

股份支付准则之缺陷探析与修订建议

王家亮

与股份支付相关的会计准则主要体现在《国际财务报告准则第2号——以股份为基础的支付》(IFRS2)、《美国财务会计准则公告第123号——以股份为基础的支付(修订)》和我国于2006年制定的《企业会计准则第11号——股份支付》。制定前述三个制度(以下统称股份支付准则)所基于的原理基本相同。笔者认为,其原理存在缺陷,应对股份支付准则进行修订。

(一) 缺陷所在

1. 制度设计出发点存在偏差。现有股份支付准则没有很好区分员工和基于员工加股东双重身份这两个不同概念。在新的经济形态下,合伙人制取代传统员工经理人制的趋势尤其在互联网企业越来越明显。而现准则完全把员工视同员工,而未意识到员工完全可能转化为股东。现有准则是纯基于员工的股份支付,而不是基于员工转化为合伙人制或类合伙人制的、由原股东向员工新股东的股份利益让渡而设计的。

2. 支付承担主体错乱。现有准则表象上是针对员工的股份支付,而实质上完全可能是新老股东之间的股份利益让渡。换言之,员工取得所服务公司(实施主体)的股(期)权,其中有的实施主体实际并未支付,而按照现行股份支付准则,却要在会计处理上列支为实施主体的股权激励成本,而实质上其支付承担主体为原股东,属于基于原股东对员工转化为股东的一种利益让渡,是由原股东替实施主体所支付的员工激励成本。股权激励的决策权在原控股股东,其对股权激励方案的设计和批准均非

常慎重,因为这涉及到对原股东利益的稀释度。从另一个方面,原控股股东更寄希望于通过股权激励吸引人才、发挥人才潜力,增加所实施股权激励的实施主体的市场估值来抵消所给予实施主体员工的股份让渡的支付成本。基于合伙人制的股份让渡使得原股东让渡的利益和支付成本在规模上可能更大。按照现行准则,基于实施主体没有掏一分钱而又要列支巨额股权激励成本的情形,其会计处理结果会影响实施主体的利润,从而不利于大力推广股权激励制度,间接影响经济发展。因此,现行股份支付准则在某种程度上落后于股权时代发展趋势。

3. 估值确认存在缺陷。对于采用什么模型作为“估值技术”,我国股份支付准则和金融工具确认与计量准则并没有做出明确规定,股份支付准则仅在第14条中要求企业披露“权益工具公允价值的确定方法”。股票期权公允价值估值模型由企业自行选择,容易导致企业间的股权期权估值可比性下降。公允价值的确认至少与以下两个因素紧密相关:(1) 授予日的股价;(2) 预期股价的波动率。不同的授权日,不同的参数,尤其是股价短期内出现大幅波动时,按照同一方法计算仍可能出现差异巨大的估值结果。且现行准则规定按照授予日确认的估值一旦确定,在分摊期不得调整,导致所谓公允价值结果可能并不公允。例:某实施公司员工股权激励计划董事会决议授予日为6月26日,其当日股价为每股40元。按照批准的股权激励计划,公司运用2亿元资金为限在

7月10日至8月10日之间陆续从二级市场购买股票,之后转授予给员工。按照B-S估值模型,授予日对应的股权激励估值在每股30元左右,需要确认股权激励成本3亿元。而7月10日至8月10日之间,公司的股价已经掉至均价每股10元。换言之,公司回购股票实际支付限额为2亿元,而按现行准则,公司需要列支3亿元股权激励成本,与实际支付成本差异达到1亿元。据此可见,这种估值可能并不公允。

(二) 修订建议

重点在于首先要明确谁是真正的支付承担主体,然后做到按承担主体进行合理估值和合理列支。

1. 对于实施主体没有掏钱而针对实施主体员工进行的股权激励,其激励成本完全应按原股比例列支为原股东的股权让渡成本,而非列支在实施主体。折价卖给实施主体员工的股份,折价部分金额应按原股比例由原股东承担成本,而非列支在实施主体账内。

2. 对于实施主体回购股权用于股权激励,其所支付的实际成本应列支为实施主体的股权激励成本,但应按实际支付成本而非按授予日的估值成本进行列支,尤其在分期连续多笔回购的情形下,更应以实际回购成本列支,以减少仅以某特定授予日估值成本列支与实际支付成本不符的误差。

3. 对于混合方式的股份支付,如既有实施主体回购、又有员工实际支付、又有原股东利益让渡的情形,需要对其按公允价值扣除实施主体实际回购成本、员工支付成本之后的差额,按原股

我国会计师事务所 发展管理会计咨询业务的路径

印玉丽 涂建明 郭章翠

（一）优化组织结构，成立管理会计咨询业务部

首先，将现有所有涉及到管理会计咨询的业务从其他业务部门中独立出来，组建管理会计咨询业务部，通过管理会计咨询业务部及其业务拓展，布局把握我国企事业单位管理会计发展带来的市场机遇；其次，做好人力资源筹划，为管理会计咨询业务部配备管理会计专家和工作团队；再次，建立专门的管理会计咨询业务流程、标准和质量控制制度，保证职业会计师可以在开展业务过程中有章可循，保证管理会计咨询服务有条不紊地开展。可以说，事务所抓住机遇开展管理会计咨询业务，既提升了会计师事务所的社会服务能力，也提升了事务所管理咨询人才的专业价值，可以使会计师事务所快速成长的管理会计咨询业务市场中抢占先机，有利于形成新的业务渠道和盈利点。

（二）吸纳培养专业人才，形成管理会计服务团队

人才是管理会计事业发展的基础与关键。我国目前存在巨大的管理会计人才缺口是其发展的瓶颈。对于会计师事务所而言，突破这一瓶颈的策略是要做到对专业人才“盘活存量、引进增

量”，即通过培训盘活现有的专业人才，同时加大对专业人才的吸纳。具体而言，首先，建立内部的管理会计培训与筛选机制，对事务所内部具有管理会计专业知识和技能的人员进行强化培训，鼓励其参加国内外的注册管理会计师资格认证，不断提升专业素养，强化专业服务能力；其次，招贤纳士，为事务所注入新鲜血液，不断引进吸收国内外管理会计专业人才，将其充实到管理会计咨询业务部。通过会计师事务所的管理会计人才建设，形成有竞争力的管理会计咨询服务团队。

（三）打造典型案例，树立管理会计服务品牌

会计师事务所发展管理会计业务的初期，不应盲目铺摊子以规模取胜，而应拿出树立服务品牌的职业精神，做专做精每一例管理会计咨询业务，对于每一个业务案例进行系统地总结和跟踪，密切关注客户的管理效果改善。此外，在事务所内部定期交流管理会计业务的工作经验，强化业务部门的精品意识。成功的管理会计案例具有示范效应，可吸引潜在客户，从而刺激其管理会计需求，倘若事务所再进行适度的业务推广和策略性营销，预期可撬动

事务所管理会计咨询业务的发展。

（四）与高校合作发展管理会计教育，繁荣管理会计市场

基于管理会计的发展前景，会计师事务所应当积极与高校进行合作，参与到高校管理会计的理论研究和人才培养中来。首先，这有利于我国管理会计发展中实现实务界与理论界的对接，从而探索出适合中国本土商业环境的管理会计理论与方法体系；其次，将职业会计界的专业与实践经验与高校教师的理论知识与教学资源相结合有助于高校培养出实用型的管理会计专业人才，既可向事务所输送职业会计师后备军，也可给企事业单位培养有管理会计观念、知识和技能的从业队伍，亦可为事务所培育潜在的管理会计咨询客户。

从目前现实的培养路径来看，事务所可以充分利用高校的MPAcc项目等应用型会计专业人才的培养平台，定制管理会计方向的专业硕士，为其提供对接的实践经验指导和专业实习的机会，从而较为迅速地地为事务所、也为企事业单位储备管理会计后备军。

（作者单位：东南大学经济管理学院）

责任编辑 鲍双双

比例列支为原股东的股权激励成本。

4. 统一估值计量方法的选择顺序和明确公允价值的计量层次（包括回购股票实际成本、活跃市场报价、模型定价等），且允许按每个年度为周期对公允价值进行重估和调整，以增强各公司间

估值的可比性。模型估值计量方法往往有一定局限性，现有股票期权估值方法与授予日的股价、预期股价的波动率密切相关，所有参数的预期是基于过去和数学模型所默认的规律，而实际参数完全可能与预期参数不一致甚至差异巨

大。因此，建议允许每年度按实际参数进行重估，相应调整估值成本并进行会计处理。

（作者单位：用友网络科技股份有限公司）

责任编辑 鲍双双