

实施股权激励时权益工具公允价值的确定

李刚

(首都经济贸易大学会计学院 北京 100070)

【摘要】 股份支付以权益工具的公允价值为计量基础,股份支付的确认和计量,应当以完整、有效的股份支付协议为基础。针对当前高管股权激励问题,本文以薪酬性股票期权为例,分析说明权益性公允价值的确定问题。

【关键词】 股份支付 股票期权 权益工具 公允价值

近年来,有不少上市公司实施了股权激励计划。以新准则实施后的 2007 年为例,据沪深两市上市公司 2007 年年报,有 41 家上市公司在 2007 年度实施了股份支付计划。股份支付的授予对象多为公司董事、监事、高管及业务骨干。以权益结算的股份支付的公司有 33 家,其中以限制性股票作为支付工具的有 4 家,以股票期权作为支付工具的有 11 家,另有 19 家未披露具体类型(有 1 家同时具备两种支付工具)。23 家上市公司明确披露了权益工具公允价值的确定方法。以现金结算的股份支付的公司有 11 家,其中以模拟股票作为支付工具的有 2 家,以现金股票增值权作为支付工具的有 7 家,有 2 家未披露具体支付类型。41 家实施股份支付计划的上市公司中,以服务期限作为可行权条件的有 1 家,以非市场条件作为可行权条件的有 19 家,其余未明确披露可行权条件。经过分析发现,有的股份支付计划在实施中对设定的业绩条件作了较大调整,值得关注。

一、权益工具公允价值的确定

1. 股份。对于授予职工的股份,其公允价值应按企业股份的市场价格计量,同时考虑授予股份所依据(合约)的条款和条件(不包括市场条件之外的可行权条件)进行调整。如果企业股份未公开交易,则应按估计的市场价格计量,并考虑授予股份所依据的条款和条件进行调整。有些授予条款和条件规定职工无权在等待期内取得股份的,则在估计所授予股份的公允价值时就应予以考虑。有些授予条款和条件规定股份的转让在可行权日后受到限制,则在估计所授予股份的公允价值时也应考虑此因素,但不应超出熟悉情况并自愿的市场参与者愿意为该股份支付的价格受到可行权限制的影响程度。在估计所授予股份在授予日的公允价值时,不应考虑在等待期内转让的限制和其他限制,因为这些限制是可行权条件中的非市场条件规定的。

2. 股票期权。对于授予职工的股票期权,如果不存在条款和条件相似的交易期权,就应通过期权定价模型估计所授予期权的公允价值。在选择适用的期权定价模型时,企业应考虑熟悉情况和自愿的市场参与者将会考虑的因素。

对于期限相对较短的期权以及那些在授予日后很短时间

内就行权的期权来说,一般不用考虑上面的限制因素。在此类情况下,采用“布莱克-斯科尔斯-默顿”公式能得出与采用其他期权定价模型基本相同的公允价值结果。所有适用于估计授予职工期权公允价值的定价模型至少应考虑以下因素:①期权的行权价格;②期权期限;③基础股份的现行价格;④股价的预计波动率;⑤股份的预计股利;⑥期权期限内的无风险利率。

此外,企业选择期权定价模型时还应考虑熟悉情况和自愿的市场参与者在确定期权价格时会考虑的其他因素,但不包括那些在确定期权公允价值时不考虑的可行权条件和再授予特征因素。确定授予职工的股票期权的公允价值,还需要考虑提前行权的可能性。

二、估计期权价格应考虑的因素

1. 期权定价模型的输入变量的估计。在估计基础股份的预计波动率和股利时,目标是尽可能接近当前市场或协议交换价格所反映的价格预期。一般情况下,对未来的预期建立在历史经验基础上,但如果能够合理预期未来与历史经验的不同,则应对该预期进行修正。

2. 预计提前行权。出于各种原因,职工经常在期权失效日之前提前提行使股票期权。预计提前提行时要考虑以下因素:等待期的长度;以往发行在外的类似期权的平均存续时间;基础股份的价格;职工在企业中所处的层次(根据历史经验,高层职工倾向于较晚行权);基础股份的预计波动率(一般而言,职工倾向于更早地行使高波动率股份的期权)。

3. 预计波动率。预计波动率是对预期股份价格在一个期间内可能发生的波动金额的度量。期权定价模型中的波动率,是一段时间内股份的连续复利回报率的年度标准差。波动率通常以年度表示,而不管计算时使用的是何种时间跨度基础上的价格,如每日、每周或每月的价格。

4. 预计股利。计量所授予的股份或期权的公允价值是否应当考虑预计股利,取决于被授予方是否有权取得股利或股利的等价物。

5. 无风险利率。无风险利率一般是指期权行权价格以该货币表示的、剩余期限等于被估价期权的预计期限(基于期权

的剩余合同期限,并考虑预计提早行权的影响)的零息国债当前可获得的内含报酬率。

6. 资本结构的影响。通常情况下,交易期权是由第三方而不是企业签发的。当这些股票期权行权时,签发人将股份支付给期权持有者。这些股份是从现在的股东手中取得的。以薪酬性股票期权为例,典型的股份支付通常涉及四个主要环节:授予、可行权、行权和出售。

三、案例分析

1. 附服务年限条件的以权益结算的股份支付。

例 1: B 公司为上市公司, 20×2 年 1 月 1 日, 公司向其 200 名管理人员每人授予 100 份股票期权, 这些职员从 20×2 年 1 月 1 日起在该公司连续服务 3 年, 即可以 4 元每股购买 100 股 B 公司股票从而获益。公司估计该期权在授予日的公允价值为 15 元。第一年有 20 名职员离开 B 公司, B 公司估计三年中离职率将达到 20%; 第二年又有 10 名职员离开公司, 公司将离职率修正为 15%; 第三年又有 15 名职员离开。费用计算过程见表 1。

年份	计 算	当期费用	累计费用
20×2	$200 \times 100 \times (1 - 20\%) \times 15 \times 1/3$	80 000	80 000
20×3	$200 \times 100 \times (1 - 15\%) \times 15 \times 2/3 - 80 000$	90 000	170 000
20×4	$155 \times 100 \times 15 - 170 000$	62 500	232 500

2. 附非市场业绩条件的以权益结算的股份支付。

例 2: 20×2 年 1 月 1 日, C 公司为其 100 名管理人员每人授予 100 份股票期权, 其可行权条件为: 20×2 年年末, 公司当年净利润增长率达到 20%; 20×3 年年末, 公司 20×2~20×3 年两年净利润平均增长率达到 15%; 20×4 年年末, 公司 20×2~20×4 年三年净利润平均增长率达到 10%。每份期权在 20×2 年 1 月 1 日的公允价值为 24 元。20×2 年 12 月 31 日, 权益净利润增长了 18%, 同时有 8 名管理人员离开, 公司预计 20×3 年将以同样速度增长, 即 20×2~20×3 年两年净利润平均增长率能够达到 18%, 因此预计 20×3 年 12 月 31 日可行权。另外, 预计第二年又将会有 8 名管理人员离开公司。20×3 年 12 月 31 日公司净利润仅增长了 10%, 但公司预计 20×2~20×4 年三年净利润平均增长率可达到 12%, 因此预计 20×4 年 12 月 31 日将可行权。另外, 实际有 10 名管理人员离开公司, 预计第三年将有 12 名管理人员离开。20×4 年 12 月 31 日, 公司净利润增长了 8%, 三年平均增长率为 12%, 满足了可行权条件。当年有 8 名管理人员离开。

分析: 按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》, 本例中的可行权条件是一项非市场业绩条件。第一年年末, 虽然没能实现净利润增长 20% 的要求, 但公司预计下一年将以同样的速度增长, 因此能够实现两年平均增长 15% 的要求。所以公司将其预计等待期调整为两年。由于有 8 名管理人员离开, 公司同时调整了期满(两年)后预计可行权的人数(100-8-8)。第二年年末, 公司仍然估计能够在第三年取得较理想的业绩, 将其预计等待期调整为 3 年。由于第二年有 10 名管理人员离开,

高于预计数, 因此公司相应调整了第三年预计可行权的人数(100-8-10-12)。第三年年末, 目标实现, 实际离开人数为 8 人。公司根据实际情况确定累计费用, 费用计算过程见表 2。

年份	计 算	当期费用	累计费用
20×2	$(100 - 8 - 8) \times 100 \times 24 \times 1/2$	100 800	100 800
20×3	$(100 - 8 - 10 - 12) \times 100 \times 24 \times 2/3 - 100 800$	11 200	112 000
20×4	$(100 - 8 - 10 - 8) \times 100 \times 24 - 112 000$	65 600	177 600

例 3: 2010 年 1 月, 为奖励并激励高管, D 上市公司与其管理层成员签署股份支付协议, 规定如果管理层成员在其后三年中都在公司任职服务, 并且公司股价每年提高 10% 以上, 管理层成员即可以低于市场价格的价格购买一定数量的本公司股票。同时作为协议的补充, 公司把全体管理层成员的年薪提高了 50 000 元, 但对于这部分年薪公司将按月存入公司专门建立的内部基金。三年后, 管理层成员可用属于其个人的部分抵减未来行权时支付的购买股票款项。如管理层成员决定退出这项基金, 可随时全部提取。

D 公司以期权定价模型估计授予的此项期权在授予日公允价值为 3 000 000 元。在授予日, D 公司估计三年内管理层离职的比例为每年 10%; 在第二年末, D 公司调整其估计离职率为 5%; 到第三年末, 实际离职率为 6%。

在第一年中, 公司股价提高了 10.5%, 第二年提高了 11%, 第三年提高了 6%。公司在第一年、第二年末预计下年能实现当年股价增长 10% 以上的目标。

分析: 如果不同时满足服务三年和公司股价年增长 10% 以上的要求, 管理层成员就无权行使其股票期权, 因此二者都属于可行权条件, 其中服务满三年是一项服务期限条件, 10% 的股价增长要求是一项市场业绩条件。虽然公司要求管理层成员将部分薪金存入统一账户保管, 但不影响其可行权, 因此统一账户条款不是可行权条件。

按照股份支付准则的规定: 第一年末确认的服务费用为: $3 000 000 \times 1/3 \times 90\% = 900 000$ (元); 第二年末累计确认的服务费用为: $3 000 000 \times 2/3 \times 95\% = 1 900 000$ (元); 第三年末累计确认的服务费用为: $3 000 000 \times 94\% = 2 820 000$ (元)。因此第二年应确认的费用为: $1 900 000 - 900 000 = 1 000 000$ (元); 第三年应确认的费用为: $2 820 000 - 1 900 000 = 920 000$ (元)。

最后, 94% 的管理层成员满足了市场条件下的全部可行权条件, 尽管股价每年增长 10% 以上的非市场条件未得到满足, D 公司在第三年末也都确认了收到管理层提供的服务, 并相应确认了费用。

可见, 在可行权条件为非市场条件时, 如果在确定授予日公允价值时未考虑, 则会影响每期可行权情况的估计。

主要参考文献

1. 财政部会计司编写组. 企业会计准则讲解 2008. 北京: 人民出版社, 2008

2. 李刚. 股权激励需明晰权益性公允价值. 中国会计报, 2009-03-27