

借款、主营业务应付款、其他应付款、应付工资、应交税金、预提费用、长期借款,共计7个一级科目;第三类是所有者权益类科目,包括:实收资本(股本)、资本往来、资本公积、留存收益4个;第四类是成本类科目,包括主营业务成本、其他业务成本,共计2个一级科目;第五类是损益类科目,包括:主营业务收入、其它收入、主营业务支出、其他支出、以前年度损益调整,共计5个一级科目。

(二)关于会计报表体系。对小企业如何通过会计报表披露会计信息,世界各国的要求不同。例如,英美要求符合一般公认会计原则,小企业的财务报表也必须经过注册会计师审计并对其公允性表达意见;德法无严格要求,报表注释作简化处理,法国还允许编制简化财务报表。德法两国的注册会计师地位较低,素质有一定差异,主要审查会计处理与税法的一致性,法律规定小企业年报可免于审计,因此,德法两国对审计的要求不普遍。大、中企业严格按会计准则要求呈送会计报表并须经过严格审计,小型企业在报表种类、格式和注释方面适当简化,审计要求适当放松。

我国的情况在许多方面与德法相似。比如,法律上都属于大陆法系性质;企业筹资以间接筹资为主;会计管理以政府管理为主;较多地考虑会计为纳税服务;注册会计师的整体素质不高,而且不同的注册会计师之间、不同的事务所之间执业水平差异很大。因此,我国小企业会计报表体系的设计,在立足于我国实际情况的基础上,应主要参照德法的做法,简化会计报表的种类、格式和注释,适当放松外部审计要求。这样,既照顾了小企业会计力量薄弱的实际情况,又能适应我国审计力量相对不足、审计水平不高的现状。小企业必须向外提供的会计报表包括:资产负债表、利润表、现金流量表,但格式应结合上述小企业会计科目的设置予以简化,不必单独编制资产减值准备明细表、利润分配表、股东权益增减变动表、分部报表等,有关这些方面的重要信息可以附表或附注的形式说明。

(工作单位:郑州大学会计系)

责任编辑 袁蓉丽

上市公司股票期权 激励计划会计问题研究

□ 姚文

1999年以来,利用股票期权激励管理人员和技术骨干的激励制度创新,越来越受到国内企业的重视。但目前对股票期权激励方案的研究多是从金融学和财务的角度出发,而基于会计学的研究不多。但笔者认为,股票期权方案的会计记录、核算、披露等制度,是期权激励方案实施的必要保障,是规范操作股票期权激励政策的重要内容,与上市公司的规范运作也关系密切,因此,研究股票期权激励方案的会计问题具有现实的意义。笔者拟从股票期权的确认、计量、核算、披露等问题作一初步分析。

一、股票期权的会计确认问题

会计确认是按规定的标准和方法,辨认和确定经济信息是否作为会计信息进行正式的记录并列示财务报表的过程。确认的基本问题是辨认经济业务是否记录,记录的时机及如何记录。

1、股票期权激励计划是否确认

对于股票期权这种激励制度的创新,在考虑其会计确认的问题时面临两个挑战性的问题:一是期权这种金融工具是否具有价值。按现代金融学理论,这种工具有其独特的功能和内在价值。另外,1998年颁布的国际会计准则133号中也已提出,金融工具应在报表中反映,并以其公允价值记录。尽管股票期权激励计划与完全意义上的金融工具形成的金融资产和金融负债有所不同,但它对于我们理解股票期权激励计划有一定借鉴意义。所以笔者认为,以规范、公开、发展的眼光,借鉴国际惯例,应对期权具有价值予以肯定。二是公司授予期权,是否属于费用支出。若对期权的价值给予肯定,那么授予期权就是一种经济利益的让渡,是公司经济利益的流出,也就是公司发生了费用支出,而且这项支出在授予以后就发挥了它的经济作用,尽管在授予时可能没有实际发生现金支付。另外,股票期权激励计划关系到公司治理的重要内容,

根据“实质重于形式”和“真实、相关”的原则,此项经济利益的流出应该确认为费用。

2. 确认的时间选择

美国证券管理委员会 (SEC) 和财务会计准则委员会 (FASB) 提倡股票期权再授予时及时入账。从以下几方面看,该要求是有利的:(1)它符合信息披露的“公正、平等和及时”的原则,由此,利益各方可以清楚地了解和评价公司的激励机制。(2)在美国对补偿费用有税收优惠的情况下,可以节省这部分税赋的利息支出。但及时入账也有不利之处,它会导致公司的利润下降,在股票市场有效的前提下,公司的股票价格会下降,导致股票期权的价值下降,从而减弱了股票期权的激励作用。因此,有观点认为股票期权应在股票期权行使时再入账。

笔者认为,在考虑股票期权入账时间的问题时,要从我国的国情出发,不仅要考虑激励的效果分析,还要考虑对其它利益相关者的影响,考虑激励与约束的关系。具体来讲,有以下几点:一是我国股票市场的有效情况不同于美国,利润指标与股价的相关性也不如美国那么强,期权激励的比例不是很大,而且期权激励费用对利润的影响有多大,是否会真正起到激励效果,是有疑问的。二是在执行时入账会影响以后经营年度的利润,若经理人员更换,将会影响其他后任人员的经营,与会计信息相关性的要求不符,有其不合理一面。三是激励与约束应该是相互协调的,若激励的费用在期权执行时才入账,相当于期权持有人只享受期权的好处,而不承担它的风险,约束较激励为弱,不符合激励约束制约的基本要求。四是执行期权时入账,不符合费用配比的原则。期权激励费用的支出,实际的影响即从合同的签定就已发生,并且是经理人员在期权授予期的薪金的组成部分,若在执行时入账,实际是延迟了费用的确认,不符合配比原则,同时也对股东和其他利益相关者不利。综合以上分析,从会计“客观、可比、相关、及时”等基本原则出发,股票期权费用应在授予时入账。

二、股票期权的会计计量问题

美国财务会计准则委员会的123号公告详细地讨论了股权激励各种方式的会计核算问题,认为股票期权的计量可以采用内在价值或公允价值。内在价值是股票期权的执行价与授予时股票的市价的差值。公允价值是股票期权的实际市价,它可以根据期权定价模型确定。(如布莱克——斯科尔斯 (Black-Scholes) 或二项式模型 (Binomial model))。

期权的定价模型运用有一定的假设前提,而我国的现实市场的情况并不具备运用期权定价模型的假设条件,因此,结合我国的实际,笔者认为股票期权宜采用相当于内在价值的差价计量,对有市价的股票采用授予时市价与执行

价的差价,对于国有股转让的部分应根据国有资产管理部的要求,以国有股的理论出售价与期权约定的执行价的差价计量。股票期权的激励费用为授予股权数与差价的乘积。

三、股票期权激励费用的会计核算问题

股权激励费用在一些类型的激励方案中会发生,这部分的费用是经理人员在期权授予期的薪金的转换形式,一般授予期是3—5年,激励费用在授予期内对公司的经营产生影响,所以应将股票期权费用平均分年予以确认。可以在递延资产科目下设“股票期权激励费用”子科目。股票期权授予时,按股票期权激励费用(=股票期权内在价值×股票期权总股数)作记录如下:

借:递延资产——股票期权激励费用

贷:资本公积——股票期权激励

每年或季摊销时:

借:管理费用——股票期权激励费用

贷:递延资产——股票期权激励费用

以后在授予期内每年进行如此摊销核算。

在期权执行时将资本公积的期权准备部分转为股权或用于从二级市场购买,或购买国有股。

借:资本公积——股票期权激励

现金(或银行存款)

贷:股本

或:在实际执行时,支出现金购买股权,即

借:资本公积——股票期权激励

贷:现金(或银行存款)

另外,股票期权到期时可能不被执行的,也可能因实际业绩未达到要求而没有获得的,已确认的费用可以冲回。

四、股票期权激励计划的披露

我国证监会发布的“关于公开发行股票公司信息披露的内容与格式准则第二号”中规定披露高级管理人员的情况,包括年度报酬情况(以公司支付为限,包括采用货币形式、实物形式和其他形式获得的工资、奖金、福利、特殊待遇等)。根据此项要求,股票期权激励计划应在年度报告中予以披露,笔者认为至少应包括以下内容:1.股票期权的参与人员,股票期权数量、授予时间、授予期、执行期等;2.股票期权类型、执行价、期权核算的会计政策、价格的确定、费用摊销期限、已确认的费用及资本公积中关于期权的准备;3.未执行的期权、到期的期权及执行的期权;4.期权在管理人员的工资中的比例等。

(作者单位:中国人民大学会计系)

责任编辑 袁蓉丽