

日本会计·税务实务资讯

题目：关于日本的股票薪酬

1. 前言

与西方企业相比，日本企业的浮动薪酬比例往往较低。这主要受终身雇佣制和论资排辈等日本雇佣制度的影响。然而，近年来，随着全球人才竞争的加剧以及公司治理改革的推进，日本企业越来越多地引入浮动薪酬。尤其是股票薪酬，作为将企业价值提升与员工薪酬挂钩的有效手段，近年来备受关注，预计未来其引入将进一步推进。本次将介绍日本股票薪酬的主要种类及其会计处理。

2. 股票薪酬的种类及主要股票薪酬的会计处理

(1) 股票薪酬的种类

类型	摘要
业绩股票 (PS)	根据业绩目标的完成度解除转让权的制度
限制性股票 (RS)	事先发行股票，工作期满后解除转让权的制度
股票期权 (SO)	授予以设定的执行价格购买公司股票的权利的制度
业绩股票单位 (PSU)	提前授予单位，并根据业绩目标的完成情况交付股票的制度。
限制性股票单位 (RSUs)	提前授予单位并在工作期满后交付股票的制度。
股份交付信托	由发行人通过信托交付股份的制度
因股价上涨而获得现金的权利 (SAR)	股价超过设定价格时，差额以现金支付的制度。
幻影股票	一种发行虚拟股票并支付与股价和业绩挂钩的货币补偿的制度。

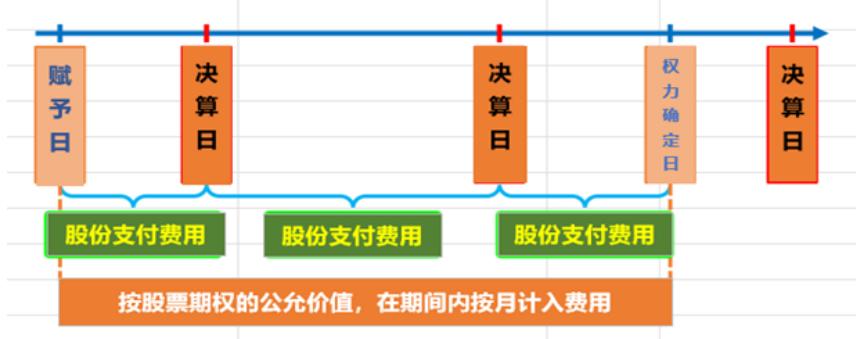
(2) 主要股票薪酬的会计处理

① 股票期权的会计处理

1) 权利赋予日到权利确定日的期间

股份支付费用 ××× 认股权证 ×××

① 股份支付费用，按股份支付的公允价值分配到各期。在赋予日到权利确定日的期间内，在每个会计决算日及权力确定日按当期月数计入每个区间的费用。具体如下图：



② 有权利失效预估的情况

并非所有最初被授予股票期权的人都能最终满足权利归属条件。因此，要提前估算在权利确定日未能满足条件而导致赋予失效的人数（称为预期失效人 数），并通过扣除这部分人数来计算股票期权的数量。那么股份支付费用的计入，需要在决算日算定后以减去上期已经计入费用的部分计入费用，而不是单单按期间进行分配就可以。

2) 权利确定日后权利的行使

现金或银行存款	× × ×	股本	× × ×
认股权证	× × ×		

3) 权利确定日后的失效

认股权证	× × ×	认股权转回收益	× × ×
------	-------	---------	-------

② 事先交付型限制性股票的会计处理

限制性可转让股份的发行方式是向管理人员和其他人员发放货币薪酬债权，作为未来业务提供的对价，并以实物出资形式交付股票，因此，其基本思路是在赋予金钱报酬债权所对应的工作期间计入费用。在被期待的工作期间以预付费用摊销的形式进行费用处理。如果是作为对在限制转让期内业务提供的补偿而发放的，则视为在限制转让期内进行费用分配。

如果转让限制的时点设在离职时，该股份的设定是对任期的业务提供的一种报酬，那么以董事等任期做为费用分配的期间。

1) 股份交付

预付费用等	× × ×	股本等	× × ×
-------	-------	-----	-------

2) 期间内计入费用

股份交付费用	× × ×	预付费用等	× × ×
--------	-------	-------	-------

③ 股份交付信托的会计处理

在向董事等分配点数时，股份支付费用和对应的准备金的计算依据是点数对应的股份数乘以信托基金获得其库存股时的股价（PITF No.30, 第 12 段）。即使事后股价发生了变化，也不会对准备金进行修改（见 PITF No.30 第 53 段）。分配点数的规定由公司自行设置（职位、工作年限、业绩成就等）。

1) 公司向董事等分配点数时

股份交付费用	× × ×	准备金	× × ×
--------	-------	-----	-------

2) 当信托公司将公司库存股交付给董事等时

准备金	× × ×	库存股	× × ×
-----	-------	-----	-------

以上 3 种股份激励机制虽然在一些细节上的会计处理会有所不同，基本上股份支付费用按照期间分配的比较常见。按年进行费用化处理比较常见。而费用分摊的期限一般是设置的工作期限或者是限制转让的期限。