

对伊利股份股权激励计划下盈余的思考

南京 李长青

自 2006 年 1 月 1 日《上市公司股权激励管理办法(试行)》实施以来,沪深两市已有青岛海尔、美的电器、苏泊尔等近 50 家上市公司提出股权激励方案,其中部分公司已经进入了实施阶段,还有一百多家公司纷纷表示将推出股权激励计划。2008 年年初内蒙古伊利实业集团股份有限公司(简称“伊利股份”)发布了 2007 年年度业绩预亏公告,亏损原因是公司实施了股权激励计划。该份报告给信息使用者提供了怎样的信息?透过这份报告我们能够得到怎样的启示?作为信息的监管者、提供者、鉴证者又将如何作为,才能保证信息相关且可靠?这些都是理论和实务工作者应该研究的课题。

一、对伊利股份股权激励计划的分析

1. 巨额摊销使每股收益(EPS)表现为负数。股权激励费用只是一个会计符号,不影响现金流,也不影响公司价值。按照现行企业会计准则的规定,实施股权激励的上市公司应当在等待期的每一个资产负债表日,将取得股票期权的员工提供的服务计入成本费用,计入成本费用的金额按照授予日股票期权的公允价值进行计量。按照伊利股份股权激励计划,共授予激励对象 5 000 万份股票期权,标的股票总量占当时总股本的 9.681%,行权价格为 13.33 元/份,2006 年 12 月 28 日被确定为股票期权授予日。按照现行企业会计准则测算,授予日股票期权的公允价值为 14.779 元/份,损益影响总额为 73 895 万元。伊利股份 2007 年前三个季度已经实现净利润 3.3 亿元,从伊利股份发布的业绩预亏公告来看,在 2007 年度经营性净利润没有发生重大波动的情况下,2007 年度股权激励费用的摊销可能超过 4 亿元。由此判断,伊利股份分别在 2006 年、2007 年摊销股权激励费用,摊销额度分别为 25%、75%。股权激励费用根据现行企业会计准则要计入管理费用,从而影响当期 EPS,但它实际上只是在股权权益中记一个借项符号,并不影响什么,相当于公司期权融资不是简单地收到由期权量价计算出的 7.77 亿元,而是先收到 15.16 亿元,再将其中的 7.39 亿元作为激励薪酬发放掉。激励对象未来行权不再影响股权激励费用摊销额。激励对象已经在 2007 年年末按 1%的比例做了首期行权,按照相关条款,激励对象从 2008 年年末起的六年内可任意行权。根据企业发展的情况判断激励对象非常有可能在 2008 年年末一次性行权,预测公司经营性每股收益在 2007、2008、2009 年分别为 0.606 元、0.652 元、0.942 元,分别同比增长 17.1%、18.1%、44.4%,考虑股权激励费用的摊销,2007 年 EPS 将变为-0.23 元。

2. 企业盈余被高管占有。如前分析,伊利股份 2007 年度

股权激励费用的摊销可能超过 4 亿元。从利益相关者的角度分析,2007 年公司需摊销大额股权激励费用在预料之中,但出乎意料的是,摊销的额度会如此之大,甚至使原本盈利几个亿的财务报表出现亏损。在投资者看来,伊利股份是上市公司,其净利润应该属于全体股东,但公司的实际做法像是“高管拿公司全年的盈利来给自己买股票”,严重影响了投资者的持股信心。同时,根据信息及时披露的要求,公司股权激励方案早已确定,若会对经营业绩构成重大影响应及时公告,而伊利股份 2008 年 1 月底才予以公告,有为机构逃顶的嫌疑。伊利股份是 A 股市场颇具知名度的蓝筹绩优股,在公司无任何不利信息、大盘火爆、股价连创新高的 2007 年第三季度,基金公司却集体减持了公司 4 000 多万股股票,机构“先知先觉”的统一行动令人生疑。实际上,伊利股份授予的股票期权行权期长达八年,完全没有必要在两个年度内就将费用全部摊销。在一般投资者眼里,一个前三季度还巨幅盈利的公司,全年却出现亏损,投资者的第一反应就是怀疑上市公司出了什么问题。

3. 股权激励计划影响股价。2005 年 12 月 31 日中国证监会颁布《上市公司股权激励管理办法(试行)》,2006 年 9 月 30 日,国资委、财政部联合下发《国有控股上市公司(境内)实施股权激励试行办法》。股权激励一般采取按年度分批行权的办法,每年完成考核指标后,管理层才可以获得一定比例的奖励。这样有利于防止管理层的短期行为,有利于公司的长期稳定发展。二级市场上,股权激励概念成为助推个股上涨的主要动力之一。众多有股权激励计划或预期的公司,都在方案公布前后得到了二级市场的“涨声”喝彩,如青岛海尔因股权激励方案的刺激,股价当天上涨 7%,次日上涨 9.76%。但是对上市公司来说,业绩永远是第一位的,在国内投资者普遍缺乏长期投资、价值投资意识的大环境之下,因实施股权激励计划而导致年报亏损实在是件很难解释清楚的事情。

4. 股权激励费用摊销期限的确定。根据现行企业会计准则的要求,股权激励费用应该尽早摊销。但是,伊利股份授予的股票期权的行权期长达八年,为何要在两个年度内就将所有股权激励费用摊销(而且明知道这种摊销将造成公司出现账面亏损)呢?实际上,股权激励费用并非一定要在很短的年限内摊销,比如金发科技也是在 2006 年实施股权激励计划,共授予激励对象 3 185 万份股票期权,标的股票总量占当时总股本的 10%,行权期限三年,每份期权在 2006 年 9 月 1 日的公允价值为 7.689 3 元,损益影响总额为 24 490 万元。金发科技表示,产生的股权激励费用将分三年摊销,其中 2006

财税新规对凌钢股份财务数据的影响分析

四川井研县财政局 李建兵

凌源钢铁股份有限公司(简称“凌钢股份”)于2008年2月15日公布了2007年年报:基本每股收益0.8元,每股净资产5.638元,分别比上年公告数增长17.3%和11.2%。从2007年1月1日起执行的《企业财务通则》、企业会计准则和2008年1月1日起执行的《企业所得税法》及其实施条例等财务会计规范和税收法规,对凌钢股份2007年年报财务数据产生了以下有利影响:

1. 职工福利费的新处理方法使管理费用减少7199万元。

《企业财务通则》规定:企业应当依法为职工支付基本医疗保险、基本养老、失业、工伤等社会保险费,所需费用直接作为成本(费用)列支。《企业所得税法实施条例》规定:企业依照国务院有关主管部门或者省级人民政府规定的范围和标准为职工缴纳的基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费、工伤保险费、生育保险费等基本社会保险费和住房公积金,准予扣除。在此之前,企业均执行《企业所得税暂行条例》的规定:纳税人的职工工会经费、职工福利费、职工教育经费,分别按照计税工资总额的2%、14%、1.5%计算扣除;企业支付基本医疗保险、基本养老、失业、工伤等社会保险费,在计提的职工福利费中列支。《企业财务通则》和《企业所得税法实施条例》将原来应当由职工福利费开支的基本医疗、基本养老、失业、工伤等

年摊销5522万元,2007年摊销14770万元,2008年摊销4198万元,摊销比例分别为23%、60%和17%。

二、引发的思考

1. 会计政策选择的适用性。针对上市公司推出股权激励制度时股票价格大涨,当年年报披露后股票价格又出现大跌的现象,究其原因,一是信息使用者对该制度没有深刻理解,二是企业在核算业绩时没有反映信息使用者的预期。其中最关键的问题就是会计政策的合理选择。企业会计政策选择贯穿于整个会计处理过程。一方面,会计政策的选择是企业处理各种经济关系、协调经济矛盾、分配经济利益的一项重要措施。另一方面,由于反映会计处理结果的会计信息是各利益集团进行决策的依据,因而不同的会计政策下产生的会计结果可能导致各利益集团做出不同的决策。因此,各利益集团根据会计信息评判企业的财务状况时,必须搞清楚企业选择会计政策时的立场,以保证会计信息的决策有用性。会计政策选择是一把“双刃剑”,企业如果能恰当地运用会计政策,合理地进行会计政策选择,对于保证会计信息的相关性、可靠性和透明度,塑造企业的良好形象,促使企业不断发展壮大具有重要的

社会保险费,都规定为直接列入成本或费用,企业不再按照计税工资总额的14%计提职工福利费。根据《企业会计准则第9号——职工薪酬》及其应用指南的规定,首次执行日(2007年1月1日)企业的职工福利费余额,应当全部转入应付职工薪酬(职工福利)。首次执行日后的第一个会计期间(2007年),根据企业实际情况和职工福利计划确认应付职工薪酬(职工福利),该项金额与原转入的应付职工薪酬(职工福利)之间的差额应当调整管理费用。

凌钢股份转入应付职工薪酬(职工福利)的福利费余额为7823万元,2007年开支的福利费金额为624万元,差额7199万元调减管理费用。借:应付职工薪酬——职工福利7199万元;贷:管理费用7199万元。凌钢股份2007年管理费用为1.03亿元,较上年的1.73亿元减少40%,主要原因就是职工福利费的新处理方法使管理费用减少7199万元。

2. 长期股权投资收益核算方法的变化使投资收益增加183.84万元、留存收益增加296.97万元。

《企业会计准则第2号——长期股权投资》规定:投资企业对被投资单位具有共同控制或重大影响的长期股权投资,采用权益法核算。采用成本法核算的长期股权投资包括:一是投资企业能够对被投资单位实施控制的长期股权投资;二是

意义。

2. 公司治理的创新性。公司治理结构不完善,内部人控制问题没有完全解决,在激励对象、激励方式和目标考核等方面难以充分体现出资人利益,激励与约束不对称。股权激励的实质作用是加大了实现盈利预期的可能性,同时也提高了公司业绩的长期增长能力,因而将使得管理层与股东利益更加趋于一致,他们会尽量将经营管理能力转化为资本。加快现代企业制度的建设,实施全方位的内部控制是股权激励计划实施的基础,更是长期激励机制有效发挥作用的前提。因此,在实施股权激励计划时,公司必须有良好的内部控制环境和人文环境,必须有健全的制度。股权激励机制能够与公司治理结构形成良性互动。股权激励是公司所有者对管理层及核心技术人员激励,但如果所有者不到位,就可能变成管理层自己激励自己,达不到所有者通过股权激励促使公司持续发展的目的。如果公司治理结构不完善、内部人控制下的公司实施股权激励计划,亦可能引发管理层在实施股权激励计划前刻意降低收益率、压低股价,而在实施股权激励计划后,释放隐性收益、驱使股价回升的问题。○