

الفصل السادس: الأوراق المالية المخفضة (الخيارات) وحصّة

السهم من الأرباح

خطة التعويض (المكافأة) بالأسهم

خطط نموذج الأداء

- الإفصاح عن خطط المكافآت

## الفصل السادس: الأوراق المالية المخفضة (الخيارات) وحصّة السهم من الأرباح

### – خطط التعويض (المكافأة) بالسهم:

أشكال أخرى للخيارات تظهر على شكل خطط لمنح العاملين مكافآتهم على شكل خيارات لشراء أسهم الشركة وذلك من أجل تحفيز العاملين في المنشأة. يسمى هذا الخيار خيار السهم، والذي يعطي موظفين (أو إداريين) مختارين الخيار من أجل شراء أسهم عادية بسعر محدد على مدى فترة مدة معينة. مؤخراً أصبح خيار السهم شعبية كبيرة لأنه يحقق الأهداف المرجوة من برنامج مكافأة فعال. والمقصود ببرنامج مكافأة فعال هو البرنامج الذي:

- ١ - يحفز العمال لتحقيق مستويات عالية من الإنجاز.
- ٢ - يساعد على الاحتفاظ بالمدرء التنفيذيين الجيدين ويسمح باستقطاب مواهب جديدة.
- ٣ - يستند التعويض أساساً على العمال وعلى إنجاز الشركة.
- ٤ - يُعظم منافع العمال بعد الضريبة ويخفض نفقات العمال بعد الضريبة.
- ٥ - استخدام معيار الأداء الذي يكون للعمال سيطرة عليه.

بالرغم من أن خطط التعويض النقدي المباشر (رواتب، علاوات) تعتبر على أنها جزء هام من أي برنامج مكافأة، إلا أنها غالباً ما تُعتمد من أجل مُددٍ قصيرة. لذلك كان هناك حاجة لتطوير برنامج مكافآت طويل الأجل بالإضافة إلى المكافآت النقدية. تهدف خطط المكافآت طويلة الأجل إلى تطوير ولاءٍ قوياً لدى مدرء الشركة وذلك من خلال إعطاء العمال حق ملكية يستند على التغيير في مقاييس طويلة الأجل مثل الزيادات في حصّة السهم من الأرباح، الإيرادات، سعر السهم، أو الحصّة في السوق. تسمى هذه الخطط بخطط خيار السهم، وتأتي بصيغ متعددة. جوهرياً،

تقدم هذه الخطة للمدير فرصة الحصول على أسهم أو نقود في المستقبل إذا كان إنجاز الشركة مقبولاً أو جيداً تعدّ خطة خيار السهم القسم الأكثر نمواً في مدفوعات المدراء. فالمدراء يرغبون بعقود خيار السهم لأن تلك الخيارات يمكن أن تجعل منهم أثرياء حالاً إذا حققت الشركة نجاحاً.

### - المعالجة المحاسبية لأسهم المكافأة :

فيما يتعلق بمكافأة السهم، أُعطي للشركة الحق في أن تختار أسلوب الاعتراف الذي يناسبها، بالرغم من أن هيئة معايير المحاسبة المالية الأمريكية شجعت على تبني أسلوب القيمة العادلة. إلا أننا سنتناول بالتوضيح كلا الأسلوبين وهما:

- 1- كيف يمكن تحديد أعباء المكافأة.
- 2- على مدى أي من الدورات يمكن توزيع أعباء المكافأة.

### - تحديد أعباء المكافأة :

وفق أسلوب القيمة العادلة يتم حساب إجمالي مصروف المكافأة على أساس القيمة العادلة للخيارات المتوقع استحوادها بتاريخ منح الخيارات للعاملين. بالنسبة للشركات العامة يتم تقدير القيمة العادلة على أساس استخدام نموذج تسعير للخيار، مع بعض التسويات فيما يتعلق بالعوامل المميزة لخيارات أسهم العمال. لا يجوز إجراء تسويات بعد تاريخ المنح، استجابةً لتغيرات لاحقة في سعر السهم.

يتم بموجب طريقة القيمة الحقيقية وحسب رأي هيئة المبادئ المحاسبية رقم 25 حساب إجمالي تكلفة المكافأة على أساس الزيادة في سعر السهم السوقي عن سعر الخيار بالتاريخ الذي يكون فيه كلاً من عدد الأسهم التي تكون حقاً للعمال والخيار أو سعر الشراء لتلك الأسهم معروفاً (تاريخ القياس) حسب العديد من

الخطط يكون تاريخ القياس هو تاريخ المنح. إلا أنه بالنسبة لخطط بشروط متغيرة وتعتمد على أحداث بعد تاريخ المنح، يمكن أن يكون تاريخ القياس بعد تاريخ المنح خصوصاً إذا كانت تلك الخطط تعتمد على أحداث بعد تاريخ المنح. بالنسبة لخطط متغيرة كهذه، يمكن أن تقدر أعباء المكافأة استناداً إلى افتراضات كالرقم المالي للأسهم وسعر الخيار.

### - توزيع عبء المكافأة :

عموماً، بموجب كلا طريقتي القيمة العادلة والقيمة الحقيقية، يتم الاعتراف بمصروف المكافأة في الفترات التي أنجز العامل فيها الخدمة. مدة الخدمة هي مدة اكتساب المكافأة إلا إذا حُدِّدت بشكل آخر، إنها الفترة بين تاريخ المنح وتاريخ الاكتساب. لذلك، يحدد إجمالي تكلفة المكافأة بتاريخ المنح ويوزع على الفترات التي استفادت من خدمات العاملين.

مثال:

نفترض أنه في 2000/11/1 وافق حملة أسهم إحدى الشركات المساهمة على خطة تمنح المدراء الخمسة التنفيذيين للشركة خيارات لشراء 2000 سهم لكل منهم من أسهم الشركة العادية قيمة السهم الاسمية 10 ل.س. تمنح الخيارات في 2001/1/1 ويمكن أن تنفذ في أي وقت خلال العشر سنوات القادمة. سعر السهم بموجب الخيار هو 60 ل.س وسعر السهم السوقي هو 70 ل.س بتاريخ المنح. باستخدام أسلوب القيمة الحقيقية فإن إجمالي مصروف المكافأة يحسب على الشكل التالي:

القيمة السوقية لـ 10.000 سهم بتاريخ المنح (70 ل.س للسهم) 700.000  
سعر السهم بموجب الخيار لـ 10.000 سهم

بتاريخ المنح (60 ل.س للسهم) 600.000  
إجمالي مصروف المكافأة (القيمة الحقيقية) 100.000 ل.س

باستخدام أسلوب القيمة العادلة يتم احتساب إجمالي مصروف المكافأة خلال تطبيق نموذج تسعير الخيار بالقيمة العادلة (وهو من الأساليب المعقدة الحل) وسوف نفترض أن نموذج تسعير الخيار بالقيمة العادلة حدد أن إجمالي مصروف المكافأة هو 220.000 ل.س .

بموجب كلا الطريقتين يتم الاعتراف بقيمة الخيارات على أنها مصروف في الفترات التي ينجز بها العامل خدماته. بفرض وحسب مثالنا أن الوثائق المرفقة بإصدار الخيار تشير إلى أن المدة المتوقعة الاستفادة منها هي سنتان، تبدأ مع تاريخ المنح. القيود المحاسبية لتسجيل العمليات المتعلقة بعقد الخيار هذا باستخدام كلاً من طريقتي القيمة الحقيقية والقيمة العادلة هي:

أسلوب القيمة الحقيقية	
بتاريخ المنح 2001/1/1 ليس هناك قيد	
تسجيل مصروف المكافأة في عام 2001 (في 2001/12/31)	50.000
من ح/ مصروف المكافأة	50.000
إلى ح/ رأس المال المدفوع-خيارات أسهم	50.000
تحميل عام 2001 بنصف مصروف المكافأة	
(100.000 ل.س ÷ 2)	
تسجيل مصروف المكافأة في عام 2002 (في 2002/12/31)	50.000
من ح/ مصروف المكافأة	50.000
إلى ح/ رأس المال المدفوع-خيارات أسهم	50.000
تحميل عام 2002 بالباقي من مصروف المكافأة	

أسلوب القيمة العادلة	
بتاريخ المنح 2001/1/1 ليس هناك قيد	
تسجيل مصروف المكافأة في عام 2001 (في 2001/12/31)	
110.000	من ح/ مصروف المكافأة
110.000	إلى ح/ رأس المال المدفوع- خيارات أسهم
تحميل عام 2001 بنصف مصروف المكافأة (220.000 ل.س ÷ 2)	
تسجيل مصروف المكافأة في عام 2002 (في 2002/12/31)	
110.000	من ح/ مصروف المكافأة
110.000	إلى ح/ رأس المال المدفوع- خيارات أسهم
تحميل عام 2002 بالباقي من مصروف المكافأة	

بموجب كلا الطريقتين يتم توزيع مصروف المكافأة على مدى خدمات سنتين. الفرق الوحيد بين الطريقتين هو مبلغ المكافأة المعترف به.

#### التنفيذ:

بفرض أنه تم تنفيذ 20% أو 2000 خيار من أصل 10.000 خيار في 2004/6/1 (ثلاث سنوات وخمسة أشهر بعد تاريخ المنح)، تسجل القيود المحاسبية التالية في دفتر اليومية:

#### وفق أسلوب القيمة الحقيقية:

2004/6/1		
من المذكورين		
ح/ النقدية (60×2000)		120.00
ح/ رأس المال المدفوع- خيارات أسهم (10000 × %20)		20.000

إلى المذكورين ح/رأس المال-أسهم عادية (2000 سهم×10ل.س للسهم)	20.000	
ح/رأس المال المدفوع زيادة عن القيمة الاسمية	12.000	

القيود المحاسبية باستخدام أسلوب القيمة العادلة:

2004/6/1		
من المذكورين ح/النقدية (60×2000)		120.00
ح/رأس المال المدفوع - خيارات أسهم (20% × 22000)		44.000
إلى المذكورين ح/رأس المال-أسهم عادية (2000 سهم×10ل.س للسهم)	20.000	
ح/رأس المال المدفوع زيادة عن القيمة الاسمية	144.000	

عند انقضاء عمر الخيار :

إذا لم يتم تنفيذ المتبقي من خيارات السهم قبل انقضاء عمر الخيار، يجب أن يُرحل رصيد حساب رأس المال المدفوع خيارات أسهم إلى حساب أكثر ملائمة مثل حساب رأس المال المدفوع- خيارات أسهم منقضية. وسوف يكون القيد المحاسبي لتسجيل هذه العملية بتاريخ انقضاء عمر الخيار على الشكل التالي:

أسلوب القيمة الحقيقية
2001/1/1 (بتاريخ الانقضاء)

من /ح/ رأس المال المدفوع - خيارات أسهم	80.000
إلى /ح/ رأس المال المدفوع - خيارات أسهم منقضية	80.000

أسلوب القيمة العادلة	
من /ح/ رأس المال المدفوع - خيارات أسهم	176.000
إلى /ح/ رأس المال المدفوع - خيارات أسهم منقضية	176.000

#### التسوية:

إن حقيقة عدم تنفيذ خيارات الأسهم قبل تاريخ انتهاء الخيارات لا يلغي ملائمة تسجيل تكلفة الخدمات المستلمة من المدراء وعزوها إلى خطة خيار السهم. بموجب المبادئ المحاسبية المقبولة عموماً GAAP لا يتم إجراء تسوية لمصروف المكافأة بعد انقضاء الخيارات. إلا أنه، إذا تم إلغاء خيار السهم بسبب إخفاق أحد العاملين من تحقيق الخدمات المطلوبة منه (ترك العمل) فإنه يجب تسوية مبلغ مصروف المكافأة المقدر والمسجل على الدورة الجارية (كتغيير في التقديرات). هذا التغيير في التقديرات يتم تسجيله من خلال جعل حساب رأس المال المدفوع - خيارات أسهم مديناً وجعل حساب مصروف المكافأة دائناً، وبالتالي يتم تخفيض مصروف المكافأة في المدّة التي تم فيها الإلغاء.

تسوية مصروف المكافأة لعامل ترك العمل

من /ح/ رأس المال المدفوع - خيارات أسهم		***
إلى /ح/ مصروف المكافأة	***	



## - أنواع الخطط:

يتم استخدام العديد من خطط المكافآت للتعويض على المدراء التنفيذيين. في كافة الخطط يعتمد مبلغ المكافأة على الأحداث المقبلة. نتيجة لذلك، فإن استمرارية استخدام المدير يعتبر شرطاً أساسياً في كل نوع من أنواع الخطط. كما أن انتشار أي خطة يعتمد غالباً على وضع سوق الأوراق المالية وعلى الاعتبارات الضريبية. على سبيل المثال، إذا تبين أن هناك تحسن سوف يطرأ على أسهم الشركة، يصبح عندها عرض خطة على المدراء التنفيذيين لشراء أسهمها أمراً جذاباً. بشكل عكسي إذا تبين أنه سوف لن يكون هناك تحسن في أسعار الأسهم، عندها يمكن ربط المكافأة ببعض معايير الإنجاز أو الأداء مثل الزيادة في القيمة الدفترية أو في حصة السهم من الأرباح.

هناك ثلاث أنواع لخطط المكافأة كل منها تظهر أهدافاً مختلفة:

- ١ - خطط خيار السهم (تشجيعية أو متحفظة).
- ٢ - خطط التحسين بقيمة السهم.
- ٣ - خطط نوع الأداء.

## - خطط خيار السهم (تشجيعه أو متحفظة)

خطة خيار السهم يمكن أن تكون إما خطة مشجعة أو خطة متحفظة. يستند التمييز بين هاتين الخطتين على المعالجة الضريبية التي تقدمها الخطة. من وجهة نظر المدير، تقدم خطة خيار السهم المشجعة مزايا ضريبية أكبر. بموجب هذه الخطة لا يدفع المدير ضريبة على الفرق بين سعر السهم السوقي وسعر الخيار عند شراء السهم، بل فيما بعد، عند بيع الأسهم، يدفع المدير ضريبة على الفرق إما بمعدل محدد 20% مثلاً على المكاسب الرأسمالية، أو بمعدل ضريبة دخل

عادي (غالباً أعلى من معدلات المكاسب الرأسمالية) وذلك استناداً إلى الفترة الزمنية التي احتفظ بها المدير بالخيارات. بشكل عكسي، بالنسبة للمدير الذي يحصل على خطة خيار السهم الغير مشجعة (متحفظة) أن يدفع الضرائب على أساس معدلات ضريبة الدخل العادية، على الفرق بين أسعار السهم السوقية وسعر الخيار بتاريخ شراء السهم. وهكذا، بموجب خطة خيار السهم المحفزة (التشجيعية) يتم تأجيل دفع الضريبة ويمكن أن يكون أقل.

من وجهة نظر الشركة تقدم خطة خيار السهم الغير مشجعة (متحفظة) مزايا ضريبية أكبر. بموجب خطة خيار السهم التشجيعية لا تحصل الشركة على تخفيضات ضريبية، بينما بموجب خطة خيار السهم الغير مشجعة تحصل الشركة على تخفيضات ضريبية مساوي للفرق بين السعر السوقي للسهم وسعر الخيار بالتاريخ الذي اشترى به العامل السهم.

**مثال: نفرض أن إحدى الشركات المساهمة منحت 10000 خياراً لشراء أسهم سعر الخيار 10 ل.س عندما كان سعر السهم السوقي 10 ل.س. تم شراء الأسهم عندما كان سعر السهم في السوق 20 ل.س، وقد باع المدير الأسهم بعد عام من الشراء بسعر 20 ل.س.**

المقارنة بين آثار الطريقتين على المدير وعلى الشركة:

خطة خيار متحفظة	خطة خيار مشجعة	الأثر على المدير
		(بفرض أن الشريحة الضريبية 36%)
100.000	100.000	الربح عند التنفيذ $[10000 \times (20 - 10)]$
36.000	-	الضريبة عند التنفيذ $(36\% \times 100000)$
-	20.000	الضريبة عند البيع $(30\% \times 100000)$
64.000	80.000	المنافع بعد الضريبة
		الأثر على الشركة

تخفيض ضريبي 100.000 نتج عنه 34.000 منافع ضريبية	تخفيض ضريبة صفر ناتج عن عدم وجود منافع ضريبية	(بفرض أن معدل ضريبة الشركات 34%)
---	---	----------------------------------

في الواقع، سيحصل المدير بموجب هذه الحالة على منفعة قدرها 80.000 ل.س بموجب خطة خيار السهم المشجعة وعلى مبلغ 64.000 ل.س منفعة بموجب خطة خيار السهم المتحفظة. كما أنه تم تأجيل الضريبة حتى تم بيع الأسهم بموجب خطة خيار السهم المشجعة. لم تحصل الشركة على أي منفعة من خطة خيار السهم المشجعة إنما حصلت على تخفيضات ضريبية قدرها 100.000 ل.س بموجب خطة خيار السهم المتحفظة (أدت إلى منفعة ضريبية قدرها 34.000 ل.س).

#### - خطة خيار السهم المشجعة:

ترغب الشركات بإصدار خطة خيار السهم المشجعة من أجل جذب العناصر المؤهلة بشكل عالي، كما أن العديد من الشركات تعتقد أن خطة الخيار المشجعة تشكل عامل جذب أكبر من خطة خيار السهم المتحفظة. خطط خيار السهم مفيدة بشكل خاص بالنسبة للشركات الصغيرة وذات التقنيات العالية والتي تكون النقدية لديها قليلة ودخلها الخاضع للضريبة يكون صغيراً وبالتالي فإن ميزة التخفيضات الضريبية بالنسبة لها لا تكون ذات قيمة. إن منح خيارات كهذه يساعد تلك الشركات بالاحتفاظ بموظفين هامين تتنافس الشركات من أجل أن يعملوا لديها.

بموجب خيار السهم المشجعة تتطلب قوانين الضريبة أن يكون سعر السهم السوقي وسعر الخيار متساويان بتاريخ المنح. إنما لا يتطلب قانون الضريبة ذلك بموجب خطة خيار السهم المتحفظة. لذلك لا يتم تسجيل أي مصروف مكافأة

بموجب خطة خيار السهم المشجعة لأنه ليس هناك زيادة في سعر السهم السوقي على سعر الخيار بتاريخ المنح (وهو تاريخ القياس بموجب هذه الحالة).

#### - خطة خيار السهم المتحفظة:

ينتج عن تطبيق خطط خيار السهم المتحفظة في الغالب مصروف مكافأة لأن سعر السهم السوقي يزيد عن سعر الخيار بتاريخ المنح (تاريخ القياسي). تقاس إجمالي تكلفة المكافأة بالفرق بين سعر السهم السوقي وسعر الخيار بتاريخ المنح ومن ثم توزع على المدد المستفيدة. يوضع سعر الخيار حسب تواريخ المنح وغالباً ما يبقى على ما هو خلال مدة عمر الخيار.

إلا أن السعر السوقي للسهم موضوع الخيار يمكن أن يتغير بشكل كبير خلال المدة التي يبقى فيها الخيار متداولاً.

#### - خطط التحسن بقيمة السهم

أحد أهم مزايا خطة السهم المتحفظة هي أنه يمكن للمدير أن يحصل على أسهم رأس المال عندما يكون سعر السهم السوقي أعلى بكثير من سعر الخيار. والسيئة الرئيسية هي أن على المدير أن يدفع ضريبة دخل على الفرق بين سعر السهم السوقي وسعر الخيار بتاريخ التنفيذ (الشراء). يمكن أن تشكل هذه السيئة عائقاً مالياً بالنسبة للمدير الذي يرغب بالاحتفاظ بالسهم (عوضاً عن بيعه مباشرة) لأن عليه أن يدفع بالإضافة إلى قيمة الخيار ضريبة دخل على الفرق. نلاحظ أن المشكلة بالنسبة لخطة الخيار المشجعة مماثلة أيضاً. ذلك أنه على المدير أن يقترض لتمويل سعر التنفيذ وهذا يؤدي إلى تحميله بتكاليف فائدة.

كان الحل لهذه المشكلة هو إيجاد خطة حقوق الانتفاع بتحسن قيمة السهم (حق الحصول على الزيادة في قيمة السهم) في مثل هذا النوع من الخطط يُعطى المدير الحق في الحصول على مكافأة مساوي للتحسن في قيمة السهم، والتي تعرف على أنها الزيادة في سعر السهم السوقي بتاريخ التنفيذ عن السعر الذي كان قبل إنشاء الخيار. يمكن أن تدفع هذه الزيادة إما نقداً أو أسهم أو كليهما. الميزة الرئيسية لحقوق الانتفاع بالأسهم هي أنه ليس على المدير غالباً أن يدفع نقود بتاريخ التنفيذ، لكنه يحصل على دفعات بسبب التحسن في قيمة السهم. على عكس ما عليه الحال في خطة خيار السهم حيث يتم الحصول على الأسهم مباشرة، فإن الأسهم التي تشكل أساس حساب خطة حقوق الانتفاع بالأسهم لم تصدر بعد. يُمنح المدير نقداً فقط أو يمكنه الحصول على أسهم مساوية للتحسن في قيمة السهم. كما أشرنا سابقاً، فإن اليوم المعتاد لقياس المكافأة المتعلقة بخطة مكافأة السهم هو تاريخ المنح، إلا أنه، بالنسبة لخطة حقوق الانتفاع بالأسهم فإن مبلغ النقدية النهائي أو الأسهم (أو كليهما) الذي يجب أن يُعطى للمدير غير معروف حتى تاريخ التنفيذ (تاريخ القياس). كذلك، فإنه لا يمكن حساب إجمالي التعويض حتى ذلك التاريخ.

كيف يمكن عندها تسجيل مصروف المكافأة خلال الفترات المرحلية من تاريخ المنح وحتى تاريخ التنفيذ؟ إن قراراً كهذا ليس سهلاً لأنه من المستحيل أن تعلم ما الذي سيكون عليه إجمالي تكلفة المكافأة حتى تاريخ التنفيذ كما أن فترة الخدمة يمكن أن لا تتوافق مع تاريخ التنفيذ. أفضل قياس لإجمالي تكلفة المكافأة بالنسبة لخطة كهذه في أي دورة مرحلية هي الفرق بين سعر السوق الجاري للسهم وسعر الخيار مضروباً بعدد الخيارات المتداولة وفق حقوق التحسن بالأسهم. عندها يتم توزيع إجمالي تكلفة المكافأة المقدرة على الفترة المستفيدة لتسجيل المصروف (أو

الانخفاض في المصروف إذا انخفض سعر السوق) في كل دورة. بنهاية كل دورة  
مرحلية، فإن إجمالي مصروف المكافأة المقرر عند ذلك التاريخ يجب أن يكون مساوياً  
للنسبة المئوية لإجمالي الفترة المستفيدة التي انقضت مضروباً بتكلفة المكافأة المقدرة.  
**على سبيل المثال :** إذا كان بنهاية دورة مرحلية إجمالي فترة الخدمة هي 40%  
وإجمالي المكافأة المقدرة هو 100000 ل.س، عندها يكون مصروف المكافأة  
التشجيعي المقرر عنه لذلك التاريخ هو 40.000 ل.س (100.000 ل.س × 40%).

**كمثال آخر،** في السنة الأولى لخطة ممتدة على أربع سنوات. تحمّل الشركة ربع  
التحسن في قيمة السهم لذلك التاريخ، و تحمّل في السنة الثانية ربعي التحسن  
(50%) لذلك التاريخ ناقصاً المبلغ الذي تم تحقّقه في السنة الأولى وفي السنة الثالثة  
تحمّل أيضاً ثلاثة أرباع التحسن (0.75) الذي طرأ لذلك التاريخ ناقصاً المبلغ الذي  
تم تحقّقه سابقاً، في السنة الرابعة تحمّل المبلغ الباقي من مصروف المكافأة. يسمى  
هذا الأسلوب، الأسلوب النسبي لتخصيص مصروف المكافأة.

هناك مشكلة خاصة هي أن يكون تاريخ التنفيذ بعد الفترة المستفيدة من  
الخدمة. حسب مثالنا السابق إذا لم يتم تنفيذ خطة حقوق الانتفاع بالأسهم بنهاية  
الأعوام الأربع يصبح من الضروري أن تحسب الفرق بين سعر السوق وسعر الخيار  
للعام الخامس. في هذه الحالة، يتم تعديل مصروف المكافأة في أي لحظة يتم فيها  
تغيير سعر السهم السوقي في التقارير الدورية التالية حتى تنقضي الخيارات أو تنقذ،  
أي منها يحصل أولاً.

الزيادة أو النقصان في القيمة السوقية لهذه الأسهم بين تاريخ المنح وتاريخ  
التنفيذ يؤدي إلى تغيير في قياس المكافأة. في بعض الدورات سوف يتم جعل حساب  
مصروف المكافأة دائماً إذا انخفض السعر السوقي للسهم في البورصة من دورة لأخرى،

على أية حال، إن جعل حساب مصروف المكافأة دائماً يجب أن لا يكون بمبلغ يزيد عن مصروف المكافأة الذي تم الاعتراف به سابقاً. بكلمات أخرى، لا يمكن أن يكون مصروف المكافأة التجميعي سالباً.

**مثال :** نفرض أن إحدى الشركات المساهمة وضعت برنامج لخطة (التحسن في قيمة السهم) حقوق الانتفاع بالأسهم في 2001/1/1 والتي تحوّل المدراء بالحصول على نقود بتاريخ التنفيذ (في أي وقت خلال الخمس سنوات القادمة) للفرق بين سعر السهم السوقي والسعر الموضوع قبل البدء بالخطة البالغ 10 ل.س عن 10.000 سهم وفق خطة حقوق الانتفاع بالأسهم، في 2001/12/31 كان سعر السوق للأسهم 13 ل.س، وأن مدة الاستفادة من الخدمة تستمر لعامين (2001-2002). الآتي يبين مبلغ مصروف المكافأة الذي تم تسجيله في كل دورة، على افتراض أن المدراء احتفظوا بالخطة مدّة ثلاث سنوات، والتي تم خلالها تنفيذ الخطة.

## خطة حقوق الانتفاع بالأسهم

### جدول مصروف المكافأة

(1) التاريخ	(2) سعر السوق	(3) سعر ما قبل التأسيس ل 10000 سهم	(4) المكافأة التجميعة (أ)	(5) النسبة المتحققة (ب)	(6) المكافأة التجميعة المتحققة لتاريخه	مصروف عام 2001	مصروف عام 2002	مصروف عام 2003
2001/12/31	13	10	30.000	%50	15.000	15.000		
2002/12/31	17	10	70.000	%100	55.000	55.000	55.000	
			70.000					
2003/12/31	15	10	50.000	%100	(20.000)			(20.000)

أ- المكافأة التجميعة لخطة الانتفاع بالأسهم غير المنفذة والتي يجب تخصيصها لفترات الخدمة .  
ب-نسبة التحقق استناداً على سنتين لفترة خدمة (2001-2002)



يمكن للشركة أن تسجل في العام 2001 مصروف مكافأة قدره 15.000 ل.س لأن 50% من إجمالي تكلفة المكافأة المقدرة قد تم تخصيصه للعام 2001. في العام 2002 إذا زاد سعر السهم السوقي إلى 17 ل.س للسهم الواحد، لذلك فإن الزيادة في مصروف المكافأة البالغ 55.000 ل.س (70.000 ل.س - 15.000 ل.س) قد تم تسجيله. تم الاستمرار بالعمل بخطة حقوق الانتفاع بالسهم خلال العام 2003، خلال تلك المدة انخفض سعر السهم السوقي إلى 15 ل.س. تم الاعتراف بالنقص من خلال تسجيل مبلغ 20.000 ل.س في الجانب الدائن من حساب مصروف المكافأة وجعل حساب الالتزام بموجب خطة حقوق الانتفاع مديناً. نلاحظ أنه بعد انتهاء فترة الاستفادة من الخدمة، حيث أن الخيار لا يزال قائماً، فقد تم تعديل الخيار حسب سعر السوق في 2003/12/31. أي جعل حساب مصروف المكافأة دائماً بحيث لا يتجاوز الأعباء التي تم تحميلها لحساب مصروف المكافأة سابقاً.

طالما أنه يتم تسجيل مصروف المكافأة كل فترة، فإن الجانب الدائن المقابل لذلك يجب أن يكون حساب التزام، إذا كان سيتم دفع التحسن في قيمة السهم نقداً. أما إذا كان سيتم إصدار أسهم، عندها سيكون الحساب الدائن الأكثر ملائمة هو حساب رأس المال المدفوع. القيد المحاسبي لتسجيل مصروف المكافأة عن السنة الأولى يفرض أن المكافأة وفق خطة الانتفاع بحقوق السهم سوف تدفع نقداً.

2001/12/31		
من ح/ مصروف المكافأة		15.000
إلى ح/ الالتزامات بموجب خطة التحسن بقيمة السهم	15.000	

في العام 2002 سيتم تسجيل مبلغ 55.000 ل.س زيادة على حساب  
الالتزامات بموجب خطة التحسن بقيمة السهم وجعل حساب مصروف المكافأة  
مديناً.

2002/12/31		
من ح/ مصروف المكافأة		55.000
إلى ح/ الالتزامات بموجب خطة	55.000	
التحسن بقيمة السهم		

في العام 2003 حيث أنه طرأ انخفاض على سعر السهم السوقي، يجب  
أخذ هذا الانخفاض في الحسبان من خلال جعل حساب الالتزامات بموجب خطة  
التحسن بقيمة السهم مديناً بمبلغ 20.000 ل.س وحساب مصروف المكافأة دائماً  
بالمبلغ نفسه.

2003/12/31		
من ح/ الالتزامات بموجب خطة التحسن بقيمة		20.000
السهم		
إلى ح/ مصروف المكافأة	20.000	

كذلك الأمر يحصل المدير في 2003/12/31 على مبلغ 50.000 ل.س  
مكافأة بموجب خطة التحسن بقيمة السهم، والقيد المحاسبي لإقفال رصيد الالتزام  
هو:

من ح/ الالتزامات بموجب خطة التحسن بقيمة		50.000
السهم		
إلى ح/ النقدية	50.000	

يظهر حساب الالتزام بموجب خطة التحسن بقيمة السهم على الشكل التالي:

مصرفوف المكافأة	15000	مصرفوف المكافأة	20000
2002/12/31		2003/12/31	
مصرفوف المكافأة	55000	نقدية	50000
2002/12/31		2003/12/31	
	<u>70000</u>		<u>70000</u>

بما أن مصرفوف المكافأة يقاس بالفرق بين أسعار السوق بالنسبة للسهم من فترة لأخرى، مضروباً بعدد من حقوق التحسن بقيمة السهم، فإن مصرفوف المكافأة يمكن أن يزداد أو ينقص كثيراً من مدة لأخرى.

#### - خطط نموذج الأداء:

أصبح المدراء غير راغبين بخطط مكافأة السهم التي تعتمد مدفوعاتها بشكل جوهري على الزيادة في سعر السوق للأسهم العادية. إنهم لا يريدون أن يكون الحكم على مكافآتهم وإنجازاتهم تحت رحمة السلوك الشاذ للسوق. نتيجة لذلك أصبح هناك تزايد كبير في استخدام خطط يحصل بموجبها المدير على أسهم عادية (أو نقدية) إذا تم تحقيق معدل الإنتاج المطلوب خلال الدورة (غالباً من 3 إلى 5 سنوات).

معيار الأداء المطبق غالباً ما يكون الزيادات في العائد على الأصول، أو على حقوق الملكية، أو على النمو في المبيعات، أو على النمو في حصة السهم من الأرباح، أو على هذه العوامل مع بعضها. مثال جيد على هذا النوع من الخطط، استخدام الشركة للنمو في حصة السهم من الأرباح كمعيار أداء. عند تحقيق

مستويات معينة من حصة السهم من الأرباح يحصل المدراء على أسهم رأس المال إذا حققت الشركة وسطي معدل نمو لحصة السهم من الأرباح قدره 13% يحصل المدراء على 100% من الأسهم موضوع الخطة. الحد الأعلى المسموح به هو 130%، وهو يتطلب معدل نمو قدره 17%، إذا كان النمو أقل من 9% لا يحصل المدراء على شيء من المكافأة.

إن تاريخ القياس بالنسبة لخطط الأداء هو تاريخ التنفيذ، لأن عدد الأسهم التي ستصدر أو النقدية التي ستدفع عند تحقيق مستوى الأداء غير معروفين بتاريخ المنح. يتم توزيع مصروف المكافأة على المدد المستفاد منها بالأسلوب نفسه المتبع مع خطة الانتفاع بحقوق السهم، حيث أنه سيتم استخدام الأسلوب التناسبي.

#### - الإفصاح عن خطط المكافآت:

حتى تستجيب لمتطلبات بيان معايير المحاسبية المالية رقم 123 على الشركات التي تقدم خطط مكافأة على أساس الأسهم أن تقرر القيمة العادلة للخيارات. على الشركات عندها أن تقرر إما أن تستخدم أسلوب القيمة العادلة وتعترف بمصروف المكافأة وتسجله في قائمة الدخل، أو أن تستخدم أسلوب القيمة الحقيقية وبالتالي تفصح بملاحظات عن أثر البيانات التقديرية على صافي الدخل وعلى حصة السهم من الأرباح (إذا قدمت)، كما لو أنه تم استخدام أسلوب القيمة العادلة.