

# Discussion on the Exercise Process of Stock Option

Yuyang Zhang

Space Star Technology Co., Ltd., Beijing, 100000, China

## Abstract

Since the end of the 20th century, Shanghai introduced the Equity Incentive System for the first time as a pilot and made the first attempt, the listed companies gradually began to accept and adopt the equity incentive system. Nowadays, stock option has become one of the main ways to implement stock option incentive in listed companies in China. This paper mainly carries on the analysis from the stock option execution process several main links.

## Keywords

stock options; accounting treatment; incentives; personal income tax

## 股票期权行权过程的讨论

张宇阳

航天恒星科技有限公司, 中国·北京 100000

## 摘要

自20世纪末,上海作为试点首次引进股权激励制度并做首次尝试后,各家上市企业也逐渐开始接受并采用股权激励制度。现如今,股票期权已成为中国上市公司实施股权激励的主要方式之一。论文主要从股票期权施行过程中的几个主要环节进行分析。

## 关键词

股票期权; 会计处理; 激励; 个人所得税

## 1 引言

随着经济的发展,企业间的竞争从产品质量与生产力的较量转向科技与智能化的较量,则其根本是人才的竞争。企业为在市场竞争中争得一席之地,更加重视人所带来的竞争优势。通常企业会用高额的工资和奖金吸引或留住人才。但如此行为会使其人力成本增加,而且仅通过直接支付薪资买断员工劳动力,员工并不会对企业产生归属感。上市公司通常会以公司的股票为基础,授予为企业提供服务或商品的职工或其他方以权益工具。自2006年以来,中国上市公司股权激励实践在股份分置改革完成后迅速、广泛地开展起来,股票期权支付方式成为上市公司实施股权激励的主要方式。

其中,图1为股票期权行权过程。

## 2 股票期权实施过程

《企业会计准则第11号——股份支付》规定,股份支付是企业为获取职工和其他方提供服务或商品而授予权益

工具或者承担以权益工具为基础确定的负债的交易。以权益结算的股份支付,是指企业因获取服务或商品,以股份或其他权益工具作为对价进行结算的交易。实际意思是说企业用股票代替现金支付给职工或其他方,对职工或其他方最终要授予股份或认股权。下面列举假设案例并对其进行会计处理,以便更直观分析股票期权施行过程中主要环节。

某A股上市公司于20X1年1月1日与公司10名员工签订了《股票期权激励计划合同书》,承诺若连续为公司服务3年,则每人可以用5元/股的价格购买公司10000股,行权有效期为5年。预估该期权在行权日的公允价值为15元。第一年2名高层离开公司,预计还有2名员工离开;第二年又有1名员工离开,公司预估还有1人将会离开;第三年又有2名员工离开。

以股票期权实施过程中的五个标志性节点做区分。

### 2.1 授予日

除了可以立即行权的股份支付外,企业在授予日不做会计处理。某A股上市公司与企业高层签订了购买股份期权的合同书。通常公司会针对此项激励设置条件,如等待期。论文假设案例规定高层需连续为公司服务3年后方可行权,3年就是等待期。《企业会计准则第11号——股份支付》中规定,在等待期内每个资产负债表日,应当以对可行权权益

---

【作者简介】张宇阳(1994-),女,中国北京人,本科,工程师,从事会计学研究。



图1 股票期权行权过程

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。

①等待期第1年

当期费用计算公式 =  $(10-2-2) \times 10000 \times 15 \times 1/3 = 300000$  (元)。

借：管理费用为 300000。

贷：资本公积——其他资本公积为 300000。

②等待期第2年

当期费用计算公式 =  $(10-2-1-1) \times 10000 \times 15 \times 2/3 - 300000 = 300000$ 。

借：管理费用为 300000。

贷：资本公积——其他资本公积为 300000。

③等待期第3年

当期费用计算公式 =  $(10-2-1-2) \times 10000 \times 15 - 300000 - 300000 = 150000$ 。

借：管理费用为 150000。

贷：资本公积——其他资本公积为 150000。

A企业应在等待期内的每个资产负债表日，以对可行权权益工具数量的最佳估计数为基础（根据估计可获得激励的员工数量进行调整），按照权益工具在授予日的公允价值（假设案例中为15元/股），将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，同时计入资本公积中的其他资本公积。

等待期将员工做的贡献计入资本公积是因为股份支付是一场交易，商业的本质就是交易，而交易必然有对价。会计分录借方的管理费用代表企业获取的相关服务，计入相应的费用，贷方是A企业需要支付的对价，而支付的对价是以权益工具为基础确认的。股份支付的交易实质上是老股东为了换取新股东的服务，以较低的价格转让或发行的股份，这会稀释老股东原本的股权价值。但因交易的等价的，这部分提供服务的价值以后是由新、老股东共同享有，因此将这部分利得直接计入资本公积——其他资本公积。

2.2 可行权日

待等待期期满后进入可行权期，员工可按照合同书规定内容行权。A企业在可行权日之后不再对已确认的相关成本或费用和所有者权益总额进行调整。可行权日至行权日间的会计期间不做账务处理。

在此阶段，由于股票市价可能未达到员工心理预期，不会在可行权日当日行权。故此，可行权当日未发生实际收益，此时也不会征收个人所得税。

2.3 行权日

论文假设案例中，最终留下的5名员工按照原定价格，以5元/股的价格，每人购买10000支股票。假设剩余的5名管理高层于20X6年12月31日行权。

借：银行存款为 250000  $(5 \times 5 \times 10000 = 250000)$ 。

资本公积——其他资本公积为 750000（等待期内累计确认的金额）。

贷：股本为 50000（交予管理高层的库存股）。

资本公积——股本溢价为 950000。

股票期权其实质上是对赌协议过程中员工的对赌绩效是否可以拿到。若行权日股票期权的市价低于执行价格，员工便不会行权。但中国证券市场发展较快，在某些证券市场上还不能形成较为完善的监管制度，会存在上市公司背后操控股票价格的情况。且中国会计法规制度中明确规定需要及时公布企业信息，但现阶段仍有很多上市公司因涉及商业机密等原因，未公开公司信息。

针对以上现存情况，改善措施如下：

一是通过借鉴、分析西方成功经验，有效结合中国经济发展现状，形成科学完善的会计准则。加强上市公司内部的监督体系，加强内审机制，尽量降低因人为因素影响股价的情况，使数据最大程度还原。

二是加强对股票会计信息公开的监督，如支出部门的信息、对股票期权计划的实施信息。应该具体包括相关权益工具的具体填充和细化。并要在股票期权计划的推行以及授予和行权的过程中对企业的阶段性财务状况进行分析和影响。并且还要对相关的权益工具进行公允价值的确定，有效地从根本上对信息的公开局面进行控制，以更好地提高财务报表质量。

企业员工行权后每人便拥有了10000支股票，其行权所得为股票市价高于行权价格的部分（论文假设案例中预估该期权在行权日的公允价值为15元，员工的收益为  $100000 = (15-5) \times 10000$ ）。此项收益产生实际上是公司对员工工作的一种激励，属于支付给员工的报酬，需要缴纳个人所得税。财税[2016]101号文规定，上市公司可以延期12

个月纳税。由此看来延期纳税视同纳税人拥有一笔价格不菲的无息贷款,但因员工的收益并非实际现金所得,因此只能从扣除工资等支付股票期权带来的高额税金,这对纳税人会构成很大经济压力。

对此我们可以借鉴西方发达国家股票期权有关个人所得税的制度。如,根据员工持有资本资产的期限分为长期和短期,长期资本征收税率可在一般个人所得税的基础上进行调减。

#### 2.4 出售日

指员工通过行权获得公司股票后,在适当的时机以出售、交换等方式进行合法转移以获取更多收益。员工自行权日至出售日期间,股票市价的上涨波动视为员工自有财产的盈利,股票期权自员工行权后自动解除,出售日获取的收益不征收个人所得税。

股票期权的施行,有效地解决传统酬劳分配不均衡问题,股票期权既扮演了酬劳分配工具的角色,又充当了企业激励员工的机制,并且有效降低了企业的激励成本。同时,股票期权将个人的利益与企业利益有机结合,为企业发展人才市场打下基础,有助于企业在较短时间内高效率、高质量的储备优秀人才资源,优化企业内部人力资源结构。由此看来,股票期权的作用效果相对于建设企业文化,且耗时短、作用快。

股票期权在一定程度上杜绝了国有企业到龄既退的现象,最大限度地保持住了管理人员始终如一的工作态度,避免了消极怠工此类工作状态的出现。股票期权作用于企业内部的团队建设和工作过程中的员工合作中,从根本上提高团队的工作效率,锻炼提升团队的工作能力,从而提高企业在

行业发展竞争中的核心竞争力,最后实现长远可持续性发展的发展战略目标。

### 3 结语

综上所述,现阶段中国股票期权已经成为企业内部的一种重要的管理机制,能够将企业的利益以及个人的利益进行有机的结合,进一步实现企业的长远发展。但当前股票期权还存在一些问题,所以解决股票期权问题是一个漫长的过程。加强对上市公司披露信息的管理,还原数据真实性;加强法律法规建设,最大程度上降低人为因素的影响;政府联合各企业,建立一套较为完善的古桥期权激励准则,公司内部加强管理水平提升。以上均需要政府和企业通力协作,从根本上对股票期权的问题进行处理。

#### 参考文献

- [1] 耿建新,苏聿楨.股份支付准则的实际应用与国际比较[J].财会月刊,2020(23):56-64.
- [2] 刘艳.股票期权会计研究[J].会计研究,2017(33):56-58.
- [3] 朱红.高管股票期权对会计——税收差异影响的研究[D].大连:东北财经大学,2016.
- [4] 李惠林.我国股票期权个人所得税政策优化研究——基于税负横向公平视角[D].昆明:云南财经大学,2019.
- [5] 王嘉.基于薪酬体系的A企业销售人员激励架构优化[D].重庆:西南大学,2015.
- [6] 醋卫华,董青.期权激励与管理层择机:中国的经验证据[J].财经研究,2017,23(5):105-113.
- [7] 宋晓霞.股票期权会计处理问题的探讨[J].商业经济,2016(9):125-127.