

股权激励计划取消与终止 会计处理及准则漏洞

巩娜

(上海立信会计学院会计与财务学院 上海 201620)

【摘要】 本文以两家上市公司股权激励计划为例,分析比较了资产负债表日后取消股权激励计划以及股权激励计划自然失效两种情形下的会计处理及其经济后果,在此基础上分析了我国会计准则的漏洞,并结合国外相关规定提出了完善建议。

【关键词】 股权激励 取消 终止 会计处理

一、引言

在 2008 年、2010 年《企业会计准则讲解》当中以及财政部会计司 2011 年 12 月 31 日印发的《关于做好执行企业会计准则的企业 2011 年年报监管工作的通知》规定当中对于股权激励计划终止时的会计处理的规定是:如果企业在等待期内取消了所授予的权益工具或结算了所授予的权益工具(因未满足可行权条件而被取消的除外),企业应当将取消或结算作为加速可行权处理,立即确认原本应在剩余等待期内确认的金额。但是在 2006 年企业会计准则当中又规定:在等待期内的每个资产负债表日,应当以对可行权权益工具数量的最佳估计为基础,按照权益工具授予日的公允价值,将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。这意味着如果企业现在能够合理预计未来的几年达不到股权激励计划当中所规定的业绩,预计未来可行权数量为 0,则可以不予确认股权激励费用。

很多公司根据自身的情况对于准则进行理解,盈利企业愿意按照准则进行会计处理,可以微利企业和亏损企业,或者加速会计处理所确认的费用对于业绩有较大影响的公司则更有可能不予确认股权激励费用,所以股权激励计划取消时的会计处理存在较大差异。

受经济危机等因素的影响,2011 年我国很多企业的业绩大幅下滑,而一些公布了股权激励计划的上市公司因此无法达到行权指标。部分公司选择终止了公司后续的股权激励计划,但是股权激励计划确认的费用应当如何处理?

二、卧龙地产案例(资产负债表日后取消股权激励计划)

1. 股权激励计划公布与授予。2010 年 6 月 7 日,卧龙地产董事会审议通过了修订后的《股票期权激励计划(修订稿)》。6 月 23 日公司 2010 年第四次临时股东大会审议通过了修订后的《股票期权激励计划(修订稿)》,并且确定了 2010 年 6 月 23 日为公司股票期权激励计划首次授予股票期权的授予日。预留股份 2011 年 6 月 23 日为股票期权的授予日,公司的期权成本将按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》

的规定按年进行分摊。卧龙地产激励计划的激励形式、股票数量以及解锁条件见表 1。

表 1 卧龙地产股权激励计划

公司名称	公布时间	激励形式	股票数量 (占股本比例)
卧龙地产	2010年6月	股票期权	1 981.8万股、预留 219.6万股(3.04%)
	第一批(2010年)	第二批(2011年)	第三批(2012年)
申请解锁条件	当年加权平均净资产收益率不低于13% 2010年度净利润相比2009年度增长不低于80% (扣除非经常性损益前后孰低),如高于或等于80%时,第一批股票期权全部有效;低于80%时,则第一批股票期权全部失效	当年加权平均净资产收益率不低于13% 2011年度净利润相比2009年度增长不低于150% (扣除非经常性损益前后孰低),如高于或等于150%时,第二批股票期权全部有效;低于150%时,则第二批股票期权全部失效	当年加权平均净资产收益率不低于13% 2012年度净利润相比2009年度增长不低于200% (扣除非经常性损益前后孰低),如高于或等于200%时,第三批股票期权全部有效;低于200%时,则第三批股票期权全部失效

资料来源:卧龙地产《股票期权激励计划(修订稿)》。

2. 股权激励行权。2011 年 6 月 23 日,第五届董事会第三十次会议决议公告,审议通过了《关于激励对象符合第一批股票期权行权条件的议案》,公司 2010 年实现归属于上市公司股东的净利润为 27 025.93 万元,同比增长 97.98%,归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为 26 802.10 万元,同比增长 83.87%,公司 2010 年加权平均净资产收益率为 19.71%,满足行使第一批股票期权规定的业绩条件(见表 1)。此外审议通过了《关于激励对象第一批股票期权绩效考核情况的议案》,对于第一批股票期权个人绩效考核的结果当中因为考核原因以及离职原因取消期权 64.8 万股,即第一批股票期权可行权数量为 595.8 万股。

3. 股权激励会计处理。2012 年 1 月 13 日,公司第五届董

事会第四十次会议审议通过了《关于终止实施〈卧龙地产集团股份有限公司股票期权激励计划(修订稿)〉的议案》,议案称鉴于国内房地产市场和证券市场环境发生较大变化,预计业绩不能满足股票期权激励计划的行权条件,所以公司决定终止正在实施的股权激励计划。

议案当中认为卧龙地产 2010 年业绩符合行权条件,首次授予股票期权中第一批股票期权全部有效,经考核后可行权数量为 595.8 万份,按一年期公允价值 1.55 元/份,第一批股票期权的成本为 923.49 万元(595.8×1.55)。同时公司预计 2011 年、2012 年业绩不符合行权条件,首次授予股票期权中第二批、第三批股票期权和预留股票期权可行权数量为 0。公司 2011 年末累计确认期权成本 923.49 万元,2010 年已经计提 771.80 万元,因此在 2011 年计提 151.69 万元。

卧龙地产会计处理的思路分析:2011 年需计提股份支付费用 151.69 万元=第一批的 923.49 万元-2010 年确认的 511.97 万元-第二批冲回来的 188 万元-再冲回第三批的 71.56 万元(公司预计第三批没有办法达到可行权条件,所以对于第三批等待期的 71.56 万元费用也不进行确认)。

在股权激励计划还没有取消的情况下,预计股权激励计划没有办法达到可行权条件,预计未来可行权数量为 0,这种会计处理是正确的。

表 2 卧龙地产股权激励计划正常实施及提前终止会计处理

首次授予股票期权	预计可行权股份(万份)	每份期权的公允价值	公允价值(万元)	分摊期(等待期)确认费用(万元)			
				2010年	2011年	2012年	2013年
首次授予股票期权							
第一批1/3	660.60/595.8	1.55	1 023.95/923.49	511.97	511.97		
第二批1/3	660.60	1.14	753.08	188.27	376.54	188.27	
第三批1/3	660.60	0.65	429.39	71.56	143.13	143.13	71.57
小计	1 981.8		2 206.4	771.8	1 031.64	331.4	71.57
预留股票期权							
第一批1/2	94.5	0.4	37.8	-	18.9	18.9	-
第二批1/2	94.5	0.21	19.85	-	4.96	8.92	4.96
小计	189		57.65	-	23.86	28.82	4.93
合计	2 170.8		2 264.05	771.8	1 055.5	360.22	76.53
2012年提前终止	595.8		923.49	771.8	151.69	-	-

资料来源:卧龙地产《关于终止〈股票期权激励计划(修订稿)〉的公告》。

4. 股权激励计划终止。

问题一:卧龙地产 2012 年 1 月 14 日《关于终止〈股票期权激励计划(修订稿)〉的公告》当中认为,卧龙地产在等待期内终止实施及注销股票期权,2010 年已确认的股份支付费用 771.80 万元不予调整,对于原本应该在剩余等待期内确认的股份支付费用需要在 2011 年度加速计提。公司 2012 年的公告认为,应该在 2011 年进行加速计提费用,但是这个事项是属于资产负债表日后事项(因为是在 2012 年进行的公告),在 2011 年没有迹象表明公司的股权激励计划会终止,所以在

2011 年不应该加速计提股权激励的费用。这是当时卧龙地产会计处理的第一个不合理之处。

因此最终公司在 2011 年度报告中提到:截至 2011 年 12 月 31 日,管理层未有计划终止实施期权激励计划,故该事项作为资产负债表日后非调整事项,对 2011 年度的财务状况无影响。

问题二:2010 年没有分摊掉的费用,对于第一批的 1/3,在 2011 年把剩余的分摊掉;对于第二批,因为不符合业绩条件,公司所有的费用都不确认,而且把前期的费用都冲回来;对于第三批,在资产负债表日并没有证据表明第三批的股权激励到底能不能得到有效的实施,这个时候对于它的股权激励费用不进行相应的会计处理存在一定的问题。由于在 2012 年股东大会通过终止股权激励计划,即在资产负债表日后取消股权激励计划,在报告期内不能加速计提股权激励费用,在 2012 年尽管已经取消了,还是应该进行加速计提股权激励费用,因此第三批股权激励费用应确认为 487.04 万元(429.39+57.65)。这是当时卧龙地产会计处理的第二个不合理之处。

表 3 为根据 2011 年数据测算 2012 年加速行权确认费用报表相关项目的变化。表 3 的数据表明,如果对于第三批确认股权激励费用,则营业利润会下降 2.94%,利润总额以及归属于上市公司股东的净利润会下降 2.96%,管理费用会上升 6.76%。如果 2012 年公司的业绩要差于 2011 年业绩,则确认股权激励费用产生的影响会更大。而股权激励费用的应用如果产生 5% 及以上的变化,则说明这种影响是显著的(Street 和 Cereola, 2004; Chalmers 和 Godfrey, 2005)。

卧龙地产根据 2011 年数据测算
表 3 加速计提行权费用的报表项目变化 单位:万元

报表项目	不包含第三批股权激励费用	包含第三批股权激励费用	变化百分比
营业利润	16 548.24	16 061.20	2.94%
利润总额	16 475.79	15 988.75	2.96%
归属于上市公司股东的净利润	14 105.37	13 687.97 *	2.96%
管理费用	7 205.96	7 693	6.76%

注:2011 年原始利润表中利润总额为 16 475.79 万元,归属于上市公司股东的净利润为 14 105.37 万元,比率为 85.61%(14 105.37÷16 475.79×100%),包含“股份支付费用”的净利润就等于包含“股份支付费用”的利润总额乘以这一比率,即:15 988.75×85.61%=13 687.97(万元)。

三、东百集团案例(非主动取消、自然失效)

1. 股权激励计划内容。2010 年 6 月东百集团公布股权激励计划,授予激励对象股票期权,计 1 090 万股(占股本比例 3.176%),公司将授予日定为 2010 年 8 月 19 日。

行权条件为:①2010 年度至 2012 年度,各年度公司归属于母公司所有者的净利润即扣除非经常损益后归属于母公司所有者的净利润均不低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不为负;②净利润年复合平均增长率:计划的指标值

为以公司2009年经审计的扣除非经常损益后归属于母公司所有者的净利润为基数,2010年度至2012年度扣除非经常损益后归属于母公司所有者的净利润年复合增长率不低于20%;③年平均净资产收益率:2010年度至2012年度扣除非经常损益后年加权平均净资产收益率不低于10%。

2. 自然失效会计处理。东百集团在2011年年报当中称,在报告期内,由于福州市地铁建设的需要,6月3日起,公司东街店CD二区共计7 062.4平方米营业面积拆除,东北两侧广场均被围挡。由于经营面积的减少以及围挡后交通不便的影响,下半年东街店销售情况出现了明显下滑。受到这些因素的影响,公司在年报当中披露,2011年扣除非经常损益后归属于母公司所有的净利润与2009年相比,复合增长9.52%,由于公司业绩没有满足行权条件,所以东百集团报告期不确认第二行权期权益工具的股权激励成本费用和资本公积。而东百集团2012年半年报称报告期内扣除非经常损益后归属于母公司所有者的净利润为49 304 076.66元,未能满足行权条件,不再确认第三行权期权益工具的股权激励成本费用和资本公积。

根据《企业会计准则第11号——股份支付》以及《股权激励有关事项备忘录3号》的规定,在每个资产负债表日,根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息,修正预计可行权的股票期权数量,并以此为依据确认各期应分摊的费用。东百集团根据合理基础(主力门店地铁口建设等原因)预计后续等待期业绩无法达到可行权条件,所以没有确认相应股权激励费用。东百集团公司并没有主动终止股权激励计划,而是预计未来的可行权数量为0,所以对于相关的费用没有进行确认。公司股权激励计划正常实施会计处理见表4。

表4 东百集团股权激励计划正常实施会计处理

行权期	可行权数量(万股)	激励成本(万元)	分摊期(等待期)确认费用(万元)			
			2010年	2011年	2012年	2013年
第一批30%	309.6	1 252.12	417.37	834.75		
第二批30%	309.6	1 647.45	274.57	823.72	549.15	
第三批40%	412.8	2 579.93	286.66	859.98	859.98	573.32
合计	1 032	5 470.49	978.61	2 518.45	1 409.12	573.32
2011年起不符合条件	309.6		978.61	273.51		

四、进一步分析

1. 需要区分主动取消与自然失效。从上述两个案例可以看到,根据现有准则的相关规定,企业主动终止股权激励计划与股权激励计划自然失效的会计处理存在很大的差异(见表5)。预测行权条件中经营业绩指标无法实现,企业主动终止股权激励计划,在会计处理时需要加速行权,确认还没有确认的股权激励费用;企业也可以并不终止股权激励计划,而是根据公司的情况,预计后续等待期业绩无法达到可行权条件,

因此不确认股权激励费用。主动终止可以使企业自己掌握节奏,根据情况重新制定股权激励计划,但是却需要增加大量的管理费用,会影响企业当年业绩;而被动终止,让股权激励计划自然失效,可以避免公司业绩受到影响,但是需要等待股权激励计划自然失效,有的公司可能会需要等待较长时间,会影响公司对于员工的激励,有可能会影响员工的工作积极性。

表5 主动终止与自然失效区别

	主动终止	被动终止
前提	预测行权条件中经营业绩指标无法实现	因未满足可行权条件而被取消
会计处理	加速行权,确认费用	没有达到可行权条件,不确认费用
优点	节约时间,可以重新制定激励计划	不会造成公司负担
缺点	公司费用增加	需要被动等待,不利于员工激励

因此,如果没有特殊的原因,则对于公司而言应该是采用自然失效而不是采用主动取消,尤其是在卧龙地产的案例当中,2012年已经是第三批股权激励的考核期间,而公司却在二月份主动取消。如果没有特殊原因,应该等到2012年12月股权激励计划自然失效,而且公司预计业绩不能满足股权激励计划的行权条件,所以不需要确认股权激励费用,这对于公司更为有利。

2. 国内外股权激励相关准则比较。我国企业会计准则来源于国际会计准则,但是证监会并没有相应地安排补救措施,使我国股权激励相关准则并不是很完善。通过表6可以看到,国际会计准则理事会(IASB)所颁布的国际财务报告准则(IFRS2)以及美国财务会计准则委员会(FASB)发布的美国财务会计准则(SFAS2004R)当中规定,对于股份支付计划,如果不具备可行权条件,则公司可以对于股份支付计划进行修改,也可以采用新的股份支付计划来替代原有的股份支付计划,这样处理对于上市公司的影响很小。

但是我国无论是《股权激励有关事项备忘录3号》、《企业会计准则讲解2008》还是《企业会计准则解释第3号》、《企业会计准则讲解2010》,都一再强调上市公司的股权激励计划的预案一旦披露之后,不得做任何修改(见表6)。例如,2008年9月《股权激励有关事项备忘录3号》当中对于股权激励计划的变更与撤销进行了明确规定:股权激励计划备案过程中,上市公司不可随意提出修改权益价格或激励方式。上市公司如拟修改权益价格或激励方式,应由董事会审议通过并公告撤销原股权激励计划的决议,同时上市公司应向中国证监会提交终止原股权激励计划备案的申请;上市公司董事会审议通过撤销实施股权激励计划决议或股东大会审议通过股权激励计划的,自决议公告之日起6个月内,上市公司董事会不得再次审议和披露股权激励计划草案。表明公司不能立即使用新股权激励计划代替原有的股权激励计划。而如果不具备行权条件,公司有两个选择,一个是主动取消,一个是自然终止。

表 6

国内外股权激励会计处理相关规定对比

	初始确定	修改或者变更	撤销或者终止
企业会计准则2006	在授予日按照权益工具的公允价值计入相关成本或费用,相应增加资本公积。		
股权激励有关事项备忘录3号		股权激励计划备案过程中,上市公司不可随意提出修改权益价格或激励方式。	
企业会计准则讲解2008		在会计上,无论已授予的权益工具的条款和条件如何修改,甚至取消权益工具的授予或结算该权益工具,企业都应至少确认按照所授予的权益工具在授予日的公允价值来计量获取的相应服务,除非因不能满足权益工具的可行权条件(除市场条件外)而无法行权。	将取消或结算作为加速可行权处理,立即确认原本应在剩余等待期内确认的金额。
企业会计准则解释第3号	企业在确定权益工具授予日的公允价值时,应当考虑股份支付协议规定的可行权条件中的市场条件和非可行权条件的影响。		在等待期内如果取消了授予的权益工具,企业应当对取消所授予的权益性工具作为加速行权处理,将剩余等待期内应确认的金额立即计入当期损益,同时确认资本公积。职工或其他方能够选择满足非可行权条件但在等待期内未满足的,企业应当将其作为授予权益工具的取消处理。
企业会计准则讲解2010	股份支付存在非可行权条件的,只要职工或其他方满足了所有可行权条件中的非市场条件(如服务期限等),企业应当确认与等到服务相对应的成本费用。		职工或其他方能够选择满足非可行权条件但在等待期内未满足的,企业应当将其作为授予权益工具的取消处理。
IFRS2		主体至少应确认按照授予的权益性工具在授予日的公允价值计量的服务,除非因无法满足授予日对这些权益性工具所规定的既得条件(市场条件除外)而无法既得。另外,主体应确认导致以股份为基础支付安排的公允价值总额提高或者是对雇员有利的变更的影响。 如果授予雇员新的权益性工具,并在新的权益性工具授予日,主体指定新授予的权益性工具用于替代被取消的权益性工具,则对于所授予的替代权益工具,主体应视同对原授予权益性工具进行变更的主体至少应确认按照授予的权益性工具在授予日的公允价值计量的服务。	主体对于取消或结算应作为加速既得处理,应当立即确认本应在剩余待既得期间确认的金额。 取消或结算授予支付给雇员的任何款项应比照权益的回购处理,即作为权益的减项,除非支付的金额超过了所授予权益性工具在回购日的公允价值。任何超过部分应确认为费用。
SFAS2004R	等待期结束后换取职工服务的以权益结算的相关成本或费用总额应当根据等待期结束后可行权的股份支付总额确认。	对于条款和条件的修订,应当视为是一项新的股权激励计划。它的实质是公司使用同等或者更高的价值工具来赎回原有的激励计划,增加的价值会产生新增的薪酬成本;使用现金或者其他资产来回购权益工具的,应当在回购日不超过权益工具公允价值的金额予以确认,超过权益工具公允价值的回购金额应当确认为额外的薪酬成本。	在取消激励计划的同时,公布新的激励计划或其他的激励计划,视为对于取消方案条款的修改。替代激励方案公允价值超过在取消日取消方案公允价值的部分应确认为额外的薪酬成本;在取消激励计划的同时,并没有公布新的激励计划或其他的激励计划,则取消方案被视为回购。此前未确认的薪酬成本在取消日予以确认。

在现实经济生活中,我国很多公司处于竞争比较激烈的行业,公司需要吸引和激励人才,股权激励计划对于公司的长远发展比较重要,但是外部经济环境的变化可能使公司原有的激励计划不再适用,公司无法花4~5年时间来等得激励计划自然失效,公司短时间内就需要很切实可行的新计划。另外《上市公司股权激励管理办法》第12条明确规定:上市公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不得超过公司股本总额的10%,原有的不适用的股权激励计划占公司总股本的一定比例,比如卧龙地产和东百集团的3%左右,这些不适用的股权激励计划有可能会影响公司后续股权激励计划的实施。

以上因素都使得很多公司更倾向于立即取消现有的激励计划,而公布新的激励计划。但是公司要主动取消原有的股权激励方案,就要加速计提股权激励费用,通过卧龙地产的案例可以看到,这种加速计提费用的做法会给公司带来巨大的负

担,无论是利润指标还是管理费用指标,甚至可能会影响企业未来的融资计划和发展。与国际会计准则相比,我国关于终止股权激励计划的规定过于苛刻,监管部门可以适当考虑放松某些规定,比如允许(立即)使用新激励计划代替原有的激励计划等。

【注】本文系上海市教委创新项目“后金融危机时代我国上市公司股权激励行为分析”(编号:12YS156)和国家自然科学基金项目“股权激励契约结构、管理层决策与公司价值”(编号:71102013)、国家自然科学基金项目(编号:71172017)、教育部人文社会科学规划基金(编号:09YJA630099)的部分研究成果。

主要参考文献

Chalmers, K., Jayne M. Godfrey. Expensing stock-based payments: A material concern? Journal of International Accounting, Auditing and Taxation, 2005; 14