信息缺乏可比性。同时,国内关于股票期权会计处理的理论还相当薄弱,在一些基本理论问题上还存在不同的看法,为此,有必要针对中国的情况对股票期权的会计处理进行讨论,以期制定相关的会计准则提供支持。

### 1. 股票期权性质的探讨

会计上如何确认股票期权性质?是费用观还是利润分配观?IASB和FASB都是持费用观,即将期权的价格进行费用化;但是,目前国内学术界对这一问题的研究存在一些争论。孙铮等(2001)认为股票期权在会计上应当确认为费用。谢德仁、刘文(2002)认为,经理人得到股票期权的实质是获取企业剩余索取权,是对企业税后利润的分配。澄清股票期权的性质是制定期权会计处理的前提。

笔者所持的观点是支持费用观,即将股票期权在会计上确认为费用。笔者之所以反对利润分配观,主要原因是:(1)首先要分清楚发放股票期权和因此而产生的后果是两项交易。期权的后果当然是管理人成为股东,享有企业剩余利润的索取权。但是企业实行期权本身是一项独立的交易,在这个交易过程中,期权作为一种报酬的支付形式,和工资、奖金福利并没有什么区别,只是激励的方式不同而已。工资、奖金福利主要是对短期劳动的报酬;而股票期权则是对经理人长期的激励。从本质上来讲,都是企业为了获得管理人的劳动而发生的支出。不能把交易发生的结果和交易本身混淆起来,不能以交易的后果来推断交易本身的性质。(2)从交易的主体来看,是企业而不是企业的股东实行员工股权激励计划,同样也是企业,而不是股东,以股权作为代价得到员工的劳动。也可以理解为,企业以期权的发放得到员工的劳动,企业得到的是经理人的劳动,付出的是期权的费用。因此,在经理人服务期内,对这笔费用进行摊销,和相应期间经理人劳动产生的收入进行配比,在会计上符合配比原则和权责发生制原则。(3)谢德仁、刘文(2002)

提出的“非股东所有者”概念是一个无法理解的概念,会计上的股东权益,是按照成文的合约来约定的,只能是按照持股比例在公司里享有相应的份额,在执行期权以后,管理者按照执行后占总股本的比例来享有相应的份额,在执行以前,没有任何的合约或行为来推断管理层应当占有多少股权,管理人员不具有成为股东的条件。(4)管理人员要成为股东,必须支付代价,这个代价就是由企业所确认的期权费用。基于以上理由,笔者认为,股票期权在会计上应当确认为费用,而不是利润的分配。

## 2. 入账价值的确定

股票期权制度之所以能够成为有效激励的薪酬形式,必要的假设是股价能够反映上市公司的基本面,即未来的盈利能力。在一个有效的证券市场中,由于股票价格反映该公司未来盈利能力,由此形成了度量高层经理人员业绩的评价功能。英、美公司普遍运用了证券市场的这种度量评价功能,通过经理人员持股计划和股票期权计划对经理人员进行长期激励。但目前我国的证券市场上,股价经常出现大幅度波动,与上市公司的预期盈利脱离了关系,使得证券市场评价经理人员业绩的功能被扭曲。我国股票市场还不十分完善,制约了期权定价模型的应用,很难衡量公允价值,从而限制了这一方法的效果。在现行条件下,我国在实务中不宜以公允价值作为期权的计量基础。

目前比较可行的方法是采用内含价值法,即将授权日股票价格和行权价格之间的差额确定为企业要付出的代价。具体而言,内在价值法会计处理的基本程序是:在每个会计期末,将股票价格与行权价格进行对比,如果股票的市场价格低于行权价格,说明股票期权的内在价值为零,不必进行会计处理;如果股票的市场价格高于行权价格,则其差额应作为递延费用,并在以后的服务期间平均摊销,同时确认资本公积金;待股票期权执行后,将资本公积金转为股本。但是,内含价值法也有一些缺陷,在含权日期间,由于价格的剧烈波动,内含价值可能会有很大的波动性和不确定性,影响了会计计量的公允性。

在一定条件下,最小价值法也是对经理人股票期权进行会计处理的选择,这种方法以股票现价减去合同存续期内预期股利和行权价格的现值作为股票期权的价值。这种方法的优点是不受股票价格剧烈波动的影响;对那些现金股利发放相对稳定的公司,把过去的股利或者以此为基础预测的未来股利作为未来的预期股利,计算行权价格和预期股利的折现值,从而可以计算出企业应当确认的最小费用。在会计上通过递延费用科目核算,以后进行摊销。

## 3. 入账日期的选择

股票期权一般在特定的时间段内会发挥激励作用,这个特定的时段就是授权日到行权日之间的时期。如果将股票期权的行权价格与行权数量都确定的日期作为计量日,就意味着要在股票期权最终行使时才将其确认入账(虽然 FASB 规定在各个摊销期末就本期的摊销金额进行确认),而在各个会计期间只能就估计的金额进行确认,并且在最后要对发放期权的原账面价值与实际价值的差额进行调整。FASB 采用行权日作为入账日期,意味着企业授权日一次性收到、或者从授权日到含权日收到的商品或者劳务的价值,是同行权日的期权价值相等的。这就暗含着企业从授权日到行权日之间的业绩变化所造成的股票期权的波动,都会对这些商品和劳务的价值产生影响,如果企业业绩极差的话,相应的期权也会贬值,那么企业就是以近乎不可能的、同期权价格相同的低廉的价格获得了商品和劳务,这是不切实际的。因此,以股票期权的行权价格与行权数量都能确定的日期作为计量日的方法是不恰当的。

经理人股票期权的实际影响在授权日就已发生,而且它是期权持有期间经理人薪酬的组成部分,如果在行使日入账,实质上是延迟费用的确认,不符合配比原则和权责发生制的要求。经理人股票期权在行使日入账意味着经理人只享受期权的利益,而不承担期权的风险,从而使得激励和约束不相协调,不符合激励制约的基本要求。所以,我们赞成 IASB 所做出的以授权日作为

入账日期的选择。

### 三、结语

本文对国际会计准则委员会最新发布的有关股权支付的征求意见稿进行了讨论,分析了在中国实行期权会计处理要解决的关键问题,提出了在中国股票期权会计确认和计量的建议:(1)我国现在试行的期权制度,局限于对经理人的长期激励,而国际会计准则和美国会计准则不仅包括对经理人的激励,还包括其他员工持股报酬和以股票向供货商支付所购商品和劳务的价款。(2)支付股票期权在会计上应当确认为费用,而不是利润的分配。(3)国际会计准则在股票期权价值的计量上采用的是公允价值法,在目前中国,最适合的方法是内含价值法,在特定的条件下,也可以采用最小价值法。(4)在期权确认日期上,支持国际会计准则所使用的方法,即在期权授权日确认股票期权的价值。

#### 注释:

①②引自“经理人控制权收益——理论与实证的分析”,载于中国财经报刊数据库 2003 年 3 月 1 日。

#### 参考文献:

- [1]孙铮,王霞. 员工认股权计划会计问题的探讨[J]. 会计研究,2000,(5).
- [2]谢德仁,刘文. 关于经理人股票期权会计确认问题的研究[J]. 会计研究,2002,(5).
- [3]Accounting Principle Board (APB). Accounting for stock issued to employees[S]. 1972.
- [4]Financial Accounting Standards Boards (FASB). Statement of financial accounting standards No. 123: Accounting for stock based compensation[S]. 1995.
- [5]International Accounting Standards Boards(IASB). Exposure draft 2: Share based payment[S]. 2002.

## Accounting Recognition and Measurement of Stock Option

YUAN Hong-qi, QIAN Yi

(School of Accountancy, Shanghai University of Finance and Economics, Shanghai 200433, China)

**Abstract:** The paper discusses on the “Exposure Draft: on Stock Option” issued by International Accounting Standard Board and puts forward the key problems to be solved in the accounting treatment of stock option in China: 1)The currently employed stock option system in China can only be applied to the long-term compensation of managements; 2)The payment of stock option should be recognized as expenses, but not the distribution of net income; 3)Under current circumstance in China, the most appropriate measurement stock option should be intrinsic value, while in some special cases, minimum value can be used; 4)As to the measurement date of stock option, the date on which the stock option is granted is recommended to be used to measure the value of stock option.

**Key words:** stock option; measurement date; measurement basis