

股权激励核算方法之选择

中国人民大学商学院 耿建新(博士生导师) 北京服装学院 朱友干

【摘要】 本文结合人力资本权益,以股权激励的目的为切入点,从股权激励的费用观、资产观以及收益分配观角度探讨股权激励核算方法的优化。

【关键词】 股权激励 费用化 资产化 人力资本权益

一、现行股权激励核算方法

就股权激励的会计核算而言,美国财务会计准则委员会(FASB)于2004年发布了修订后的《财务会计准则公告第123号——以股票为基础报酬的会计处理》(SFAS123);英国会计准则委员会(ASB)于2004年发布了《财务报告准则第20号——以股权为基础支付》(FRS20);国际会计准则理事会于2004年发布了《国际财务报告准则第2号——以股份为基础支付》(IFRS2);我国财政部于2006年根据IFRS2制定了《企业会计准则第11号——股份支付》(简称“股份支付准则”)。这些准则都涉及股权激励的会计核算。

尽管修订后的SFAS123、FRS20以及IFRS2所规范的股份支付范畴要比我国规定的股份支付范畴广,但这些准则都认为,虽然股票期权的计量方法有内在价值法与公允价值法,但实务中仍应采用公允价值核算,将企业股份支付计入费用以及股东权益(即所有者权益)。

我国实施股权激励的上市公司采用股份支付准则后,发生了“业绩变脸”。例如,2008年2月伊利股份发布公告称,尽管2006年公司净利润达3.45亿元,但因对股权激励采用新准则核算,导致公司2007年度出现亏损。无独有偶,采用股份支付准则后,海南海药公司2007年业绩预计亏损达5000万元。

由此可见,股权激励支出费用化可能使实施股权激励的上市公司发生“业绩变脸”,从而损害财务资本所有者的权益。尽管关于股权激励核算方法的研究已有很多,但这些研究都未能从高专用性人力资本权益的角度探讨股权激励的会计核算。

二、从人力资本角度选择股权激励核算方法

(一)股权激励的目的

我国2005年出台的《上市公司股权激励规范意见(试行)》规定:股权激励的对象是上市公司的董事、监事、高级管理人员及其他员工。这些人员具有高专用性的人力资本,而股权激励的目的就是获取这些高专用性的人力资本,降低代理成本。人力资本的专用性越高,其可替代性越低。企业对人力资本的替换成本越高、依赖程度越强,则高级雇员所获得的股权激励也就越多。

(二)股权激励会计处理方法的比较

关于股权激励的会计处理有费用观、资产观以及收益分配观之争。简言之,股权激励费用观认为,应将股权激励支出直接计入费用;股权激励资产观认为,应将股权激励支出计入资产;而股权激励收益分配观认为,应将股权激励支出视同企业对激励对象的收益分配。

1. 费用观。SFAS123、FRS20、IFRS2以及我国的股份支付准则都倾向于将股权激励支出费用化。依据我国股份支付准则的规定,企业的股权激励支出应按所授股权的公允价值进行计量,增加企业的成本或费用,相应增加资本公积(其他资本公积),并在行权日根据行权情况,确认股本和股本溢价,并结转原先确认的资本公积(其他资本公积)。下面举例说明股权激励费用观及其影响:

例:A上市公司于2002年1月1日向其200名管理人员每人授予100股股票期权,这些人员从2002年1月1日起在该公司连续服务三年,即可以每股4元的价格购买100股A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每股15元。第一年有20名管理人员离开公司,A公司估计三年中离开的管理人员比例将达到20%;第二年又有10名管理人员离开公司,公司将管理人员离开比例修正为15%,实际第三年又有15名管理人员离开。假设2005年12月31日,155名管理人员全部行权,A公司股票面值为每股1元,管理人员以每股4元购买。费用和资本公积计算过程见下表:

单位:元

年份	计 算	当期费用	累计费用
2002	$200 \times 100 \times (1 - 20\%) \times 15 \times 1/3$	80 000	80 000
2003	$200 \times 100 \times (1 - 15\%) \times 15 \times 2/3 - 80 000$	90 000	170 000
2004	$155 \times 100 \times 15 - 170 000$	62 500	232 500

具体账务处理如下:

- (1)2002年1月1日。授予日不处理。
- (2)2002年12月31日。借:管理费用80000元;贷:资本公积——其他资本公积80000元。
- (3)2003年12月31日。借:管理费用90000元;贷:资本公积——其他资本公积90000元。

(4)2004年12月31日。借:管理费用62 500元;贷:资本公积——其他资本公积62 500元。

(5)2005年12月31日,155名管理人员全部行权时:借:银行存款62 000元(155×100×4),资本公积——其他资本公积232 500元;贷:股本15 500元(155×100),资本公积——股本溢价279 000元。

从上述账务处理可见,实行股权激励支出费用化,增加了企业的费用,减少了利润,易导致上市公司“业绩变脸”,这不仅影响了股票期权的行权条件,而且影响了企业的财务能力(即筹资、投资、收益分配能力)。

2. 资产观。众所周知,资本按权益属性可分为股权性资本与债权性资本。股权性资本投资于企业将增加企业的资产和股东权益;债权性资本投资于企业将增加企业的资产和负债。人力资本投资也因其专用性高低而有两种权益安排,即股权性人力资本与债权性人力资本。高专用性的人力资本可以获得企业的股权,而低专用性的人力资本只能获得固定的薪酬收入。

由于企业股权激励的对象不是所有的人力资本,而仅限于高专用性的人力资本。因此,企业实施的股权激励可视为股权性人力资本投资,其可以增加企业的人力资产及人力资本或股本;而对普通雇员支付的固定薪酬可视为债权性人力资本投资,可以增加企业的人力资产或费用与负债。

基于以上分析,我们将资产观界定为:将股票期权按所授股权的公允价值计量,并增加人力资产,相应增加人力资本。在行权日根据行权情况,将原先所增加的人力资本转为股本(人力资本)和股本溢价。在行权前所确认的人力资本是一种非流通股本,行权后则转变成可流通股本。

在资产观下,我们所面临的问题是对所增加的人力资产是否需要摊销、如何摊销以及摊销期限如何确定等。

如果不摊销人力资产,将会使该资产在企业长期存在,企业的业绩不会因股权激励而下滑;若摊销,则摊销期的长短将会影响企业当期的费用,进而影响当期收益。确定摊销期可考虑股权激励对象的任职时间、可能的离职比例等。摊销期一般长于行权限制期与行权有效期之和,因此与费用观相比,资产观将企业费用分摊的期限延长,降低了前几年的费用,但增加了后几年的费用。考虑资金时间价值因素,企业费用的公允价值降低了。总之,资产观下,无论是否摊销人力资产,其费用的公允价值总额都小于费用观下的费用总额。

接上例,在资产观下的具体账务处理如下:

(1)2002年1月1日。授予日不处理。

(2)2002年12月31日。借:人力资产80 000元;贷:人力资本80 000元。

(3)2003年12月31日。借:人力资产90 000元;贷:人力资本90 000元。

(4)2004年12月31日。借:人力资产62 500元;贷:人力资本62 500元。

(5)2005年12月31日,155名管理人员全部行权时:借:银行存款62 000元,人力资本232 500元;贷:股本(人力资本股本)15 500元,资本公积——股本溢价279 000元。

本股本)15 500元,资本公积——股本溢价279 000元。

假设上例中,摊销期为n年,行权前时间为3年,则行权前几年每年可先根据估计数摊销人力资产,行权后根据实际数和已摊销数调整剩余年限的年摊销额。所以行权前每年应做会计分录:借:管理费用 $[200 \times 100 \times (1-20\%) \times 15 \times 1/n]$;贷:人力资产。行权后根据实际数和已摊销数调整剩余年限的年摊销额。借:管理费用 $\{[155 \times 100 \times 15 - 200 \times 100 \times (1-20\%) \times 15 \times 3/n]/(n-3)\}$;贷:人力资产。

3. 收益分配观。如前所述,所谓股权激励的收益分配观是指,将企业的股权激励支出按所授股权的公允价值计量,视同一种特殊的股票股利,相应增加人力资本。在行权日根据行权情况,将所增加的人力资本转为股本和股本溢价。在行权前所确认的人力资本是一种非流通股本,行权后转变成可流通股本。

按收益分配观核算股权激励支出的理论根源是法国经济学家萨伊提出的“三位一体”分配模式。萨伊认为,生产的三要素(土地、劳动和资本)取得补偿的对应方式是地租、工资和利润。后来马歇尔的分配理论将萨伊的“三位一体”模式扩展为“四位一体”分配模式,熊比特、卡森等又对此进行了修订,修订后的“四位一体”分配模式为:劳动——工资、土地——地租、资本——利润、企业家才能——企业家利润。无论是“三位一体”还是“四位一体”分配模式,都说明了企业应按各要素对经济主体贡献的大小进行利润分配,而高专用性的人力资本在企业中所获得的股权激励可视为这些人力资本参与企业利润分配的结果。

上例在收益分配观下的具体账务处理如下:

(1)2002年1月1日。授予日不处理。

(2)2002年12月31日。借:利润分配——未分配利润80 000元;贷:人力资本80 000元。

(3)2003年12月31日。借:利润分配——未分配利润90 000元;贷:人力资本90 000元。

(4)2004年12月31日。借:利润分配——未分配利润62 500元;贷:人力资本62 500元。

(5)2005年12月31日,155名管理人员全部行权时:借:银行存款62 000元,人力资本232 500元;贷:股本(人力资本股本)15 500元,资本公积——股本溢价279 000元。

由上述分析可见,相对于费用观与资产观而言,从经营成果角度看,将企业股权激励视为收益分配将不会使企业“业绩变脸”,不会更改股权的行权条件,从而有利于发挥股权激励的功效,体现了高专用性人力资本与财务资本共享收益的契约关系。因此,采用收益分配观更为合理、可行。

主要参考文献

1. 汪祥耀等. 国际会计准则与财务报告准则——研究与比较(第二版). 上海:立信出版社,2005
2. 张文贤. 人力资源会计研究. 北京:中国财政经济出版社,2002
3. 威廉姆·R. 司可脱著. 陈汉文等译. 财务会计理论. 北京:机械工业出版社,2000