

方
慧
著

员工股票期权 会计研究

YUANGONG GUPIAO QIQUAN
KUAJI YANJIU

上海大学出版社

员工股票期权会计研究

方 慧 著

上海大学出版社

· 上海 ·

图书在版编目(CIP)数据

员工股票期权会计研究/方慧著. —上海: 上海大学出版社, 2008. 3

ISBN 978-7-81118-155-5

I. 员… II. 方… III. 股份公司-企业管理-激励-会计-研究 IV. F276.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 020272 号

责任编辑 傅玉芳 封面设计 孙 敏 技术编辑 金 鑫

员工股票期权会计研究

方 慧 著

上海大学出版社出版发行

(上海市上大路 99 号 邮政编码 200444)

(<http://www.shangdapress.com> 发行热线 66135110)

出版人: 姚铁军

*

南京展望文化发展有限公司排版

常熟华顺印刷有限公司印刷 各地新华书店经销

开本 890×1240 1/32 印张 6.25 字数 156 000

2008 年 3 月第 1 版 2008 年 3 月第 1 次印刷

印数: 1~2100

ISBN 978-7-81118-155-5/F·060 定价: 19.00 元

前 言

一、研究背景及动机

近 20 年来,西方国家企业员工的薪酬结构变化较大。以股票期权为主体的薪酬制度开始逐渐取代了以基本工资和年度奖金为主体的传统薪酬制度,尤其随着 20 世纪 80 年代以来证券市场的不断上扬,股票期权已经成为对员工最有利的激励工具。1995 年,全美员工持股中心(National Center for Employee Ownership, NCEO)估计美国实行股票期权激励的企业有 10 237 家,员工参与人数 1 153 万人,占劳动力总数的 12%,涉及的资产额达 1 200 亿美元,约占全美企业股票总额的 10%左右^①。1998 年,据全球最大的综合性人力资源咨询公司翰威特(Hewitt)公司的调查,超过 2/3 的美国大公司向其非高级管理人员授予股票期权,26%的大公司在整个公司范围内实施股票期权,1.5%的大公司在至少 50%的员工范围内实施了股票期权计划^②。2000 年 1 月,美国持股计划数据库显示,财富 200 强中有超过 20%的公司实施了全体员工股票期权计划或是向所有员工提供认股权。不仅如此,股票期权数量在公司总股本中所占比例也在

① 数据来自: Kevin J. Murphy “Explaining Executive Compensation: Managerial Power vs. the Perceived Cost of Stock Options”, *University of Chicago Law Review* (Summer, 2002).

② Barbara Pirchegger, “Costs And Benefits From Repricing Employee Stock Options”, *Schmalenbach Business Review*, Vol. 54, January 2002, pp. 80 - 111.

逐年上升。20 世纪 70 年代,大多数公司股票期权计划允许受益人购买的全部股票数量一般只占公司总股本的 3% 左右。到了 1989 年,美国 200 家最大的公司几乎都将其发行在外股票的 7% 用于支付股票期权相关的报酬。而在 2001 年,股票期权报酬则占了美国上市公司发行在外股票的 13.2%^①,在证券行业和硅谷,这个比例甚至超过了 40%。继美国之后,许多国家的企业都开始引进这一制度。1996 年《财富》杂志评出的全球前 500 家大工业企业中,至少有 89% 的公司已在员工中采取了股票期权报酬制度。同时,股票期权在亚洲也逐渐发展起来,日本是在 1997 年,印度是在 1999 年 6 月,韩国是在 1999 年 12 月,中国台湾地区是在 2000 年 8 月,分别正式立法通过实行认股期权的。而新加坡和中国香港特别行政区的认股期权十年前就已经合法,并且也已实行很久。2001 年,日本东京证交所 1 986 家上市公司中已有 179 家公司有认股期权计划(占 9%);韩国证交所 671 家上市公司中有 120 家实行认股期权(占 17.88%),印度 6 000 家上市公司中有 250 家发放认股期权(占 4.17%);而韩国 Kosdaq 市场认股期权实行的比例则更高^②。

以建立现代企业制度为方向的我国国有企业改革,在进入攻坚阶段以后所面临的深层次问题,就是如何加强对经营者的激励和约束问题^③,这些目前都已经成为了制约国有企业发展的重要因素。改革开放以来,我国国有企业先后实行了承包制、资产经营责任制、租赁制、委托代理制等激励措施,有些企业还进行了年薪制试点。但从实施效果来看,这些分配制度都存在着经营者和企业利益不一致

①② Barbara Pirchegger, "Costs And Benefits From Repricing Employee Stock Options", *Schmalenbach Business Review*, Vol. 54, January 2002, pp. 80 - 111.

③ 蒋砚章:《股票期权:激励经营者的有效手段》,《光明日报》2003 年 2 月 10 日第二版。

以及激励不足的问题。作为建立和完善我国国有企业经营者激励和约束机制的一项重要举措和企业分配的一种新尝试,股票期权激励制度尽管是在1999年9月22日的十五届四中全会上才被正式认可的,但其实践早在1993年就已拉开了序幕。从1993年深圳万科开始首次试行员工股票期权制度以来,越来越多的上市公司除了给员工支付工资、奖金等现金报酬之外,也开始尝试给高级管理人员、核心技术人员发放股票期权、股票增值权(Stock Appreciation Right, SARs)、业绩股份(Performance Stock)等股票薪酬,或者以员工持股计划(Employee Stock Ownership Plans, ESOPs)的方式让全体员工参与公司持股^①。目前,股票薪酬计划实施的企业不仅包括高科技企业、民营企业,还有国有控股、国有独资企业,涉及的行业包括纺织、冶金、电子、商业、房地产等^②。股票期权等新的股票报酬激励方式的涌现改变了我国企业长期以来的单一现金薪酬体系,使员工与

① 目前我国企业中所实施的股票报酬制度主要有期股、虚拟股票、股票增值权、员工持股计划等。国内许多文章将这些股票持股计划通称为股票期权,但事实上,它们之间存在着明显的区别。期股是指公司预留一定数量的股票在受益人的个人账户中,受益人将薪酬的一部分按约定价格购买这些股票,但这些股票有一个锁定期,并不能马上变现,只有当受益人在达到预期经营目标或是达到公司规定时间后,才可将这些股票逐渐变现。虚拟股票是指公司以一定数量的股份作为奖金的形式发放给员工,但在某一规定时间之间,员工不得出售这些股份,到了约定的期间,员工有权让公司以现金向他支付相应数量真实股份在当时的市价。虽然由于员工并没有买卖真实的股票,因而虚拟股票并没有赋予员工像股东一样的经济权利,如投票表决权、监督权等,但一般会享有分红权。股票增值权是赋予员工按规定的股票数量享受公司股票价格超出预先确定价格的增值部分的权利。股票增值权与虚拟股票非常相似。唯一不同的是,在股票增值权计划中,延期现金的数额取决于公司赠与员工该权利至该权利到期这一期间公司股价的增值幅度,而不能在这期间享有分红权。员工持股计划是一种由企业职工通过购买企业部分股票持有本企业产权并获得相应的管理权的股份制形式。

② 周建波:《国有企业推行经理人股票期权薪酬制度的思考》,《南京经济学院学报》2001年第1期。

企业的利益联系更加紧密,降低了企业的委托—代理成本,调动了企业管理人员和员工的积极性,增强了企业的竞争能力。但股票期权激励机制的大量涌现也随之产生了很多重大问题,相关的配套措施也亟待解决,其中一个重要的问题就是如何制定我国企业的股票期权会计准则,以逐渐规范和引导我国股票期权激励机制的稳步发展。

由于股票期权交易的复杂性和计量的困难性,员工股票期权会计处理问题一直是会计学界的难题之一。西方国家对员工股票期权会计经过几十年的讨论和发展,至今仍然在一些重要方面存在分歧。尤其随着美国安然、世通等事件的爆发,人们又一次对企业提供财务报表信息的可靠性、相关性与透明度提出质疑,而其中关于员工股票期权会计处理的争论则不可避免地成为社会各界关注的焦点。美国财务会计准则委员会(Financial Accounting Standard Board, FASB)正着手修订原有的股票期权会计准则,试图在一定程度上限制员工股票期权会计处理方法的可选择性和管理人员的故意操纵性。同时,国际会计准则理事会(International Accounting Standard Board, IASB)也将股票期权会计准则的制定纳入项目议程,并准备在2003年底正式发布关于股票基础支付(Share-based Payment)的国际财务报告准则(International Financial Reporting Standards, IFRS)。如前所述,股票期权制度在我国正处于刚刚起步与发展阶段,再加上我国证券市场正处于逐步完善阶段,相关的法规建设还不完善,因此也就不可避免地导致了我国企业在实施员工股票期权计划初期的混乱局面,甚至在某种程度上抑制了员工股票期权在我国的发展和运用。为此,中国证监会正在制定《上市公司认股权试点管理办法》。2006年2月,财政部会计司颁布了《企业会计准则第11号——股份支付》,期望能对现有的员工股票期权进行会计规范。但就目前而言,国内会计学术界关于股票期权会计处理方法的研究还仅仅停留在对国外先进经验,尤其是美国关于股票期权会

计处理和信息披露的介绍层面上。然而,股票期权激励计划的实施必须在特定的法律、法规环境下进行,同时我国特有的市场环境、法律环境、公司治理结构等原因导致我国股票期权计划在实施过程中存在一定的特殊性^①。因此,如何在借鉴国外已有的先进经验的基础上,根据我国现有国情和“本土化”的股票期权计划的发展程度构建的我国股票期权会计制度就成为摆在会计学者面前的一道难题。本书正是基于这一背景下提出了员工股票期权的会计问题研究,以期通过分析和比较国外员工股票期权会计准则的制定,能够对我国员工股票期权相关会计制度的构建与完善起到一定的借鉴作用。

二、研究方法

在研究过程中,作者参阅了美国等发达国家的有关书籍、期刊和国际会计准则理事会、美国财务会计准则委员会等机构与团体的研究报告、征求意见稿、讨论稿以及国内的相关文献。科学的研究方法是进行任何科学研究活动必不可少的手段,也是保证科研质量的重要前提。本课题主要运用了以下两种研究方法:

(1) 规范研究方法:以会计的基本理论和财务会计概念框架为依托,结合其他学者的实证研究结果,主要运用演绎法来论述员工股票期权的确认、计量以及相关的会计问题。

(2) 比较研究方法:本文对员工股票期权会计处理进行了国际横向比较,同时还对各国和各地区的关于员工股票期权会计准则制定过程中的迂回反复进行了纵向比较与分析,在归纳总结的基础上,提出了对员工股票期权会计制度的建议,特别是在我国特有的经济、法律、市场环境下员工股票期权会计制度的构想。

^① 本文第六章有详细阐述。

三、主要观点

本书在深入比较、研究员工股票期权会计的相关文献的基础上,并通过对大量关于员工股票期权会计的实证研究结果的分析,提出了如下观点:

(1) 员工股票期权的会计确认一直以来都是最具争议性的焦点问题,许多学者认为员工股票期权并不符合会计确认的要素定义,因此,不主张将员工股票期权表内确认,而认为只需表外披露即可。本书则从财务会计概念框架以及其确认的经济后果双重角度出发,提出员工股票期权应当在财务报表中确认为一项权益,而其相关的成本则应当在损益表中确认为一项费用。

(2) 员工股票期权交易的特殊性使得其计量日的选择存在一定困难。美国财务会计准则委员会和国际会计准则理事会都选择了授予日(Grant Date)作为计量日,本文则从计量模型以及计量本质等多方面进行分析,认为应当选择授权日(Vesting Date)作为计量日,并指出美国财务会计准则委员会和国际会计准则理事会的选择在一定程度仅仅只是迫于企业界压力的一种妥协。

(3) 员工股票期权公允价值的计量方法主要是采用期权定价模型,目前运用较多的期权定价模型主要有布莱克—斯科尔斯期权定价模型(B-S Model)以及二叉树模型(Binominal Model)。美国财务会计准则委员会建议使用前者,而将后者作为一种备选。本书则通过对两种期权定价模型步骤及变量的分析,并对可交易股票期权与员工股票期权进行比较,认为二叉树模型应该更适用于计量员工股票期权的公允价值。

(4) 每股收益计算中必须考虑员工股票期权的稀释作用,这一点已经得到了各国会计准则制定机构的认可。为此,美国财务会计准则委员会采用了库藏股份法来考虑员工股票期权对每股收益的稀

释作用。目前,各国会计准则制定机构大都也是采用库藏股份法。本文则通过对库藏股份法的分析,认为库藏股份法会在很大程度上低估员工股票期权对每股收益的低估作用,而且也会导致每股收益的信息披露与员工股票期权的公允价值法表内确认不相符合。因此,本文提出采用公允价值法来考虑员工股票期权对每股收益的稀释作用。

(5) 本书在对国外关于员工股票期权会计研究的先进经验的借鉴基础上,结合我国的具体国情,对我国员工股票期权会计制度提出了构想。国内许多学者认为我国目前的市场环境尚不成熟,股票期权制度也尚不规范,因此不应予以表内确认,只需表外披露即可。而有些学者则认为即使将其表内确认,也不应当采用公允价值法。本书在分析我国目前股票期权实施现状的基础上,通过对国外员工股票期权会计准则发展历程的借鉴及相应经济后果的分析,主张应当将员工股票期权采用公允价值进行表内确认,同时还应当加强表外信息披露。不过,考虑到我国目前证券市场的有效性问题的,为进一步加强员工股票期权信息披露的可靠性,目前我国应当采用行权日(Exercise Date)计量,以消除期权定价模型中大量不确定因素,而等到相关市场环境较为成熟之后,则可以转而采用授权日(Vesting Date)计量。

目 录

前言	1
第一章 员工股票期权会计概论	1
第一节 员工股票期权简介	1
第二节 员工股票期权会计准则研究的历史回顾	5
第三节 员工股票期权会计研究的核心问题	15
附 录 美国各界关于股票基础报酬会计征求意见稿的 争论	18
第二章 员工股票期权的确认	27
第一节 员工股票期权的确认——负债抑或权益	28
第二节 员工股票期权报酬成本的确认	30
第三节 员工股票期权费用化确认的经济后果	44
第四节 员工股票期权及相关报酬成本的确认方法	58
附 录 AIMR 关于股票期权会计的调查报告	65
第三章 员工股票期权的计量	70
第一节 员工股票期权及其报酬费用的计量属性探讨	70
第二节 员工股票期权公允价值的计量	78
第三节 员工股票期权计量日的选择	97

第四章 员工股票期权会计处理的实际运用

——基于 FASB 修订后的第 123 号准则 108

第一节 固定股票期权 108

第二节 变动股票期权 115

第三节 期权条件修改和现金结算 120

第四节 非上市公司授予的股票期权 122

第五章 员工股票期权与每股收益 124

第一节 员工股票期权是否会稀释股东权益? 124

第二节 员工股票期权与每股收益 126

第三节 考虑员工股票期权稀释后的每股收益的具体应用 133

第六章 员工股票期权在中国的运用及发展 135

第一节 我国推行员工股票期权的必要性分析 135

第二节 员工股票期权在中国的发展现状分析 140

第三节 员工股票期权在中国运用的几点意见和建议 146

第七章 我国员工股票期权会计研究 161

第一节 新会计准则颁布前员工股票期权会计处理评述 162

第二节 新会计准则颁布后员工股票期权会计制度的完善 168

参考文献 182

第一章 员工股票期权会计概论

第一节 员工股票期权简介

一、员工股票期权的产生原因及经济含义

现代企业制度的显著特征之一是两权分离,即企业由众多股东拥有,由代理人(经理人员)负责经营,这就产生了所谓的代理关系。众所周知,投资者或者股东的目标是追求企业价值或者是股东财富的最大化。从道理上讲,代理人也应是企业最大效益的追求者,但是由于经理人员不直接参与企业利润的分配,不能通过自己的劳动得到应有的回报,所以经理人员不见得愿意增加企业的价值,而可能更多地考虑自己的闲暇时间和风险规避。由于经理人和企业所有者均为自身利益而积极行动,两者效用函数就出现了不一致性。同时,由于经理人和所有者之间的信息不对称,而企业又处于不确定市场环境中,道德风险等委托代理问题就十分容易发生,经理人员往往为了自身的利益而损害投资者或者股东们的利益,从而带来效率损失和高昂的代理成本。为此,现代公司理论认为可以通过建立有效的剩余索取权和控制权的配置机制实现这一目标。首先,剩余索取权和控制权尽可能对应,即拥有剩余索取权和承担风险的人应当拥有控制权,或拥有控制权的人应当承担风险;其次,经理的补偿收入应当与企业的经营业绩挂钩而不应当是固定合同支付,即经理应承担一定的风险。

员工股票期权^①激励制度最早产生于美国。在其产生之初,它只是一种对付高税率的变通手段。1952年,美国个人所得边际税率升至92%,菲泽尔(Pfizer)公司第一个推出股票期权,以降低员工收入中的纳税部分。而随着员工股票期权的大量实施及形式的不断发展,其本身的激励作用也在不断显现,并逐渐成为一种旨在解决“委托—代理”矛盾的有效的长期激励机制。具体而言,员工股票期权就是与公司员工签订合同时,赋予员工在特定时期内(一般3~5年)按某一预定的价格(行权价)购买公司股票的选择权。因此,从本质上看,员工股票期权实际上是以股票为标的(Underlying)的一种买入期权(call option)^②。员工在股票期权到期之前有权作出是否行权(购买公司股票)的选择。如果公司股价高于行权价,员工就可以通过股票期权行权获利;反之,员工行使股票期权就会无利可图甚至发生损失,在这种情形下,员工则会选择放弃行使股票期权,因此其损失是有一定限度的。由此可见,股票期权是给予员工购买公司股票的权利,而非现金报酬或股票本身。当行权价一定时,行权人的收益是与行权日股票价格呈正比。从理论角度而言,股票价格是股票内在价值的外现,如果没有其他因素影响,两者在变动趋势上应该是一致的。同时股票价值是公司未来收益的折现,因此,员工的个人利益就与企业未来发展建立起一种正相关的关系。经营者只有在增加股东财富的前提下才可同时获得收益,从而和股东成为利益共同体。其具体运

① 员工股票期权最初的实施对象主要是对公司的高级管理人员,因此,其最早被称为“经理人股票期权”(Executive Stock Option)。但随着股票期权实施对象的逐步扩大,甚至扩大到公司全体员工,其名称也相应地改为员工股票期权(Employee Stock Option)。

② 期权有两种基本类型:买入期权(Call Option)和卖出期权(Put Option)。前者赋予期权购买者可按固定价格向期权出售者购买指定标的物的权利,后者赋予期权购买者可按固定价格要求向期权出售者出售指定标的物的权利。因此,员工股票期权应当归属于一项买入期权。

作机制如图 1-1 所示。

图 1-1 中,OB 是经营者获得股票期权需要提供的服务价值,A 为行权价。当行权日股票市价小于行权价时,期权持有人放弃行权,其最大损失为

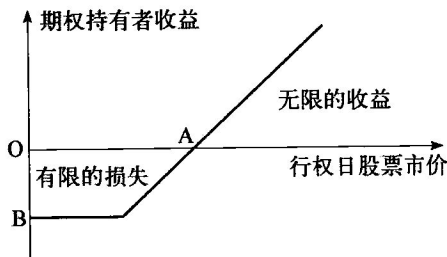


图 1-1 股票期权运作机制

OB。当行权日股票市价大于行权价时,期权将给持有人带来收益,随着行权日股票市价的增加,期权行权获得的收益也会趋于无限大。由此可以看出,员工股票期权一般具有以下几个特征:① 员工股票期权是一种“权利”而非“义务”。员工买与不买公司股票享有完全的自由,发行股票期权的公司无权干涉。就公司而言,公司负有向员工发行股票的义务。而公司股价上涨越多,员工股票期权给公司带来的潜在损失就越大。而对于持有公司股票期权员工而言,他也并没有因此而承担必须向企业提供服务的义务,即使股价未能上涨或甚至是下跌,他所损失的最多也只是其已经向企业提供的服务。② 这种权利是企业对员工所提供服务的“补偿”,实质上是用员工股票期权的“价值”对员工所提供的服务进行“补偿”。所以,从这个意义上看,员工股票期权应该归属于员工“薪酬包”(Payments Package)的一个组成部分。③ 员工不是无偿获得股票的,而必须向企业支付“行权价”。员工在行使股票期权时,还必须按照股票期权约定的行权价向企业支付一定数量的现金,尽管所支付的现金数额一般都会低于股票行权当日的市场价。④ 员工股票期权本质上就是让员工从受雇佣者的角色变成了具有受雇佣者和股东的双重身份,从而拥有一定的企业剩余索取权并承担相应风险。尤其随着社会经济的发展,智力资本在企业总资本中所占比例的加重,智力资本的拥有者将不会再满足于受雇佣者的角色,让物力资本的所有者简单地“搭便

车”(Free Ride)。因此,员工股票期权制度的实施实际上也是使得智力资本的所有者的简单受雇佣者的角色发生转变,从而进一步实现对他们的激励作用。⑤ 员工股票期权是一种未来概念,其价值只有经过企业经营者的努力,促使企业得到发展,每股净资产提高,股票市价上涨之后,员工股票期权的价值才能真正体现出来。

二、经理人股票期权的类别

经理人股票期权在实际使用中会有所区分,企业根据自身的发展计划,会使用不同的股票期权类型来达到不同的目的:或是为了筹集资本,或是为了分散股权(非报酬型股票期权),或是作为员工的额外报酬以达到激励之目的(报酬型股票期权)。不同的类别其会计处理方法是不同的,主要分类如下:

(一) 补偿型与非补偿型股票期权

依据雇主赋予其股票期权目的的不同,经理人股票期权可分为补偿型股票期权和非补偿型股票期权(Compensation and Non-compensation)。补偿型股票期权是以股票期权作为员工额外的报酬,发行股票期权的雇主必须付出实际上的代价,获得期权的员工获得实质上的利益。雇主执行这种股票期权计划是为了获取员工的服务,留住人才或是激励员工而支付员工的代价。非补偿型股票期权指员工获得股票期权并未获得任何优惠(和外部公众相比),雇主也没有因此而付出任何实质性的代价。发行这种期权的主要目的是为了筹集资本或者分散股权、增加员工的向心力。非补偿型股票期权必须同时具备以下四个重要特征:① 所有满足雇佣条件的全职雇员都可以参与(除了行政主管和拥有一定比例外发股份的雇员外);② 同等地向雇员提供股票,或按工薪的一定百分比向雇员提供股票(购买的股份数可能受到限制);③ 履行期权的时间限制在一个合理的期间内;④ 向雇员提供的折扣不大于向股东或其他人提供的合理

折扣。

（二）确定型和不确定型股票期权

根据股票期权计划条款是否确定,股票期权计划可分为确定型股票期权和不确定型股票期权(Nonvariable or Fixed and Variable)。如果在赠予日,股票期权的行权价格和经理人有权获得的股数均已知,则为确定型股票期权计划;如果在赠予日行权价格不能确定或者经理人有权获得的股数不能确定,或者两者都不能确定,而是行权价格或者经理人有权获得的股数取决于赠予日后事项,则该计划为不确定型股票期权计划。一般而言,确定型股票期权的授予只与服务时间相关。而不确定型股票期权则不仅与服务时间相关,还要求必须满足一定的授予条件,授予条件一般为业绩目标,因此,不确定型股票期权又称为业绩型股票期权(Performance Stock Option)。

（三）激励型与非法定型股票期权

根据美国《国内税收法则》,按照是否享受税收优惠,经理人股票期权可以分为激励型股票期权和非法定型股票期权(Incentive and Nonqualified)。非法定型股票期权的实施条款不受国内税法限制,可以由各公司自行规定,但是不能享受税收优惠,个人收益必须作为普通收益缴纳个人所得税,同时不能作为公司企业所得税的税前扣除项目;激励型股票期权在符合《国内税收法则》的前提下可以享受税收上的优惠,其收益中符合税收法则规定的部分可以作为资本利得纳税,同时可以作为公司企业所得税的税前扣除项目。

第二节 员工股票期权会计准则 研究的历史回顾

由员工股票期权的含义可以看出,它与普通的企业交易或事项之间存在重大的区别。从性质上看,员工股票期权属于一项兼有负