

商誉会计问题的再思考

李慧惠

(厦门大学管理学院 福建 厦门 361005)

摘要:笔者认为商誉最基本的特征是它与企业的不可分割性,归根结底是源于企业的人力资源。但是商誉并非是对人力资源的反映,商誉是企业的人力资源与非人力资源相结合后所产生的一种共生资源。笔者主张对自创商誉采用边确认边摊销的方法,并且建议在确认摊销过程中采用避开损益表的方法。在计量方面,倾向以超额利润的现值来计量商誉,并且由于超额利润的获得不完全来自商誉,所以在量化商誉时应对估计的超额利润进行一定幅度的调整。

关键词:商誉 人力资源 超额利润

一、对商誉性质的看法

关于商誉的性质,亨德里克森(Eldon.S.Hendriksen)在其专著《会计理论》中列出了对商誉性质的三种观点:(1)商誉是人们对企业具有好感的价值。当买价超过各单项资产价值之和时,所超额支付的部分即可看成是某些特殊的无形属性的代价。(2)商誉是超额盈利的现值。这种观点撇开商誉的性质,仅从计量角度来讲,把商誉假定为预期未来收益超过正常收益部分的贴现值。(3)商誉作为总计价账户。这种观点不把商誉作为一项资产。针对以上三个观点笔者认为:(1)事实上,并不是企业所有的有利属性都是商誉。有些属性是依附于特定的有形或无形资产,有些属性本身应单独列为特定形式的无形资产,其余部分才表示为不能与特定属性相联系的商誉(《会计理论》汤云为、钱逢胜)。(2)这种观点没有涉及到商誉到底源于什么,自然也无法揭示商誉的性质,但这对于商誉的计量无疑是一个思路。(3)这种观点对会计信息的有用性是没有帮助的。从会计信息的有用性考虑,商誉不能是一个“垃圾桶”式的账户,我们不应仅为了复式记账系统的需要才去设这个账户。

但不管是亨德里克森还是其他观点都无法对商誉的性质进行本质的揭示。本文作者认为商誉主要源于企业的人力资源,特别是企业所拥有的企业家团体。但是商誉并非是对人力资源的反映,商誉是企业的人力资源与非人力资源相结合后所产生的一种共生资源。以下,笔者将对这一论点进行论述。当企业在同等条件下可以获得更多利润时,说明企业拥有一种能获得超额利润的资源,而且这种资源应是相对稀缺的,企业对这种资源形成一种独占后就可以获得超额利润。根据西方经济学,企业对购买或销售市场的独占使企业可以制定最为有利的价格;根据马克思的生产力理论,对技术的独占可以使企业的劳动时间低于社会必要劳动时间,降低生产成本。但我们注意到对市场、对技术的独占都可以以一定的方式出售,都可以作为某种无形资产入账。而商誉的一个显著特征便是它与企业的不可分割性,所以上面所说的市场、技术便不能称之为商誉。商誉是可以为企业带来超额利润的一种资产,而且这种资产与企业是不可分割的,所以我们自然联想到企业中一种特殊的资源——人力资源。人力资源通过一定的契约加入企业后,企业是无法将其出售的,因此它作用的发挥跟企业是密不可分的,所以商誉的超额获利能力应该是来自于企业对人力资源的拥有。只有这种超额获利能力才是企业真正的净资产超额获利能力,因为如前所述,其他超额获利能力的来源都是可以单独出售的资产。所以“一旦人力资源开始在企业中发挥其超额效用,商誉也就产生了”(《人力资本与商誉的经济实质》于越东《会计研究》2000)。那么,为什么人力资源可以给企业带来超额利润呢?于越东在其文章《人力资本与商誉的经济实质》中揭示了人力资本超额效用归属于企业的秘密。按市场公平交换的规律:人力资本效用较高时,其市场价格也需相应较高。如果真的是这样,企业来自人力资源的超额利润也就无从产生,这说明了在人力资本所有者与非人力资本所有者间存在着一种不公平的交换。文章中说到劳动力若不进入市场便无法生存,资本所有者却无须为此担心。所以“供求的选择使得资本比劳动力更为稀缺”。至此也就揭开了人力资本超额效用归属企业的秘密。“现实中的选择总是资本雇佣劳动,通过购买劳动力来占有劳动,从而达到获取剩余价值和超额剩余价值的目的”。当然不是所有劳动人口都可以形成商誉,在能形成商誉的劳动人口中,企业家占据核心的地位。企业家的介入可以极大地改善各种资源的选择、占用、管理、开发和使用。所以正是这种资源形成了商誉,是超额剩余价值的主要来源。也许读者会产生一个疑问:是不是企

作者简介:

李慧惠(1982-),女,福建晋江人,厦门大学会计系硕士研究生

企业家一走,企业的商誉就消失了。事实并非如此,商誉主要源于人力资源,但并不是人力资源的反映。如前所述,商誉是一种共生资源,企业家走了,企业的超额盈利能力并没有马上消失,说明商誉还存在于企业中,因而可以推断出企业产生了一种以前没有的资源。这种资源是无形的,它在一定时期可以与产生它的人力资源相分离而继续发挥作用,在有新的人力资源加入后,它可以继续保持甚至提高其总体效用水平。这可以用来解释为什么一个企业的人力资源总在不断地流动,而商誉却可以相对独立地保持甚至提高。这种资源便是人力资本与非人力资本相结合后所产生的一种资源。这种资源可以是企业优秀的企业文化,可以是企业的某种特权等等,最后可以归结为企业的一种核心竞争能力,而商誉就是对这种竞争能力的反映。

综上所述,商誉源于人力资源,它是企业人力资源与非人力资本相结合后所产生的共生资源,并且这种共生资源有一定的独立性,可以与产生它的人力资源相分离而独立地发挥作用。

二、自创商誉会计处理的构架

在现行实务中,很多人以不符合可靠性、可计量性为由反对确认商誉。仅从可靠性角度出发,自创商誉也许是不宜确认的,但如果从相关性来看,商誉是应该加以确认的。商誉不仅是企业的一项普通资产,在知识经济条件下,它对企业的竞争力有着不容忽视的作用,当商誉数额巨大时,如不对其加以确认必定会对会计信息的相关性产生极大的影响。而且,也许现在确认商誉的条件还不成熟,但不应以此来否认未来商誉确认的可能性极其合理性。FASB在1997年6月发表的“Using Cash Flow Information in Accounting Measurement”的概念公告征求意见稿和1999年3月31日的修正稿“Using Cash Flow Information and Present Value in Accounting Measurement”建议使用现金流量折现作为计量某些资产的一项属性,这对自创商誉的确认无疑是一种启示,商誉应确认的趋势越来越明显。另外,商誉产生后并不是可以无条件地永远发挥作用,所以商誉应该在一定的期限内摊销。国外一些实证研究表明,超额盈利能力能在未来一段时间内得以保持,随后慢慢趋向与市场平均值,这段时间一般是5年。商誉的会计处理到这里还没有完,在我们前面的论述中,我们讲到商誉可能得到保持甚至提高,以此来推断,这时有一部分商誉已不是前面人力资本产生的,而是后来产生的。所以在摊销前面人力资本所产生的商誉的同时,我们还要确认新的商誉,然后新确认的商誉与原有商誉一起进行摊销,这样持续地滚下去。这样,赞成商誉应摊销的人与认为商誉实际上并没有减少而主张不摊销的人的看法都得到了统一。

在思路上笔者倾向于以超额利润的现值来计量商誉。具体计算过程如下:

第一次确认商誉时:商誉 = $\sum [\text{净资产公允价值} \times (\text{企业净资产收益率} - \text{行业净资产收益率}) \times (1 - a\%)] \div (1 + i)^n$

其中,净资产收益率均指以资产(不包括商誉)的公允价值计算的收益率,净资产公允价值 \times (企业净资产收益率 - 行业净资产收益率)实际上就是超额利润;a是对当年超额利润的一个调节,正如我们上面所说,超额利润并不完全来自于商誉,所以企业应根据其实际情况,在量化商誉时对其当年的超额利润作一定的调节。至于a应为多少,由企业自己来定,但准则可以规定一个限度;i是折现率,可以取市场利率;n是年限,根据实证研究,这个期限以5年为好。

在对今后超额利润的预期上,也就是在预期[净资产公允价值 \times (企业净资产收益率 - 行业净资产收益率)]时,可以通过对以前的数据进行分析,估算出今后5年每年的超额利润,也可直接采用以往年度超额利润的平均值。

后续确认可分为两步:

(1)与第一次确认是一样的,得出商誉;

(2)应继续确认的商誉 = 商誉 - 账面摊销余额

在账务处理上,笔者认为应绕过损益表来核算,才可以既确认资产又不妨碍超额盈利能力的反映。由于商誉的产生具有不确定性,而且它的获得就象化学反应中的附加产品一样,成本已经计入其他资产。所以笔者认为应把商誉计入股东权益,同时增加资产和股东权益(可以在权益在中专设一个科目),即借记“商誉——商誉确认”,贷记“股东权益——商誉”。一般资产的摊销都是借费用贷资产,但商誉比较特殊,它的产生不来自于某些特定的成本,如果把商誉摊销计入费用便无法反映出商誉的超额获利能力,所以笔者主张摊销时应相应的减少股东权益。即借记“股东权益——商誉”,贷记“商誉——商誉摊销”。摊销时,有直线法和实际利率法两种。笔者建议使用实际利率法摊销商誉,因为在电算化条件下实际利率法一点都不繁琐,而且更能反映实际的经济实质。经过以上处理后,自创商誉的确认和摊销都不会影响到期间损益。这样,我们既确认了资产,又不影响企业超额盈利能力的反映。

以上论述都是在假设商誉为正情况下展开的。近几年来,赞同负商誉存在是一种主流的观点,笔者也支持这一观点,限于篇幅这里就不对负商誉的存在性进行具体论述。需要强调的是负商誉的存在同样是源于人力资源,既然企业的人力资源有可能使企业的净资产盈利能力超过市场平均值,当然也有可能使其低于其平均值。所以说,正商誉与负商誉是同质的。

参考文献:

- [1]葛家澍:《关于财务会计几个基本概念的思考》,《财会通讯》2000年第1期。
- [2]葛家澍、林志军:《现代西方会计理论》,厦门大学出版社。
- [3]葛家澍主编:《中级财务会计》,中国人民大学出版社。

(下转第50页)

施笑贞 周圣洁:经理人股票期权会计处理的探讨

财务状况和经营成果的影响。

1、美国经理人股票期权的会计报告。在美国,实施经理人股票期权计划的公司需在财务报表中披露以下四个方面的信息:(1)公司详细的经理人股票期权计划,包括股票期权的授权范围;被授权资格及行使股票期权资格的要求;股票期权行权期的最长时限;已批准用于发行股票期权的股票或其他证券的数量。(2)在损益表中披露各类经理人股票期权数量和加权平均行权价;本年度授予的股票期权在授权日的公允价值以加权平均法计算的总额;本年度为估算股票期权的公允价值所选用的方法和重要假设的描述,包括通过加权平均计算得到的无风险利率、预计有效期限、预计股价波动、预计股利等;由股票期权计划产生并在损益表中确认的总费用支出;对已发行在外股票期权计划的重要修正条款等。(3)最近资产负债表日发行在外经理人股票期权行权价的范围以及加权平均剩余行权期限。(4)如果公司继续采用内在价值法,需于每年披露该公司若采取公允价值法对利益和每股收益的影响。

2、我国经理人股票期权的会计报告。我国可以参考美国经理人股票期权的披露要求,在经理人股票期权的会计报告中应至少包括以下内容:股票期权的授权范围,持股人基本情况,股票期权的授予数量、授予时间、授予期、行权期、行权价等;股票期权的类型,股票期权核算的会计政策,已确认期权的确认基础和计量属性,未确认期权的未确认理由;未执行的期权、到期的期权及已执行的期权;如果企业使用公允价值法,还应披露报告日股票期权的公允价值,取得公允价值的方法和重要假设等。

参考文献:

- [1]刘园、李志群:《股票期权制度分析》,对外经济贸易大学出版社。
- [2]徐克英:《改革与理论》。
- [3]阎达五、耿建新、戴德明:《高级会计学》,中国人民大学出版社。
- [4]《国际会计准则》,中国财政经济出版社。

A Discussion on Accounting Process of Executive Stock Options

Shi Xiaozhen Zhou Shengjie

(Zhejiang University long-range institute of education, Zhejiang, 310027 ; The tumour hospital of Zhejiang Province, Zhejiang, 310027)

Abstract:This paper introduces the American method of accounting processing about stock option ,and presents the author's viewpoint based on the reality about three aspects: accounting confirming, measuring, reporting.

Key words: Stock option Accounting process Discuss

(编辑 王铁铃)

(上接第 26 页)

- [4]汤云为、钱逢胜:《会计理论》,上海财经大学出版社。
- [5]吴晓求主编:《公司并购原理》,中国人民大学出版社。
- [6]于越东:《人力资本与商誉的经济实质》,《会计研究》2000年第2期。
- [7]张鸣、王明虎:《对商誉会计理论的反思》,《会计研究》1998年第4期。
- [8]亨得里克森:《会计理论》(中文译本)。

Rethinking of Goodwill

Li Huihui

(Accounting Department of Xiamen University ,Xiamen, Fujian, 361005)

Abstract:The basic characteristic of goodwill is its indivisibility with the enterprise, it comes from the enterprise's human resource. But it's not the direct reflect of human resource, it' s a kind of symbiosis resource comes from the combination of human resource and other resources.

According to confirmation, the writer suggests goodwill should be amortized when being confirmed. And this process should be done out of I/S. And the writer suggests using the current value of the exceed profits to calculate goodwill. And because exceed profits aren't totally come from goodwill, we should make a small adjust when calculating.

Key word:Goodwill Human resource Exceed profits

(编辑 王铁铃)