

**نموذج محاسبي مقترح للمحاسبة عن المكافآت التشجيعية
المعتمدة على أدوات الملكية في ضوء المعايير المحاسبية**

**Proposed Accounting Model for Share- based
compensation accounting According to
Accounting Standards**

د/يونس حسن عقل

قسم المحاسبة

كلية التجارة وإدارة الأعمال

جامعة حلوان

نموذج محاسبي مقترح للمحاسبة عن المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية في ضوء المعايير المحاسبية

تمهيد

ساهمت مجموعة من العوامل الاقتصادية العالمية والمحلية في إحداث تغييرات في خطط المكافآت التشجيعية للعاملين ، ومن اهم هذه المتغيرات الثورة في مجال الهندسة المالية وتطورات الأدوات المالية المستحدثة وخصخصة بعض الشركات المملوكة لقطاع الأعمال العام وتوسيع قاعدة الملكية الخاصة وظهور اتحادات المساهمين العاملين.

وقد شهدت السنوات الأخيرة انتشار عمليات تحفيز العاملين compensation بمنح خيارات الأسهم stock option لما تحققه من مزايا تمويلية وكفاءة إدارية وتخفيض تكاليف الوكالة.

وتعتبر مثل هذه المكافآت التشجيعية بمثابة أجور ومرتببات إضافية بجانب الأجور والمرتبات الدورية التي تدفع لهؤلاء الأفراد نظير خدماتهم للشركة، ويوجد هناك نوعاً آخراً من الخطط التي تسمح لكافة موظفي الشركة بحق شراء أسهمها خلال فترة عملهم بها، بهدف جعلهم من المساهمين من خلال شراء الأسهم عن طريق الشركة مباشرة بدلاً من شرائها عن طريق شركات سماسرة الأوراق المالية ، ولا يترتب على هذا الإجراء أي التزامات على الشركة بمنح أجور ومرتببات إضافية لموظفيها (kieso & Weygandt 1998,p 853)

ونظراً للنمو المستمر في استخدام أدوات الملكية في خطط المكافآت التشجيعية، حيث تتمثل نسبة الأسهم الممنوحة للعاملين 7% من إجمالي عدد الأسهم المتداولة للشركات الأمريكية عام 2004 (Semerdzhian 2004,p.2)، وبالتالي تأثيرها على دخل هذه الشركات ومراكزها المالية، فقد اتجهت المنظمات المهنية المحاسبية وهيئات الإشراف والرقابة على تداول الأوراق المالية إلى وضع قواعد وإرشادات تحكم المعالجة المحاسبية لخطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية.

ففي الولايات المتحدة الأمريكية اهتم المعهد الأمريكي للمحاسبين

المعتمدين (AICPA) بالمحاسبة عن المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية منذ أكثر من نصف قرن ، ونتج عن هذا الاهتمام مجموعة من الإصدارات ابتداءً من نشرة البحث المحاسبي (AB. 37) في نوفمبر 1948 حتى معيار المحاسبة المالية (SFAS.123R) الصادر عن مجلس معايير المحاسبة المالية في ديسمبر 2004 .

أما على المستوى الدولي فقد اهتم مجلس معايير المحاسبة الدولية بالمحاسبة (IASB) عن خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية، ونتج عن هذا الاهتمام صدور معيار التقرير المالي الدولي (IFRS.2) في فبراير 2004 في إطار خطة المجلس لإعادة صياغة معايير المحاسبة الدولية.

أما بالنسبة للوضع في مصر، يتضح من تحليل المعايير المحاسبية المصرية أنها لم تتضمن معياراً للمحاسبة عن خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية، كما جاءت المعايير خالية من أي إشارة إلى أية معالجة محاسبية لهذه الخطط.

ولما كانت المعايير المحاسبية المصرية الصادرة من وزارة الاقتصاد اشارت في مقدمتها إلى أن الموضوعات لم يتم تناولها يرجع في معالجتها للمعايير الدولية، لذلك فالمنشآت التي تتعامل في خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية يجب عليها أن تطبق معيار التقرير المالي الدولي رقم (2) لحين صدور معيار محاسبي لها، وهذا ما دفع الباحث لهذا الموضوع.

أولاً : موضوع البحث

لا خلاف على ضرورة مسايرة معايير المحاسبة للتطورات الاقتصادية والتكنولوجية المتلاحقة، ومن بين التطورات التي فرضت نفسها في السنوات الأخيرة على الفكر والممارسة المحاسبية وتستلزم اهتمام خاص بها، يظهر موضوع المحاسبة عن خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية - Accounting for share based compensation .

ولقد أثار مفهوم خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية اهتمام الكثير

من الباحثين والمنظمات المهنية منذ فترة طويلة نظراً لطبيعتها وخصائصها التي تجعل الاعتراف بها وقياسها وللتقرير عنها أحد التحديات التي تواجه مهنة المحاسبة، ولقد تزايد هذا الاهتمام في الآونة الأخيرة، حيث شهدت بيئة الأعمال اهتماماً متزايداً بالمشتقات المالية باعتبارها أحد منتجات الهندسة المالية في ظل أنشطة الاقتصاد الجديد، والذي تبدو ملامحه في زيادة الاعتماد على أدوات المكافآت التشجيعية الطويلة الأجل من خلال أدوات الملكية بدلاً من الاعتماد على أدوات المكافآت التشجيعية قصيرة الأجل من خلال الأجور والمرتببات النقدية.

وبالرغم من الاهتمام الملحوظ بالمحاسبة عن خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية على المستوى الدولي ، والذي يعكس الاهتمام بمستخدمي القوائم المالية من خلال توفير الملائمة والثقة القابلية للمقارنة في المعلومات المحاسبية، إلا أن الوضع في مصر مختلف تماماً فمعايير المحاسبة المصرية الصادرة حتى تاريخ إعداد هذا البحث والقوانين المنظمة لبعض جوانب مهنة المحاسبة في مصر كلها جاءت خالية من قواعد تحكم الممارسات المحاسبية المرتبطة بالمكافآت التشجيعية غير النقدية للعاملين.

وقد يترتب على عدم وجود مثل هذه القواعد عدم كفاية الإفصاح المحاسبي عن المعلومات المتعلقة بخطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية، مما قد يؤدي إلى صعوبة إجراء المقارنات بين القوائم المالية للمنشآت التي تعتمد على المكافآت التشجيعية غير النقدية وبين المنشآت التي تعتمد على المكافآت التشجيعية النقدية، بالإضافة إلى عدم تماثل المعلومات بين الإدارة والأطراف الخارجية المستخدمة للمعلومات المحاسبية.

مما سبق يتضح أن موضوع البحث يتمثل في توضيح المعالجة المحاسبية لخطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية من مختلف الجوانب سواء من حيث المفهوم المحاسبي لهذه الخطط والاعتراف بها وقياس قيمتها والإفصاح عنها بالتقارير المالية.

ثانيا : أهداف البحث

يهدف البحث إلى إجراء دراسة تحليلية للمشكلات المحاسبية لخطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية، ونماذج قياس تكلفتها ، والتعرف على دور المنظمات المهنية في إصدار إرشادات أو معايير تتعلق بالمحاسبة عن خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية، بهدف تقديم نموذج يلائم التطبيق المحاسبي في مصر، ويمكن الاعتماد عليه لإصدار معيار محاسبي يحكم الممارسات المحاسبية لها في بيئة الأعمال المصرية.

وقد تم تقسيم هذا الهدف إلى الأهداف الفرعية التالية:

- 1- دراسة وتحليل المشكلات المحاسبية لخطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية
- 2- دراسة وتحليل الإصدارات المهنية المرتبطة بالمحاسبة عن خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية.
- 3- اقتراح نموذج للمحاسبة عن خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية في بيئة الأعمال المصرية.

ثالثا : فرض البحث

لتحقيق الهدف من البحث تم صياغة الفرض التالي .

يساهم النموذج المقترح للمحاسبة عن خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية في حل مشكلات المحاسبة عنها وتوفير متطلبات سوق الأوراق المالية المصرية من المعلومات المحاسبية عن هذه الخطط ، وبالتالي تحسين جودة التقارير المالية.

رابعا : أهمية البحث

في ظل الاتجاه المتزايد إلى إدخال أدوات وعمليات الهندسة المالية إلى سوق المال المصري واستخدام الأدوات المالية المستحدثة في حل بعض المشكلات المالية للمنشآت المصرية لمواكبة التحولات المالية العالمية، فإن هذا البحث يكتسب أهميته لتناوله المحاسبة عن أحد أنواع هذه الأدوات المالية المستحدثة وهو حقوق خيارات

الأسهم الممنوحة للعاملين، بالإضافة إلى المبررات التي تؤكد أهمية موضوع البحث في البيئة المصرية أهمها ما يلي :

1- أهمية التعامل محاسبياً مع خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية من خلال وضع معيار محاسبي لها، ولا سيما بعد أن أصبح الاستخدام الفعّل لهذه الأدوات ضرورة لمواكبة التحولات المالية في ظل التغيرات الاقتصادية السريعة والمنافسة القوية في الأسواق العالمية.

2- لم يلق موضوع البحث الاهتمام الكاف من الكتابات العربية، حيث لم تتعرض دراسة باللغة العربية في ضوء البيانات التي توفرت للباحث وقت إجراء البحث لموضوع المحاسبة عن خيارات الأسهم الممنوحة للعاملين في إطار خطط المكافآت التشجيعية .

3- على الرغم من عدم الاستخدام الفعال لخيارات الأسهم الممنوحة للعاملين في إطار خطط المكافآت التشجيعية في المنشآت المصرية، إلا أن هناك العديد من المؤشرات الدالة على ظهور المشكلة مستقبلاً في الواقع المصري كما يلي:

- ارتفاع نصيب العمال من خلال حصتهم والتي تبدأ بـ 10% وحتى 100% من قيمة الشركة ، والتي بلغت في شركات المطاحن التابعة للشركة القابضة للمضارب والمطاحن 125 مليون جنية تقريباً والتي تنعكس نسبة 10% كحصة لاتحاد المساهمين العاملين، وفي ظل نسبة خصم 20% من السعر، مما يعني كبر حجم المال المستثمر والمملوك لاتحادات المساهمين العاملين . (المكتب الفني لوزير

قطاع الأعمال العام 1997)

- يلزم قانون قطاع الأعمال العام تخصيص 10% من أسهم الشركات التي يتم توسيع قواعد ملكيتها لاتحادات المساهمين العاملين.

خامساً : حدود البحث

لن يتناول البحث النقاط التالية:

1- مشكلات مراجعة المعلومات المالية لخطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية.

2- أن استخدام المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية على إعداد الحسابات القومية.

3- اثر استخدام خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية على الأداء المالي لمنشآت الأعمال.

4- المشكلات الضريبية المترتبة على تطبيق خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية في نظم الحوافز بالمنشآت المصرية.

سادسا : منهج وأسلوب البحث

يعتمد البحث على كلاً من المنهج الاستنباطي والاستقرائي للقيام بنوعين من الدراسات هما:

1- أسلوب الدراسة النظرية

وتتم من خلال دراسة وتحليل ما ورد بالفكر المحاسبي والإصدارات المهنية المرتبطة بالمحاسبة عن خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية بالتركيز على معيار المحاسبة المالية (SFAS.123) ومعيار التقرير المالي الدولي (IFRS.2) الصادر عن مجلس معايير المحاسبة الدولية.

2- أسلوب الحالات الافتراضية التطبيقية والتي اعتمد عليها الباحث لتوضيح أسس المعالجة المحاسبية لخطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية ، ويرجع استخدام الباحث لهذا الأسلوب لعدم توافر بيانات عن استخدام هذه الأداة في البيئة المصرية.

سابعاً: خطة البحث

لتحقيق أهداف البحث واختبار فرضه تم تقسيمه إلى المباحث التالية :
المبحث الأول : طبيعة خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية ومشكلاتها المحاسبية.

المبحث الثاني: المعالجات المحاسبية للمكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية في الفكر المحاسبي والإصدارات المهنية

المبحث الثالث: نموذج محاسبي مقترح للمحاسبة عن المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية كمدخل لتطوير التقارير المالية.

المبحث الأول
طبيعة خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية
ومشكلاتها المحاسبية

مقدمة :

تمثل خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية حالة خاصة من خطط المكافآت التي تعتمد على الأدوات المالية المستحدثة ، والتي حظيت المحاسبة عنها باهتماماً كبيراً من قبل الفكر المحاسبي، لاسيما بعد إصدار مجلس معايير المحاسبة المالية المعيار رقم (123) عام 1995 ، وما تعرض له من انتقادات من مجتمع الأعمال بشأن انعكاسات التطبيق على جودة التقارير المالية .

ونظراً لحدائث استخدام الأدوات المالية المشتقة ومنها خيارات الأسهم الممنوحة للعاملين في البيئة المصرية، فإن الأمر يتطلب أولاً توضيح بعض الجوانب المرتبطة بخطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية كمدخل أساسي وضروري لتحليل الجوانب المحاسبية لها على النحو التالي:

1/1 طبيعة وأنواع خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية

أوضحت المعايير المحاسبية المرتبطة بالسهم كأساس للمدفوعات (*FASB*) ، *SFAS.123 & IASB, IFRS.2* أن هناك أنواع عديدة من المكافآت التشجيعية بعضها يعتمد على النقدية والأصول الأخرى والبعض يعتمد على أدوات الملكية الأساسية والمشتقات المالية المرتبطة بها ، وتعتبر خيارات أسهم العاملين من المكافآت غير النقدية التي تعتمد على أدوات الملكية المشتقة .

وتتعدد أنواع المكافآت التشجيعية الممنوحة بالاعتماد على أدوات الملكية، ومن أكثر هذه الأنواع شيوعاً ما يلي: -

أ- خطط مكافآت خيارات الأسهم *Stock Option Compensation Plans*

وفقاً لهذه الخطط تعطى منشآت الأعمال بعض العاملين الحق في شراء أسهمها العادية بسعر محدد على مدى فترة زمنية معينة أو في نهاية هذه الفترة.

وتختلف هذه الخطط عن خطط خيارات الأسهم التي لا تتضمن مكافآت تشجيعية للعاملين *plans Non-compensatory* ، حيث يكون الهدف من هذه الخطط

الحصول على رأس مال إضافي أو توسيع قاعدة ملكية الأسهم.
ويوضح الجدول التالي أوجه الاختلاف بين خطط خيارات الأسهم التي تتضمن مكافأة تشجيعية وخطط خيارات الأسهم التي لا تتضمن مكافآت تشجيعية.

جدول رقم (1)

أوجه الاختلاف بين خطط خيارات الأسهم التي تتضمن

مكافأة تشجيعية وخطط خيارات الأسهم التي لا تتضمن مكافآت تشجيعية

خطط خيارات الأسهم التي لا تتضمن مكافأة Rights not involving compensation	خطط خيارات الأسهم التي تتضمن مكافأة Rights involving compensation
مشاركة كل العاملين في هذه الخطط بعد استيفاء بعض الشروط المحددة.	تمنح لبعض المديرين التنفيذيين والعاملين مقابل تقديم خدمات مستقبلية
تهدف إلى الحصول على رأس مال إضافي أو توسيع قاعدة الملكية.	تهدف إلى جذب المديرين والعاملين ذوي السمعة والكفاءة والمهارات العالية
تعتمد على مقدار الخصم الممنوح من السعر السوقي في تاريخ التنفيذ.	تعتمد على الفرق بين سعر الممارسة والسعر السوقي للسهم في تاريخ ممارسة حق الخيار
عرض عدد متساوي من الأسهم لكل عامل .	يتم الاتفاق بين كل من المنشأة والمدير أو العامل على عدد محدد من الأسهم التي يحق للعامل شراؤها.
قصر الفترة الزمنية المسموح بممارسة هذا الحق خلالها أو في نهايتها.	طول الفترة الزمنية المسموح بممارسة هذا الحق خلالها أو في نهايتها.

ب- حقوق ارتفاع سعر السهم Stock Appreciation Rights

واجهت خطط مكافآت خيارات الأسهم مشكلة ضرائب الدخل، حيث يلتزم العامل وفقاً للتشريعات الضريبية بسداد ضرائب دخل على الفرق بين سعر السوق وسعر الممارسة في تاريخ ممارسة حق الخيار، وبالتالي مشكلة تمويلية للعامل الذي يرغب في الاحتفاظ بالأسهم بدلاً من بيعها مباشرة، لأنه سيكون عليه سداد ضرائب الدخل بالإضافة إلى سعر الممارسة نفسه. (Kieso & Weygandt 1998, P 875)

وَحلاً لهذه المشكلة ابتكرت الهندسة المالية ما يعرف بحقوق ارتفاع سعر السهم، والتي تعتمد على منح العامل الحق في الحصول على الزيادة في السعر السوقي

للشركة في تاريخ الممارسة عن سعر محدد مسبقاً ، وقد يسد هذا الحق في صورة نقدية أو أسهم أو مزيج منهما، وبالتالي تعطي هذه الحقوق للعامل ميزة الحصول على جزء نقدي يمكن استخدامه في سداد أي ضرائب دخل متعلقة بهذه العملية، كما تعطي للشركة ميزة مكافأة العاملين دون الحاجة إلى إصدار فعلي للأسهم أو منحهم أسهم ذات قيمة سوقية مساوية لمقدار ارتفاع السعر (*FASB interpretation*)
(.No. 28 , P.20)

ونظراً لأهمية خيارات الأسهم الممنوحة للعاملين في إطار خطط المكافآت التشجيعية التي تعتمد على أدوات الملكية ، يوضح الباحث طبيعة هذا الأداة ومزاياها على النحو التالي:

1/1/1 طبيعة خيارات الأسهم الممنوحة للعاملين:

تعتمد خيارات الأسهم الممنوحة للعاملين على قيام الشركة بمنح بعض العاملين الحق في شراء الأسهم العادية بسعر محدد فترة زمنية معينة أو في نهاية الفترة، وبالتالي يمكن تعريفها بأنها شهادات تصدرها المنشأة تعطي لحاملها من العاملين حق شراء عدد معين من أسهمها العادية بسعر محدد في تاريخ أو خلال فترة زمنية معينة ، وفي ضوء هذا المفهوم فإن لخيارات أسهم العاملين مجموعة من الخصائص من أهمها:

1- تعتبر خيارات أسهم العاملين من خيارات الشراء (النداء) Call Options ، حيث تعطي للعامل الحق في شراء الأسهم العادية ، وليس الالتزام بالشراء، وبالتالي إذا انخفض سعر السهم عن السعر المتفق عليه Striking Price فإن العاملون غير ملزمون بالشراء ، وعلى العكس إذا ارتفع سعر السهم يكون للعاملين الخيار بشراء السهم بالسعر المنخفض السابق الاتفاق عليه.

2- تختلف خيارات أسهم العاملين عن الأسهم العادية من حيث أن ليس لحاملها حق الحصول على جزء من الأرباح الموزعة أو حق التصويت أو أي حقوق على أصول المنشأة المصدرة لها.

3- تختلف خيارات أسهم العاملين عن الخيارات القابلة للمتاجرة، من حيث لا

تحصل المنشأة المصدرة على علاوة Option Premium مقابل تحرير هذه الخيارات، كما لا يحق للعاملين إنهاء الخيار بالبيع لشخص آخر، وأيضاً خيارات أسهم العاملين طويلة الأجل نسبياً بالمقارنة بأجال خيارات القابلة للمتاجرة، حيث تصل مدتها إلى فترة زمنية تتراوح ما بين خمس سنوات إلى عشر سنوات (Mastunag 1995, p12)

4- تتشابه الحقوق الخيارية الممنوحة للعاملين في إطار خطط المكافآت التشجيعية مع الأوراق المالية القابلة للتحويل Convertible Securities لأن عند ممارستها تصبح أسهمها عادي، وعادة ما يكون لها أثر مخفض على ربحية السهم (Core et al. 2002, P.5)

مما سبق يتضح أن المعايير المحاسبية التي تحكم المعالجة المحاسبية للعمليات المتعلقة بأدوات الملكية الأساسية والأدوات المالية المشتقة غير مناسبة لتنظيم الممارسات المحاسبية للعمليات المتعلقة بخيارات الأسهم الممنوحة للعاملين في إطار خطط المكافآت التشجيعية.

2/1/1 أنواع خيارات أسهم العاملين

اعتمدت المعايير المحاسبية المتعلقة بالمعالجة المحاسبية لخيارات الأسهم الممنوحة للعاملين في إطار خطط المكافآت التشجيعية على الاعتبارات الضريبية في تبويب خطط خيارات اسهم العاملين إلى نوعين هما (Kieso & Weygandt 1998 P. 874):

1- خطط حقوق الخيار التحفيزية Incentive Stock Option Plans.

طبقاً لهذه الخطط تتطلب تشريعات ضريبة الدخل في الولايات المتحدة أن يكون سعر التنفيذ مساوياً للسعر السوقي للسهم في تاريخ المنح، وبالتالي لا توجد مكافأة في هذا التاريخ، لذلك لا يقوم صاحب الحق بسداد أية ضرائب عند المنح، وإنما يقوم بسداد الضرائب عند بيع الأسهم، وبالتالي يكون مؤجلاً سداد الضرائب.

ومن ثم فإن هذا النوع من الخطط يساعد المنشآت على استقطاب العاملين ذوي المهارات والكفاءة العالية، ومن ناحية أخرى فإن هذه الخطط لا تعطي ميزة ضريبية للمنشآت المانحة نظراً لعدم التقرير عن مصروف المكافأة في قائمة

الدخل ، وبالتالي تلجأ المنشأة المعفاة من الضريبة أو يكون الاستقطاع الضريبي غير هام لهذا النوع من الخطط.

2- خطط حقوق الخيار غير المشروطة Non - Qualified Stock Option Plans

لا تتطلب التشريعات الضريبية بالولايات المتحدة أن يكون سعر التنفيذ مساوياً السعر السوقي للسهم في تاريخ المنح لهذه الخطط، وبالتالي يسدد صاحب الحق ضرائب الدخل على الفرق بين سعر السهم في سوق الأوراق المالية وسعر الممارسة وقت شراء هذه الأسهم ، ومن ناحية أخرى تحصيل المنشأة المانحة على استقطاع ضريبي بمقدار الضريبة على مبلغ المكافأة ، لذلك تفضل المنشآت الخاضع أرباحها للضريبة أو التي تعاني من ارتفاع معدلات الضريبة لهذا النوع من الخطط. كما يمكن تقسيم خيارات اسهم العاملين طبقاً لشروط المكافآت التشجيعية إلى نوعين هما :

1- الخطط ذات الشروط الثابتة Fixed Award

طبقاً لهذا النوع من الخطط تمنح المنشأة العاملين حقوق اختيارية لشراء عدد ثابت من الأسهم بسعر متفق عليه خلال فترة معينة مقابل خدمات مستقبلية.

2- الخطط ذات الشروط المتغيرة Variable Award

تعتمد هذه الخطط على عوامل متغيرة، والتي تعتمد على أحداث مستقبلية ، فعلى سبيل المثال تقوم المنشأة وفقاً لهذه الخطط بمنح العاملين خيارات أسهم غير محددة عدد الأسهم أو سعر الممارسة أو كلاهما، والتي تعتمد على أحداث تالية لتاريخ الاتفاق .

3/1/1 مزايا خيارات أسهم العاملين:

تحقق خيارات الأسهم الممنوحة للعاملين مجموعة من المزايا يمكن إيجاز أهمها فيما يلي :

1- الاتساق مع البرامج الفعالة لخطط المكافآت التشجيعية .

حظيت المكافآت الفعالة للعاملين باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة، وقد أجمعت الآراء على أن خيارات الأسهم الممنوحة للعاملين تحقق الاتساق مع البرامج

الفعالة لمكافأة العاملين لما يلي: (*Kieso & Weygandt 1998 p 853*)

- أ- تدفع العاملين إلى مستويات أداء مرتفعة.
- ب- تساعد على الاحتفاظ بالمديرين التنفيذيين وتسمح باستقطاب مهارات جديدة .
- ج- تساعد في تحديد المكافأة على اساس أداء العاملين وأداء الشركة.
- د- تعظم من منافع العاملين بعد الضريبة وتدني من تكاليفهم بعد الضريبة
- هـ- تستخدم معايير الأداء الخاضعة لتحكم العاملين .

2- زيادة ولاء العاملين للشركة:

تتميز خيارات الأسهم الممنوحة للعاملين بأنها مكافآت طويلة الأجل بالمقارنة بالمكافآت النقدية قصيرة الأجل ، وبالتالي تعمل مكافآت خيارات الأسهم على تنمية الولاء لدى العاملين ، حيث يحصل العاملين على حصة في ملكية الشركة بناء على التغيرات في المقاييس طويلة الأجل مثل سعر السهم أو ربحية السهم .

3- زيادة الكفاءة الإنتاجية وتخفيض تكلفة الوكالة

أوضحت دراسة (*Jensen & Murphy 1990 p. 225*) أن العاملين في الشركات متوسطة الحجم لا يحصلوا على تعويضات كافية، ولما كانت نظم الحوافز النقدية غير كافية التأثير على سلوك وتصرفات العاملين ، فإن تكلفة الوكالة في الشركة لم تنخفض ، اما إذا تم منح العاملين خيارات أسهم سيولد الحافز لدى العاملين لجعل الشركة أكثر كفاءة وإنتاجية، حيث يتم الربط المباشر واللصيق بين ما يحصل عليه العاملين من تعويضات وبين أداء الشركة، وهذا سيؤدي بالضرورة إلى توجيه الاستثمارات في الشركة إلى أفضل الفرص المربحة، وبالتالي تحسين العلاقة بين المساهمين والعاملين ، وزيادة التحالف بينها ، ومما قد يؤدي إلى تخفيض تكلفة الوكالة.

4- تحقيق منافع إضافية للعاملين

يهتم العاملون بحقوق خيارات الأسهم كثيراً ، ونظراً لزيادة احتمالات تحقيق دخلاً إضافياً في حالة ارتفاع سعر الأسهم العادية للشركة في سوق الأوراق المالية، ولتبيان ذلك إليك المثال التالي :

بفرض أن سعر التنفيذ للسهم العادي للشركة 100 ج ، اما سعر هذا السهم في سوق الأوراق المالية في تاريخ اكتساب الحق في تنفيذ الخيار يتوقع أن يكون 150 ج ، فإن قيمة حق الخيار = (100-150) = 50 ج وهذا يمثل دخلاً إضافياً للعامل الحامل لهذا الحق .

ولما كانت قيمة السهم العادي داخل الحق اقل منها بالنسبة لقيمة السهم في سوق الأوراق المالية ، فإن العامل الحامل لهذا الحق يستطيع من خلال استثمارات قليلة نسبياً الحصول على مزايا حملة الأسهم فيما يتعلق بتحقيق الأرباح الرأسمالية.

1/2 المشكلات المحاسبية لخطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية على الرغم من شيوع استخدام خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية في الآونة الأخيرة في الكثير من دول العالم، إلا أن القواعد المحاسبية الخاصة بها لا زال يحيطها بعض جوانب الغموض ، حيث تظهر بعض المشكلات المحاسبية للتعامل فيها قد تؤثر على جودة التقارير المالية ، لا سيما النتائج الاقتصادية المترتبة على هذه الحقوق.

وتركز هذه المشكلات حول ثلاث موضوعات رئيسية هي الاعتراف والقياس ، والإفصاح عن المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية ، يحاول الباحث مناقشتها فيما يلي :-

1/2/1 مشكلة الاعتراف

أوضحت قائمة المفاهيم رقم (5) التي أصدرها مجلس معايير المحاسبة المالية في الفقرة رقم (6) أن الاعتراف المحاسبي هو التسجيل الرسمي للآثار المالية للمعاملات والأحداث الاقتصادية ، وتضمن المعلومات الخاصة بها في القوائم المالية كأصل أو التزام أو كإيراد أو مصروف . أو أي عنصر آخر من عناصر القوائم المالية (7, 108 P, 5, SFAC NO, FASB) .

كما تبين من إطار إعداد وعرض القوائم المالية الصادر عن مجلس معايير المحاسبة الدولية (كان يسمى حينئذ IASC) في الفقرات من 82-98 الشروط الواجب توافرها للاعتراف بالبند محاسبياً كما يلي (IASC framework P. 65)

- 1- إمكانية التعبير عن البند كميًا ، مع استخدام وحدة النقد كأساس للقياس.
- 2- أن ينطبق على البند تعريف أحد عناصر القوائم المالية.
- 3- أن تكون المعلومات المتعلقة بهذا البند ملائمة من خلال القدرة على التأثير على قرارات مستخدمي القوائم المالية.
- 4- أن تكون نتائج القياس موثوق بها ، أي تتسم بالأمانة في العرض والقبالية للتحقيق.

وفي ضوء ما سبق تثار العديد من التساؤلات التي تدور حول الاعتراف بالمكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية كما يلي :

أ- فيما يتعلق بالشيء موضوع الاعتراف

إلى أي مدى ينطبق مفهوم الاعتراف وشروطه على خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية باعتبارها الشيء محل الاعتراف؟ ، بمعنى هل يجب الاعتراف بالمكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية كأحد العناصر داخل المحتوى الإخباري للقوائم المالية ام لا ؟

ب- فيما يتعلق بتوقيت الاعتراف

ما هو التوقيت المناسب للاعتراف بخطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية ، هل عند تبني المنشأة لخطط المكافآت التشجيعية ؟ ام عند تاريخ منح أدوات الملكية لبعض العاملين ؟ ام في تاريخ وفاء العاملين بشروط تنفيذ خطط المكافآت التشجيعية ؟ ام التاريخ المحتمل لتنفيذ خطط المكافآت التشجيعية ؟ ام تاريخ التنفيذ الفعلي للحقوق الخيارية ؟ ام في تاريخ تخلص العاملين . من الأسهم المكتتاة من خلال الحقوق الخيارية؟

2/2/1 مشكلة القياس

عرفت لجنة معايير المحاسبة الدولية القياس المحاسبي في الفقرة (99) من إطار إعداد وعرض القوائم المالية بأنه عملية تحديد القيم المالية للعناصر في القوائم المالية التي تم الاعتراف بها والتقرير عنها في الميزانية وقائمة الدخل، ويتطلب ذلك اختيار اساس معين للقياس ، كما أوضحت الفقرة رقم (100) من نفس الإطار أن

هناك العديد من أسس القياس المحاسبي مثل التكلفة التاريخية والتكلفة الجارية والقيمة القابلة للتحقق والقيمة الحالية (IASC framework P. 70) .

وعلى الرغم من أن النموذج المحاسبي ظل لفترة طويلة يعتمد على التكلفة التاريخية كأساس للقياس ، إلا أن مقتضيات خصائص جودة المعلومات المحاسبية في ظل متغيرات بيئة الممارسات المحاسبية أدت إلى الخروج على هذا الأساس في كثير من الأحيان، ومن ثم أصبح النموذج المحاسبي الحالي يعتمد على خليط من أسس القياس المحاسبي، الأمر الذي أدى إلى جدل واسع حول مشكلات القياس المحاسبي .

وتأتي خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية لتضيق مشكلات أخرى إلى القياس المحاسبي وتطرح سؤالاً هاماً وهو كيف يتم قياس قيمة المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية ؟

وهذا السؤال يقترح إلى مجموعة من التساؤلات الفرعية وهي :

هل يجب أن تخضع المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية لنفس القياس المحاسبي الذي تخضع له الأدوات المالية الأساسية؟

ما هي قيمة المكافآت التشجيعية التي يتم تسجيلها في تاريخ الاعتراف ؟

كيف يتم تحديد مصروف المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية ؟

ما هي الفترات التي يجب تخصيص مصروف المكافآت التشجيعية عليها وما هو أساس التخصيص المناسب؟

3/2/1 مشكلة التقرير

يشير الإفصاح المحاسبي عن خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية عدة مشكلات محاسبية تتمثل أهمها فيما يلي :-

كيف يمكن التقرير عن المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية وما يترتب عليها من آثار اقتصادية في القوائم المالية المنشورة ؟

ما هي نوعية المعلومات الواجب الإفصاح عنها للوفاء باحتياجات المستخدمين من المعلومات المحاسبية ؟

ما هي الوسيلة المناسبة للإفصاح عن هذه المعلومات؟

ما هو التوقيت المناسب للإفصاح عن المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية وما يترتب عليها من آثار اقتصادية؟

3/1 نماذج تحديد قيمة المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية .

تتعدد النماذج التي اعتمد عليها الإصدارات والفكر المحاسبي في تحديد قيمة المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية من أهمها:-

1/3/1 نموذج مجلس المبادئ المحاسبية الصادر بالرأي رقم (25)

اعتمد هذا النموذج على القيمة الذاتية لحقوق الخيار Intrinsic Value of Option ووفقاً لهذا النموذج فإن قيمة المكافآت التشجيعية هي الزيادة في السعر السوقي للسهم عن السعر المتفق عليه في تاريخ المنح.

ويطلق على الخيار بأنه خارج الأموال out- of- Money إذا لم يكن لديه قيمة ذاتية ، وعلى العكس يكون الخيار داخل الأموال in- the money إذا كان يتمتع بقيمة ذاتية، وإذا كان السعر السوقي للسهم مطابقاً للسعر المتفق عليه في الخيار يطلق على هذا النوع بأنه عند الأموال at - the money ، أما إذا كانت القيمة الذاتية تقترب من الصفر، فيطلق على الخيار في هذه الحالة بأنه قريب من الأموال

(APB , Opinion No. 25 P.283) near - the money

ويتم تقدير قيمة المكافآت التشجيعية المعتمدة على خيارات اسهم العاملين طبقاً لهذا النموذج بالمعادلة التالية :

$$C_v = O_n \times O_v \times EO_n$$

حيث :

C_v قيمة المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية.

O_n عدد الخيارات الممنوحة لكل عامل.

O_v القيمة الحقيقية للخيار = السعر السوقي للسهم (S) - سعر التنفيذ (X)

EO_n عدد العاملين المخصص لهم خيارات الأسهم = عدد العاملين الممنوح لهم

خيارات الأسهم (E_n) × نسبة العاملين المستمرين في المنشأة حتى تاريخ الممارسة

(1- EF %)

وبالرغم من البساطة التي يتميز بها هذا النموذج ، إلا أنه يعتمد على القيمة الذاتية لخيارات اسهم العاملين فقط وبالتالي إهمال قيمة الوقت، ومن ثم لا تكون هناك تكاليف للمكافآت التشجيعية إذا كان السعر السوقي للسهم مساوياً لسعر التنفيذ المتفق عليه في تاريخ المنح .

2/3/1 نموذج (Black & Scholes)

نتيجة لأوجه القصور في نموذج مجلس المبادئ المحاسبية الذي اعتمد على القيمة الذاتية فقط في تحديد قيمة خيار شراء الأسهم وإهمال قيمة الوقت قدم الباحثين نموذج لتسعير خيارات الأسهم عام 1973 يعتمد على الافتراضات التالية:

- عدم تغير معدل العائد الخالي من المخاطرة خلال فترة الخيار
 - عدم وجود ضرائب على هذه المعاملات.
 - عدم وجود تكلفة معاملات
 - عدم وجود توزيعات .
 - لا يوجد تقلبات مفاجئة في أسعار الأسهم، وبالتالي يمكن تمثيل أسعار الأسهم في شكل دالة متصلة.
 - خيار شراء الأسهم من النوع الأوربي وليس الأمريكي ، أي يتم ممارسة أو تنفيذ هذا الحق في التاريخ المحدد لانتهاء العقد، وليس في أي وقت خلال الفترة التي تنقضي بين تاريخ إبرام العقد وتاريخ انتهائه.
- ويتم تقدير القيمة العادلة للخيار طبقاً لهذا النموذج بالمعادلة التالية :

$$O_v = S N (d1) - [X e^{-rt} N (d2)]$$

حيث

S السعر السوقي للسهم في تاريخ التعاقد

X السعر المتوقع للسهم في تاريخ انتهاء العقد

e أساس اللوغاريتم الطبيعي 2.7128

r معدل العائد الخالي من المخاطر

t نسبة الفترة المنقضية بين تاريخ التعاقد وتاريخ الانتهاء من السنة.

$N(d_2)$ ، $N(d_1)$ القيم التراكمية للتوزيع الطبيعي عند النقاط d_2 ، d_1 ويتم حساب d_2, d_1 كما يلي:

$$d_1 = \frac{L\left(\frac{s}{x}\right) + \left(r + \frac{\sigma^2}{2}\right)t}{\sigma\sqrt{t}}$$

$$d_2 = d_1 - \sigma\sqrt{t}$$

حيث

لو غاريتم خارج قسمة السعر السوقي للسهم في تاريخ التعاقد على
السعر المتوقع للسهم في تاريخ الانتهاء

$$L\left(\frac{s}{x}\right)$$

الانحراف المعياري لمعدل العائد السنوي التراكمي والذي يمثل
التغير في سعر السهم حيث يفترض النموذج عدم وجود توزيعات

σ

وبالرغم من أن هذا النموذج عالج أحد أوجه القصور التي وجهت لنموذج مجلس
المبادئ المحاسبية من حيث بإهمال قيمة الوقت، إلا أنه تعرض للانتقادات التالية:

(Malklet & Baumal 2002 ,p.5)

- لم يصمم النموذج لتحديد قيمة خيارات أسهم العاملين وإنما صمم لتحديد قيمة
خيارات الأسهم القابلة للمتاجرة ذات الآجال القصيرة نسبياً بالمقارنة بفترة الخدمة
لخيارات أسهم العاملين.

- عدم واقعية افتراضات النموذج عند استخدامه في تسعير خيارات أسهم العاملين
، حيث أنها طويلة الأجل وبالتالي وجود توزيعات للسهم وتعرض سوق الأسهم
لتقلبات كبيرة خاصة خلال هذه الفترة.

3/2/1 نموذج مجلس معايير المحاسبة المالية الصادر بالمعيار رقم (123)

نتيجة للانتقادات التي واجهت استخدام نموذج " Black & scholes " في تحديد
القيمة العادلة لخيارات اسهم العاملين، فقد قام مجلس معايير المحاسبة المالية بإجراء
بعض التعديلات على هذا النموذج حتى يمكن استخدامه في تقدير القيمة العادلة
لخيارات أسهم العاملين بالمعادلة التالية:

$$Ov = se^{-yt} N(d1) - xe^{-rt} n(d2)$$

$$d_1 = \frac{\ln\left(\frac{S}{X}\right) + \left(r - y + \frac{\sigma^2}{2}\right)t}{\sigma\sqrt{t}}$$

$$d_2 = d_1 - \sigma\sqrt{t}$$

حيث

ولتوضيح كيفية استخدام نموذج " Black & Scholes " المعدل الذي اعتمد عليه مجلس معايير المحاسبة المالية في تحديد القيمة العادلة لخيارات اسهم العاملين يفترض البيانات التالية :

100 ج	السعر السوقي للسهم في تاريخ المنح
100 ج	سعر التنفيذ المتفق عليه
30%	درجة التقلبات في سعر السهم
3%	معدل العائد الخالي من المخاطر
1%	معدل التوزيع
5 سنوات	العمر المتوقع للخيار

في هذه الحالة يتم تقدير القيمة العادلة للخيار وفقاً للخطوات التالية :

$$1- \text{تحديد } \ln\left(\frac{S}{X}\right) = \ln\left(\frac{100}{100}\right) = \ln(1) = \text{صفر}$$

$$2- \text{تحديد } t\left(r - y + \frac{\sigma^2}{2}\right) = (3\% - 1\% + \frac{9\%}{2}) \times 5 = 0.325$$

$$3- \text{تحديد } \sigma\sqrt{t} = \sqrt{5} \times 30\% = 2.236 \times 30\% = 0.671$$

$$4- \text{تحديد } d_1 = \frac{\text{نتيجة الخطوة (1) + نتيجة الخطوة (2)}}{\text{نتيجة الخطوة (3)}} = \frac{\text{صفر} + 0.325}{0.671}$$

$$= 0.484$$

$$5- \text{تحديد } d_2 = \text{نتيجة الخطوة (4)} - \text{نتيجة الخطوة (3)} = 0.484 - 0.671 = -0.186$$

6- تحديد $N(d1)$ وهي تقابل كثافة احتمالية 0.686 وتحديد $N(d2)$ وهي تقابل كثافة احتمالية 0.426

$$65.24 = 0.686 \times 95.1 = se^{-r} N(d1)$$

$$36.67 = 0.426 \times 86.07 = xe^{-r} n(d\bar{2})$$

$$9- \text{تحديد القيمة العادلة للخيار } OV = 36.67 - 65.24 = 28.56 \text{ ج}$$

وبفحص نموذج " Black & Scholes الذي اعتمد عليها مجلس المعايير المحاسبية المالية يمكن التوصل إلى مجموعة من النتائج (, *Hirt & Bock 1995*)
(p 451

1- كلما زاد السعر السوقي للسهم كلما زاد دخول خيار اسهم العاملين في مجال المكسب وتحقيق قيمة ذاتية ، فالعلاقة بين السعر السوقي للسهم والقيمة العادلة للخيار هي علاقة طردية.

2- كلما زاد سعر الممارسة ، كلما انخفضت القيمة الحقيقية لخيار اسهم العاملين.

3- يرتبط التباين σ^2 بعلاقة طردية مع القيمة الذاتية لخيارات اسهم العاملين، فكلما كان تقلب أسعار الأسهم كبيراً ، كلما تزايدت فرصة الدخول في نظام المكسب قبل تاريخ الممارسة ، وذلك بالمقارنة بالخيارات القابلة للمتاجرة.

4- يرتبط معدل العائد الخالي من المخاطرة بعلاقة طردية مع قيمة خيارات أسهم العاملين، وذلك تأسيساً على أن القيمة الحالية لسعر الممارسة تتناقص مع تزايد معدل العائد الخالي من المخاطرة.

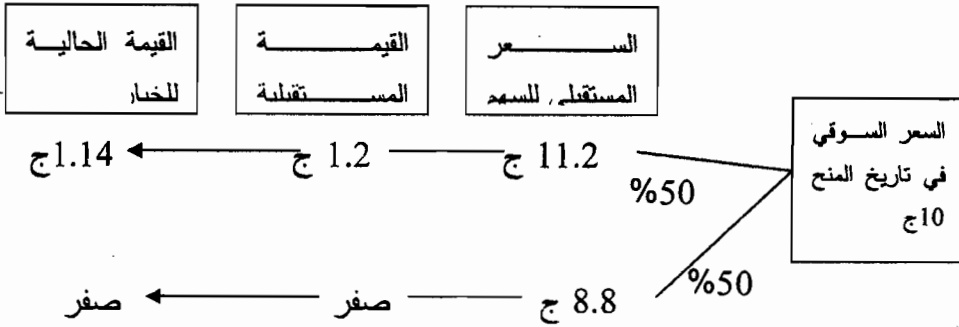
5- هناك علاقة طردية بين عمر خيار أسهم العاملين والقيمة العادلة للخيار، وذلك لأن طول الفترة تجعل القيمة الحالية لسعر الممارسة أقل ، ومن ثم زيادة القيمة الذاتية للخيار.

6- لا تعد الخيارات خارج الأموال عديمة القيمة خلال فترة الخدمة ، إذ تظل هذه الخيارات تتمتع بقيمة الوقت المتبقية حتى تاريخ انتهاء استحقاق الخيار، حيث في هذا التاريخ تتعدم قيمة الوقت وبالتالي تصبح القيمة العادلة مساوية للقيمة الذاتية للخيار.

4/2/1 النموذج الشبكي Lattice Model

نظرا للانتقادات التي وجهت لنموذج Black & Scholes وتعديلاته لتسعير خيارات أسهم العاملين فقد اعتمد بعض الباحثين (*Harper 2004, Li 2002, Aboody 1996, p357*) على مداخل أخرى لتحديد القيمة العادلة لخيارات أسهم العاملين من أهمها نموذج Binomial الذي يعتمد على بناء شجرة احتمالات بحركة أسعار السهم في المستقبل ولتحديد كيفية استخدام هذا النموذج في تحديد القيمة العادلة لخيارات أسهم العاملين (*Harper 2004*) يفترض البيانات التالية:

- السعر السوقي للسهم في تاريخ المنح 10 ج.
- السعر السوقي للسهم في المستقبل يزداد بمعدل 12% باحتمال 50% أو ينقص بنفس المعدل باحتمال 50%
- معدل الخصم 5%.
- في هذه الحالة يتم تقدير القيمة العادلة لخيار أسهم العاملين من خلال بناء شجرة احتمالات على النحو التالي:



ومن ثم : القيمة العادلة للخيار = $0.57 = 50\% \times 1.14 + 50\% \times 0$

الخلاصة: يتضح مما سبق أن المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية تعتبر بمثابة أجور ومرتببات إضافية بجانب الأجور والمرتببات الدورية التي تدفع للعاملين نظير خدماتهم للشركة ويترتب على تبني منشآت الأعمال لخطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية مشكلات اعتراف وقياس وتقرير مما قد يؤثر على جودة المعلومات المحاسبية ولقد كانت المشكلات المحاسبية لهذه الخطط وراء اهتمام الفكر المحاسبي والمنظمات المهنية لتقديم حلول لها، وهذا ما يتناوله المبحث التالي.

المبحث الثاني

المعالجات المحاسبية لخطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية في الفكر المحاسبي والاصدارات المهنية

مقدمة

يتناول هذا المبحث المعالجات المحاسبية لخطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية باستقراء آراء بعض كتاب الفكر المحاسبي وما جاء بالإصدارات المهنية لتحديد أسس الاعتراف والقياس المحاسبي وأسس العرض والإفصاح في كلا منهما بغرض تحديد مدى الاتفاق أو الاختلاف ومبررات ذلك، وبالتالي استنتاج المعالجة المحاسبية الملائمة لما جاء بالمبادئ المحاسبية المقبولة قبولاً عاماً كما يلي:

1/2 المعالجة المحاسبية لخطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية في الفكر المحاسبي.

تعتبر المحاسبة عن خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية من الموضوعات التي نالت اهتماماً متزايداً في العقود الثلاثة الأخيرة من كتاب الفكر المحاسبي بعد ابتكار ونشر نماذج تسعير الخيارات وظهور أسواق تداول الأدوات المالية المستحدثة.

فقد ناقشت دراسة (Wallace 1984) أثر تأخير وضع سياسات محاسبية مستقرة على المعالجة المحاسبية لخيارات الأسهم وحقوق ارتفاع أسعار الأسهم الممنوحة للعاملين، وذلك في ضوء المشروع الأساسي الذي تبناه مجلس معايير المحاسبة المالية FASB عام 1984 لتحديد مدى ضرورة التقرير عن هذه الأدوات، وقد توصلت الدراسة إلى اعتراض مجتمع الأعمال الأمريكي على هذا المشروع والتخوف من الالتزام بالتقرير عن تكاليف المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية كمصروفات إضافية بالقوائم المالية، وبالتالي فإن الممارسة المحاسبية الحالية لهذه الأدوات وفقاً لرأي مجلس المبادئ المحاسبية رقم (25) مناسبة. أما دراسة (Rubinstein 1995) فقد تناولت الدراسة النموذج المحاسبي المستخدم

في قياس القيمة العادلة للمكافآت التشجيعية من خلال أسهم العاملين، وهو نموذج " Black & Scholes " الذي اعتمد عليه المعيار المحاسبي رقم (123) الصادر عن مجلس معايير المحاسبة المالية عام 1995 ، وقد توصلت الدراسة إلى أن نتائج القياس لهذا النموذج غير دقيقة ولا يمكن الاعتماد عليها، حيث أن هذا النموذج صمم لتسعير الخيارات القابلة للمتاجرة وذات آجال قصيرة نسبياً ، بينما خيارات أسهم العاملين طويلة الأجل وتمنح لهم بصفة شخصية في إطار خطط المكافآت التشجيعية .

وقد تناولت دراسة (Mastunay 1995) أثار تكاليف التقرير المالي على استخدام خيارات اسهم العاملين في الشركات الأمريكية المقيدة بسوق الأوراق المالية، وتوصلت الدراسة إلى أن الاعتراف بخيارات اسهم العاملين وتحديد القيمة العادلة لها والإفصاح عنها طبقاً لمعايير المحاسبة رقم (123) الصادر عن مجلس معايير المحاسبة عام 1995 يؤدي إلى زيادة تكاليف التقرير المالي نتيجة تكاليف تعديل النظام المحاسبي لإعداد ونشر معلومات المكافآت التشجيعية المعتمدة على خيارات أسهم العاملين ، وبالتالي تفضل الشركات تطبيق الرأي رقم (25) الصادر من مجلس المبادئ المحاسبية عام 1972 في المعالجة المحاسبية لهذا النوع من المكافآت ، كما أن إلزام الشركات بالمعالجة البديلة وفقاً للمعيار رقم (123) قد يؤدي إلى عدم استخدام خيارات أسهم العاملين في خطط المكافآت التشجيعية .

أما دراسة (Ress & Stott 1998) تناولت أثر الإفصاح عن معلومات المكافآت التشجيعية المعتمدة على خيارات أسهم العاملين على خاصية الملائمة للمعلومات المحاسبية، وتوصلت الدراسة إلى أن الإفصاح عن خيارات أسهم العاملين ملائم لاحتياجات المستثمرين ، إلا أن معالجتها كمصروف في صلب القوائم المالية وفقاً لمعيار المحاسبة رقم (123) تؤدي إلى تحريف القوائم المالية وانخفاض درجة الدقة والقابلية للمقارنة لإمكانية التلاعب في متغيرات نموذج تحديد القيمة العادلة لخيارات اسهم العاملين.

وقد تناولت دراسة (Bell & et.al 2002) أثر المحاسبة عن خيارات اسهم

العاملين على ربحية عينة من الشركات الأمريكية العاملة في مجال البرامج الجاهزة، وتوصلت الدراسة إلى أن الاعتراف بمصرفات خيارات أسهم العاملين في صلب القوائم المالية يؤدي إلى تخفيض ربحية السهم بنسبة تراوحت بين 0.4% في شركة Chevron إلى نسبة 18.9% في شركة Microsoft نظراً لأثر ذلك أدي على أرباح التشغيل، فعلى سبيل المثال الإعراف بمصرفات خيار أسهم العاملين في شركة Aoltime Warner إلى التقرير عن خسائر تشغيل 1.7 مليون دولار بدلا من أرباح تشغيل 700 مليون دولار عام 2001 .

أما دراسة (Adooby & et, al 2004) تناولت أثر التقرير عن المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية كمصرف في صلب القوائم المالية وفقا لمعيار المحاسبة المالية الأمريكي رقم (123) على السعر السوقي للأوراق المالية لعينة من الشركات المقيدة بسوق نيويورك للأوراق المالية، وتوصلت إلى أن هذه المعالجة تؤدي إلى تخفيض سعر السهم نتيجة الأثر التخفيضي لربحية السهم، بما يؤدي إلى زيادة تكلفة رأس المال ، مما قد يدفع الشركات إلى تجنب هذه الخطط في حالة الإلزام بالإفصاح عنها في صلب القوائم المالية.

وقد تناولت دراسة (Tech Net 2004) أثر الإفصاح عن المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية على جودة التقرير المالية للشركات أعضاء المؤسسة ، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- تؤدي معالجة خيارات اسهم العاملين كمصرف في صلب القوائم المالية إلى انخفاض درجة دقتها، لأن النموذج المحاسبي المستخدم في تحديد القيمة العادلة لخيارات اسهم العاملين لم يصمم لتسعير هذه الخيارات وإنما صمم لتسعير خيارات الأسهم المقيدة بالسوق، كما أن التلاعب في متغيرات النموذج تؤدي إلى تعدد التقديرات المحاسبية وبالتالي حدوث ممارسات المحاسبة الإبتكارية.

- تؤدي معالجة خيارات أسهم العاملين كمصرف في صلب القوائم المالية إلى انخفاض خاصية القابلية للمقارنة، خاصة أن بعض الشركات تطبق المعالجة المحاسبية طبقا للرأي رقم (25) الصادر عن مجلس المبادئ المحاسبية.

- لا تعتبر خيارات أسهم العاملين مصروفاً لعدم وجود تكاليف فعلية حدثت عند إصدار هذه الخيارات لأنها وعود بإصدار أسهم مقابل خدمات في المستقبل ، وبالتالي لا تقابل المفهوم المحاسبي للالتزامات.

- تؤدي معالجة خيارات أسهم العاملين كمصروف إلى عدم التشجيع على استخدام هذه الابتكارات المالية في تطوير أداء الشركات وحل مشكلاتها المالية.

وبتحليل الدراسات السابقة يمكن للباحث استخلاص النتائج التالية:

1- تعتبر خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على الأدوات المالية المشتقة نظاماً للحوافز يساعد في تطوير أداء المنشآت من خلال حل مشكلات السيولة وزيادة قدرتها على استقطاب الكفاءات الإدارية ودخول وولاء العاملين.

2- يفضل مجتمع الأعمال معالجة المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية وفقاً لرأي مجلس المبادئ المحاسبية رقم (25) الصادر عام 1972 عن المعالجة وفقاً للمعيار المحاسبي الأمريكي رقم (123) الصادر عن مجلس معايير المحاسبة المالية عام 1995 .

3- هناك اختلاف في الرأي بشأن أثر الاعتراف بخيارات أسهم العاملين وقياسها والإفصاح عنها وفقاً لمعيار المحاسبة المالية الأمريكي رقم (123) علي خصائص جودة المعلومات المحاسبية.

وعلى الرغم من أهمية هذه دراسة في تحليل مشكلات المحاسبة عن خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية والإصدارات المهنية المتعلقة بها ، إلا أنه لا توجد بينها دراسة تمت في البنية العربية تناولت هذا الموضوع، كما أن الدراسات السابقة تناولت أسس المحاسبة عن هذه الخطط وفقاً للرأي رقم (25) ومعيار المحاسبة المالية رقم (123) ولم تتناول هذه الأسس وفقاً لمعيار التقرير المالي الدولي رقم (2) الصادر عام 2004 ومعيار المحاسبة المالية الأمريكي رقم (123) المعدل الصادر عن عام 2004 ، مما يؤكد على الحاجة إلى بحث هذا الموضوع في بيئة الأعمال المصرية.

2/2 الاصدارات المهنية المحاسبية المتعلقة بمعالجة خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على ادوات الملكية

لقد كانت المشكلات المحاسبية لخطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية وراء اهتمام العديد من المنظمات المهنية لتقديم حلول لها، ونتج عن هذا الاهتمام مجموعة من الإصدارات التي تحكم الممارسات المحاسبية لاستخدام أدوات الملكية في خطط المكافآت التشجيعية.

ويتطلب تحديد الأسس المحاسبية المشتركة بين الإصدارات المهنية التي تناولت معالجة خطة المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية تناول ما يلي:-

1/2/2 تحليل الإصدارات الأمريكية قبل تشكيل مجلس معايير المحاسبة المالية

حظي موضوع المحاسبة عن المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية باهتمام المعهد الأمريكي للمحاسبين المعتمدين (كان يسمى حينئذ المعهد الأمريكي للمحاسبين AIA) فقد قامت لجنة الإجراءات المحاسبية التي شكلها المعهد بإصدار نشرة البحث المحاسبي رقم (37) في نوفمبر 1948 بعنوان المحاسبة عن المكافآت التشجيعية في شكل خيارات الأسهم (AIA, AR, No.37, P 49)

وفي يونيو 1953 اصدرت لجنة الإجراءات المحاسبية Committee on Accounting procedures نشرته البحث المحاسبي رقم (43) كتعديل وتنقيح النشرات من (1 الى 42) التي سبق أن اصدرتها اللجنة خلال الفترة (1939-1953) ، وتضمنت النشرة خمسة عشر فصلا، خصص الجزء الثاني من الفصل الثالث عشر للمحاسبة عن المكافآت التشجيعية غير النقدية ليحل ما ورد بالنشرة رقم (37) حيث كان عنوان هذا الجزء من النشرة " المكافآت التشجيعية في شكل خيارات الأسهم وخطط شراء الأسهم (AIA, AB, No., P.43, 48).

وقد حدث تطور في خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية ، حيث ظهرت أنواعا معقدة من هذه الخطط مثل الخطط ذات الشروط المتغيرة التي تعتمد على الأحداث المستقبلية ، لذلك اصدر مجلس المبادئ المحاسبية APB الرأي رقم (25) في أكتوبر 1972 بعنوان " المحاسبة عن الأسهم المصدرة للعاملين" ليحل

محل الجزء الثاني من الفصل الثالث عشر من نشرة البحث المحاسبي رقم (43) ،
وقد تناول هذا الرأي قواعد المعالجة المحاسبية لخطط شراء الأسهم أو خيارات
اسهم العاملين، ويمكن تلخيص أهم هذه القواعد كما يلي (*APB Opinion No*
25 PP 283 -294)

1- أوضح كيفية التفرقة بين خيارات الأسهم التي تتضمن مكافآت تشجيعية وبين
الخطط التي لا تتضمن مكافآت تشجيعية، من خلال تحديد أربعة خصائص أساسية
للخطط التي لا تتضمن مكافآت تشجيعية وهي :

أ- تمنح بنسبة محددة لجميع العاملين بدون شروط توافر مهارات أو كفاءة معينة.
ب- تقدم الأسهم أو الخيارات بنسبة محددة من الأجر والمرتبات.
ج- الوقت المسموح به لتنفيذ الخيارات أو حقوق الشراء محدد بطريقة عادلة .
د- نسبة تخفيض السعر الممنوحة للعاملين في إطار هذه الخطط ليست كبيرة
بالمقارنة بالأسعار المتاحة لحملة الأسهم أو المستثمرين المحتملين.
وفي حالة عدم توافر هذه الشروط يتم معالجة شراء الأسهم أو خيارات الأسهم
الممنوحة للعاملين في إطار المكافآت التشجيعية.

2- أما فيما يخص الاعتراف والتسجيل المحاسبي لخطط المكافآت التشجيعية ،
ففرق الرأي بين خطط شراء الأسهم أو خيارات اسهم العاملين من ناحية، وحقوق
ارتفاع أسعار الأسهم من ناحية أخرى، حيث يتطلب الرأي :

أ- في حالة الخطط المعتمدة على خيارات الأسهم والتي يتساوى فيها السعر
السوقي للسهم مع سعر الممارسة المتفق عليه عند تاريخ المنح لا يتم الاعتراف بأية
تكاليف للمكافآت التشجيعية وبالتالي لا يتم التسجيل لأية مصروفات سواء في تاريخ
المنح أو خلال فترة الخدمة أو تاريخ الممارسة.

ب- في حالة الخطط المعتمدة على خيارات الأسهم والتي يزيد فيها السعر السوقي
للسهم عن سعر الممارسة المتفق عليه عند تاريخ المنح يتم الاعتراف بالمكافآت
التشجيعية، وبالتالي تسجيل المكافآت الإجمالية كمصروف مكافآت مؤجلة (حساب
مدين) والطرف الدائن حساب رأس المال المدفوع - حقوق خيارات الأسهم ، على

أن يتم استنفاد حساب مصروف المكافأة المؤجلة على فترة استنفاد المنشأة من خدمات العاملين، ويتم المعالجة بجعل هذا الحساب دائناً وحساب مصروف المكافآت مديناً بالجزء المستنفد ، وفي تاريخ الممارسة يتم تحويل الرصيد الدائن لحساب رأس المال المدفوع - حقوق خيارات الأسهم إلى حساب رأس المال المدفوع بالزيادة، أما إذا لم تمارس هذه الحقوق خلال الفترة المحددة يتم تحويل الرصيد الدائن لهذا الحساب إلى حساب رأس المال المدفوع من حقوق خيار منتهية.

ج- في حالة الخطط المعتمدة على حقوق ارتفاع أسعار الأسهم يتم الاعتراف بمصروف المكافأة كالتزام خطط ارتفاع أسعار الأسهم إذا كانت تسدد نقداً ، أما إذا كانت ستقدم بإصدار اسهم يتم الاعتراف بها ضمن حقوق المساهمين في حساب رأس المال المدفوع- خطط ارتفاع أسعار الأسهم في تاريخ القياس، على أن يتم الاعتراف بالفروق الناتجة من التغيرات في الأسعار السوقية للأسهم من فترة لأخرى.

3- أما فيما يخص القياس المحاسبي ، تطلب الرأي ما يلي :

أ- يتم قياس قيمة المكافآت التشجيعية بالاعتماد على القيمة الذاتية Intrinsic value، وهي الفرق بين السعر السوقي المعلن للسهم quoted market price وسعر التنفيذ أو الممارسة striking price

ب- يختلف تاريخ القياس طبقاً لنوع الخطة، ففي الخطط التي تعتمد على خيارات الأسهم أو خطط شراء الأسهم المحددة من حيث تاريخ سعر الممارسة وعدد الأسهم يكون تاريخ القياس هو تاريخ المنح، أما في الخطط التي تعتمد على الأحداث المستقبلية سواء من حيث عدد الأسهم أو سعر الممارسة، فإن تاريخ القياس هو التاريخ الذي يمكن فيه تحديد عدد الأسهم وسعر الممارسة، وفي الخطط التي تعتمد على حقوق ارتفاع اسعر السهم يكون تاريخ القياس هو تاريخ التنفيذ.

ج- تختلف طريقة التخصيص الفترتي لتكاليف المكافآت التشجيعية طبقاً لنوع الخطة، ففي الخطط التي تعتمد على خيارات الأسهم أو خطط شراء الأسهم يتم تخصيص المكافآت على الفترات بطريقة القسط المتساوي ، أما في الخطط التي

تعتمد على حقوق ارتفاع سعر السهم يتم اتباع طريقة المدخل النسبي في توزيع مصروف المكافأة.

4- أما فيما يتعلق بالإفصاح المحاسبي ، تطلب الرأي في الفقرة (19) أن الإفصاح المرتبط بخيارات الأسهم وخطط شراء الأسهم يجب أن يكون في صلب القوائم المالية.

وعلى الرغم من اهتمام هذا الرأي ببعض جوانب الاعتراف والقياس المحاسبي لخطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية ، إلا أنه لم يتعرض للإفصاح عن الخطط التي تتساوى فيها السعر السوقي للسهم مع سعر الممارسة المتفق عليه في تاريخ المنح ، الأمر الذي أدى إلى اعتماد المنشآت على هذا النوع من الخطط حتى لا يتم الاعتراف بأية مصروفات للمكافآت التشجيعية أو الإفصاح عنها ، حيث أوضحت إحدى الدراسات (*Aboody et al 2001 , p118*) أنه حتى عام 2002 لم يوجد إفصاح عن خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية في المنشآت الأمريكية سوى في شركتين فقط.

2/2/2 تحليل الإصدارات الأمريكية بعد تشكيل مجلس معايير المحاسبة المالية

نظرا لانتشار استخدام خيارات الأسهم وأدوات الملكية الأخرى في خطط المكافآت التشجيعية في المنشآت الأمريكية ، والاستخدام الواسع لنماذج تسعير الخيارات في تحديد قيمة خيارات الأسهم والأدوات الأخرى المستخدمة في خطط المكافآت التشجيعية، فقد اضطلع مجلس معايير المحاسبة المالية الأخرى المستخدمة في خطط المكافآت التشجيعية، فقد اضطلع مجلس معايير المحاسبة المالية منذ تشكيله عام 1973 بمهمة بناء معيار شامل للمحاسبة عن السهم كأساس للمكافآت التشجيعية وقد قام بالعديد من الدراسات والمذكرات والتفسيرات واستطلاع آراء مجتمع الأعمال خاصة خلال الفترة (1984-1993) حتى إصدار المجلس مقترح معيار في يونيو 1993 بعنوان المحاسبة عن السهم كأساس للمكافآت التشجيعية ، وقد صدر المعيار رقم 123 في أكتوبر 1995 ثم صدر المعيار رقم (148) في ديسمبر 2002 والمعيار رقم (123) المعدل في ديسمبر 2004، وفيما يلي تحليل لأهم قواعد

المحاسبة عن خطط المكافآت التشجيعية في معايير المحاسبة الأمريكية.

1/2/2/2 مقترح المعيار رقم 123 (FASB , ED .123, 1998) 0

اصدر مجلس معايير المحاسبة المالية مقترح معيار في يونيو 1993 بعنوان " المحاسبة عن السهم كأساس للمكافأة التشجيعية"، وقد تناول هذا المقترح قواعد المحاسبة عن العمليات التي يترتب عليها حصول العاملين على أسهم أو أية أدوات ملكية أخرى مقابل خدماتهم، ويمكن تلخيص أهم هذه القواعد على النحو التالي:

1- أن قيمة خيارات الأسهم العاملين تعتبر مكافآت يجب الاعتراف بها في صلب القوائم المالية، حيث أن عدم الاعتراف بهذه التكاليف يؤدي إلي أن القوائم المالية لا تستوفي خصائص المصادقية والصدق في العرض.

2- تستخدم طريقة القيمة العادلة في القياس المحاسبي للمكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية ، ويتم تقدير القيمة العادلة باستخدام نماذج تسعير الخيارات مثل نموذج " Black- Scholes " والنماذج الشبكية.

3- يتم تسجيل مصروف المكافأة الإجمالي في تاريخ المنح يجعل حساب مصروف المكافأة المؤجلة لدينا لحساب رأس المال المدفوع - خيارات اسهم العاملين دائنا، ويتم استنفاد مصروف المكافأة المؤجلة على فترة خدمة العاملين، على أن يتم إقفال حساب رأس المال المدفوع - خيارات أسهم العاملين في حساب رأس المال المدفوع بالزيادة عن القيمة الاسمية عند ممارسة خيارات الأسهم، أو في حساب رأس المال المدفوع من حقوق خيار منتهية إذا لم تمارس خيارات الأسهم.

4- يتم الإفصاح عن رصيد مصروف المكافأة المؤجلة في قائمة المركز المالي ضمن الأصول غير الملموسة أما ما يخص الفترة من هذا المصروف يتم الإفصاح عنه في قائمة الدخل، كما تتطلب المقترح إفصاحات إضافية عن خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية في الإفصاحات المتممة للقوائم المالية.

وقد اعترض مجتمع الأعمال الأمريكي على هذا المقترح، نظراً لأن الالتزام بالتقرير عن تكاليف المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية كمصروفات إضافية بالقوائم المالية يؤدي إلى تخفيض ارباح المنشآت، وبالتالي هذه المعالجة

تهدد اتجاه مجلس الإدارة نحو خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية ، ومن ثم فإن الممارسة المحاسبية الحالية لهذه الخطط وفقاً لرأي مجلس المبادئ المحاسبية رقم (25) مناسبة (Wallace 1984, p.325)

2/2/2/2 المعيار رقم 123 (FASB, SFAS.123,1995)

تناول المعيار المعالجة المحاسبية للعمليات المالية المترتبة على حصول العاملين على أسهم أو خيارات أسهم أو أية أدوات ملكية أخرى أو حدوث التزامات على المنشأة لهم مقابل خدماتهم بالاعتماد على سعر السهم العادي مثل خطط شراء الأسهم وخيارات الأسهم وحقوق ارتفاع أسعار الأسهم.

كما يطبق المعيار أيضاً على إصدارات منشآت الأعمال لأدوات الملكية لاقتناء السلع والخدمات من غير العاملين.

وبتحليل هذا المعيار يتضح للباحث قواعد المعالجة المحاسبية للعمليات المالية المترتبة على استخدام أدوات الملكية كأساس للمدفوعات على النحو التالي:

1- شجع المعيار المنشآت على استخدام طريقة القيمة العادلة في قياس المكافآت التشجيعية للعاملين دون الإلزام بها، حيث سمح باستخدام طريقة القيمة الذاتية كما وردت في الرأي رقم (25) الصادر عام 1972.

2- في حالة استخدام طريقة القيمة العادلة يتم الاعتماد على القيمة العادلة للسلع والخدمات المستلمة أو القيمة العادلة لأدوات الملكية إيهما أكثر موضوعية في القياس.

3- يتم قياس القيمة العادلة لتكاليف المكافآت التشجيعية في تاريخ المنح والاعتراف بها خلال فترة الخدمة (فترة الاكتساب).

4- في حالة استخدام طريقة القيمة الذاتية يتم قياس القيمة العادلة لخيار أسهم العاملين بالزيادة في السعر السوقي للسهم عن سعر الممارسة في تاريخ المنح أو أي تاريخ قياس آخر، كما يجب أن تفصح المنشأة عن أثر تطبيق طريقة القيمة العادلة على صافي الدخل وربحية السهم.

5- يتم التفرقة بين أدوات الملكية الممنوحة للعاملين وتتضمن مكافآت تشجيعية

والتي لا تتضمن مكافآت تشجيعية وتدخل في إطار خطط زيادة رأس المال إذا توافرت الشروط التالية:

- خصم صغير من السعر السوقي للسهم (5% فاقل)

- مشاركة متساوية لجميع العاملين.

- نسبة الخصم ثابتة لجميع العاملين.

6- يتم التفرقة بين المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية ويتم تسويتها نقداً والمكافآت التشجيعية التي يتم تسويتها بإصدار أدوات ملكية كما يلي.

أولاً: بالنسبة لخيارات أسهم العاملين يتم تحديد القيمة العادلة باستخدام نموذج تسعير خيارات الأسهم الذي يأخذ في الاعتبار سعر السهم في تاريخ المنح والعمر المتوقع للخيار وسعر الممارسة ودرجة التقلبات في سعر السهم والتوزيعات المتوقعة ومعدل الفائدة الخالي من المخاطرة (نموذج Black & Scholes بعد تعديله)، أما بالنسبة للأسهم غير المصدرة والمحجوزة ننتفيذ خطط المكافآت التشجيعية يتم قياس المكافآت بالاعتماد على السعر السوقي للسهم في تاريخ المنح.

ثانياً: بالنسبة للمكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية ويتم تسويتها نقداً يتم قياس تكاليف المكافآت بمبلغ التغير في سعر السهم خلال فترات الخدمة.

7- تطلب المعيار الإفصاح عن اتفاقيات خطط المكافآت التشجيعية للعاملين والمعتمدة على أدوات الملكية وطريقة المحاسبة، وإذا تم تطبيق طريقة القيمة الذاتية يتم الإفصاح عن أثر تطبيق القيمة العادلة على صافي الدخل وربحية السهم والأثر الضريبي.

8- في ضوء القواعد السابقة يتم قياس تكاليف المكافآت التشجيعية في تاريخ المنح ولكن لا يتم الاعتراف بها في هذا التاريخ، وإنما يتم الاعتراف بمصروفات خيارات أسهم العاملين خلال الفترة الخدمة بجعل حساب مصروف خيارات أسهم العاملين مديناً وحساب رأس المال المدفوع- خيارات أسهم العاملين دائناً، وفي تاريخ التنفيذ وفي حالة ممارسات حقوق خيارات الأسهم يتم إثبات النقدية المستلمة وإغلاق حساب رأس المال المدفوع خيارات أسهم العاملين في حساب رأس المال المدفوع.

وقد واجه تطبيق هذا المعيار العديد من الاعتراضات سواء من الباحثين أو مجتمع الأعمال كما يلي:

- قواعد الإفصاح المحاسبي عن خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية وفقا لهذا المعيار تلزم الشركات بتوفير معلومات عن هذه الخطط مع التقارير المالية السنوية.

- تؤدي معالجة خيارات أسهم العاملين كمصروفات إلى تقليل الاعتماد والقابلية للمقارنة في القوائم المالية حيث لا توجد تكاليف فعلية حدثت في الشركة عند إصدار خيارات أسهم العاملين لأنها وعود لإصدار أسهم مقابل وعود بتقديم خدمات في المستقبل، وبالتالي لا يقابل المفهوم المحاسبي للمصروفات، بالإضافة إلى عدم دقة أو إمكانية الاعتماد على طريقة تحديد القيمة العادلة (Tech Net 2004).

- الاعتراف بخيارات أسهم العاملين كمصروف يتعارض مع المبادئ المحاسبية المقبولة قبولا عاما والتي لا تعتمد على تكلفة الفرصة البديلة في الاعتراف والقياسي المحاسبي (White 2003).

- لا يترتب على تنفيذ خيارات أسهم العاملين استهلاك أو نقص أصول الشركة (Malkiel & Baumal 2002).

ويرى الباحث أنه قد ترتب على عدم إلزام منشآت الأعمال باستخدام طريقة القيمة العادلة في المحاسبة عنها إلى استمرار المنشآت في تطبيق طريقة الذاتية وفقا للرأي رقم (25)، وذلك بجعل سعر الممارسة مساويا للسعر السوقي في تاريخ المنح وبالتالي، الإفصاح وعدم الاعتراف.

3/2/2/2 المعيار رقم 148 (FASB,SFAS. 148 ,2002)

كان من المفروض أن يضع المعيار رقم (123) لسنة 1995 حلولا لمشكلات المحاسبة عن خيارات الأسهم كأساس للمكافآت التشجيعية للعاملين، إلا أن التطبيق قد أبرز العديد من أوجه الضعف والثغرات من أهمها عدم إلزام منشآت الأعمال بالإفصاح عن معلومات خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية في التقارير المالية الفترية، مما اقتضى تنقيحه بالمعيار رقم (148) الصادر في ديسمبر

2002 بما يلزم المنشآت بالإفصاح عن هذه المعلومات في التقارير المالية الفترية.
4/2/2/2 المعيار رقم 123 المعدل (FASB , SFAS . 123 R, 2004)
نظراً لما حدث من انهيار ومشكلات مالية لبعض منشآت الأعمال التي كانت تظهر
أرباحاً نامية ولفترات طويلة، ومنها American on line ، Enron ، World
Com. مما أثر على أسواق الأوراق المالية وأثار الشكوك لدى مستخدمي
المعلومات المحاسبية في جودة التقارير المالية، مما دفع الباحثين (*Reinstein*
2002, Haq 2001, Pitt 2003) و لجنة الأوراق المالية والبورصات SEC إلى
تقييم المعايير الحاكمة لإعداد التقارير المالية، ومنها المعيار رقم (123) الصادر
عام 1995، وجاءت نتائج التقييم لهذا المعيار أنه من المعايير التي تساعد في
ممارسات المحاسبة الابتكارية وبالتالي قام مجلس معايير المحاسبة المالية بإصدار
المعيار رقم (123 المعدل) في 16 ديسمبر 2004 بعنوان "السهم كأساس
للمدفوعات".

وجاء في مقدمة المعيار أسباب إصداره كما يلي:

1- احتياجات مستخدمي القوائم المالية من المعلومات المحاسبية.
يرى مستخدمي القوائم المالية أن استخدام طريقة القيمة الذاتية في المحاسبة عن
خيارات أسهم العاملين يؤدي إلى أن القوائم المالية لا تعبر بإمانة عن الآثار
الاقتصادية لاستلام واستهلاك خدمات العاملين مقابل أدوات الملكية، وبالتالي
تخصيص غير كفاء للموارد الاقتصادية في أسواق الأوراق المالية.

2- تحسين القابلية للمقارنة في التقارير المالية

أوضحت دراسة لمجلس معايير المحاسبة المالية للتقارير المالية للشركات المسجلة
بسوق الأوراق المالية الأمريكية أنه خلال الفترة 2003 عدلت 750 شركة قواعد
المحاسبة من خيارات أسهم العاملين من متطلبات الرأي رقم (25) إلى متطلبات
المعيار رقم (123) بينما استمرت الشركات الأخرى في تطبيق متطلبات الرأي رقم
(25).

لذلك يعتقد المجلس ضرورة استخدام طريقة واحدة في المحاسبة عن السهم كأساس

للمدفوعات وهي طريقة القيمة العادلة وذلك للحد من الطرق المحاسبية البديلة وبالتالي تحسين القابلية للمقارنة في التقارير المالية.

3- تبسيط المبادئ المحاسبية الأمريكية المقبولة قبولا عاما US GAAP يرتبط الرأي رقم (25) والمعيار رقم (123) بإرشادات وتفصيلات كثيرة لذلك حاول المجلس تبسيط قواعد المعالجة المحاسبية لخطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية من خلال تعديلات المعيار رقم (123) في ديسمبر 2004.

4- تحقيق التوافق والاتساق مع معايير المحاسبة الدولية في إطار الاتجاه نحو عولمة معايير المحاسبة المالية لتحقيق القابلية للمقارنة الدولية تبني مجلس معايير المحاسبية المالية مشروعا لتحقيق الاتساق مع معايير المحاسبة الدولية، ولذلك تم تعديل المعيار الأمريكي لتحقيق التوافق مع معيار التقرير المالي الدولي رقم (2).

وباستقراء هذا المعيار يتضح للباحث ما يلي:

1- يتناول المعيار المعالجة المحاسبية لعمليات حصول المنشأة على السلع والخدمات مقابل أدوات الملكية أو مقابل التزامات بالاعتماد على أدوات الملكية التي تصدرها المنشأة مع التركيز على المعالجة المحاسبية للحصول على خدمات العاملين بالاعتماد على السهم كأساس للمدفوعات، ولم يقدم المعيار المعالجة المحاسبية لعمليات حصول المنشأة على السلع والخدمات من غير العاملين وأيضا المحاسبة عن أسهم العاملين ضمن خطط التمليك (AICPA, SP 93-6) ونشرة لجنة تداول الأوراق المالية والبورصات رقم (107).

2- يتطلب المعيار قياس تكلفة خدمات العمال المستلمة مقابل أدوات الملكية في تاريخ المنح بالاعتماد على القيمة العادلة.

3- يتم الاعتراف بتكلفة المكافآت التشجيعية خلال الفترة التي يقدم فيها العمال الخدمات مقابل أدوات الملكية (فترة الخدمة)، وإلغاء الاعتراف بتكلفة المكافآت التشجيعية في حالة عدم وفاء العاملين بشروط الإكتساب.

4- يتم قياس القيمة العادلة للمكافآت كل فترة تقرير وعند حدوث تغيرات يتم

الاعتراف بها كمصروف خلال هذه الفترة.

5- يتم الاعتراف بالمنافع الضريبية الناتجة من تبني خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية ومعالجتها كراس مال إضافي.

6- يجب أن تفصح الإيضاحات المتممة للقوائم المالية عن المعلومات التي يمكن مستخدميها من فهم طبيعة خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية وتأثيرها على القوائم المالية.

7- يحقق المعيار الاتساق مع المعيار المحاسبي رقم (95) الخاص بقائمة التدفقات النقدية، حيث يتطلب التقرير عن زيادة المنافع الضريبية كتدفقات نقدية داخلية من الأنشطة التمويلية.

والخلاصة أن معيار المحاسبة رقم (123 المعدل) يحقق الاتساق مع عناصر الإطار الفكري المحاسبي الأمريكي من حيث توفير معلومات ملائمة ويمكن الاعتماد عليها عن تكاليف مكافآت العاملين للحصول على خدماتهم كما يحقق القابلية للمقارنة بالحد من الطرق البديلة للمعالجة المحاسبية.

3/2/2 تحليل الإصدارات الدولية بعد تشكيل مجلس معايير المحاسبة الدولية

قامت المنظمة الدولية للجان الأوراق المالية (IOSCO) بتحليل وتقييم المعايير القائمة للجنة معايير المحاسبة الدولية (IASB) قبل أن توافق المنظمة على استخدامها في التقرير المالي للمنشآت في عمليات الطرح خارج الحدود، وتوصلت إلى وجود فجوة بين احتياجات المستثمرين من المعلومات المحاسبية والمعلومات التي تحتويها التقارير المالية المعدة وفقا لمعايير المحاسبة الدولية لعدة أسباب من أهمها عدم وجود قواعد تحكم المعالجة المحاسبية لعمليات أدوات الملكية كأساس للمدفوعات، مما دفع مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) بعد تشكيله إلى إضافة هذا الموضوع في يوليو 2001 على خطته ، وفي نوفمبر 2002 أصدر مسودة المعيار رقم (2) بعنوان " السهم كأساس للمدفوعات"، وفي فبراير 2004 صدر معيار التقرير المالي الدولي رقم (2) بنفس العنوان ينطبق من أول يناير 2005 (IASB, IFRS.2,2004).

وباستقراء هذا المعيار يتضح للباحث ما يلي:

1- يتضمن المعيار قواعد المعالجة المحاسبية للمدفوعات التي تعتمد على أسعار أسهم المنشأة مثل خطط شراء أسهم العاملين وخطط تملك الأسهم للعاملين وحقوق ارتفاع أسعار الأسهم وخطط خيارات الأسهم والخطط الأخرى التي تتضمن إصدار الأسهم وتعتمد على السعر السوقي لها ماعدا إصدار الأسهم عند اندماج الأعمال يتم معالجتها طبقا لمعيار التقرير المالي الدولي رقم (3) وأيضا المدفوعات التي تعتمد على إصدار أدوات الملكية الواردة بالفقرات (8-10) بمعيار المحاسبة الدولي رقم (32) والواردة بالفقرات (5-7) الواردة بمعيار المحاسبة الدولي رقم (39).

2- تطلب المعيار الاعتراف بخيارات أسهم العاملين كمصروف خلال فترة الخدمة بالاعتماد على القيمة العادلة للخيارات في تاريخ المنح، ولم يحدد المعيار نمودجا معيناً لتحديد القيمة العادلة.

3- سمح المعيار باستخدام القيمة الذاتية في قياس مصروفات خيارات أسهم العاملين في حالة إذا كانت أسهم المنشأة غير مقيدة بالبورصة أو كانت نتائج قياس القيمة العادلة غير موضوعية.

4- تطلب المعيار إجراء تسويات في المبلغ المعترف به كمصروف خيارات أسهم العاملين في حالة تغير بنود تحديد القيمة العادلة للخيار.

5- تطلب المعيار الإفصاح عن طبيعة ومدى اتفاقيات خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية وكيفية تحديد القيمة العادلة وأثر هذه الخطط على دخل المنشأة ومركزها المالي.

وبدراسة مقارنة بين الإصدارات المهنية التي تحكم المعالجات المحاسبية لخطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية يتضح للباحث ما يلي:

1- لم يفرق المعيار الأمريكي رقم (123) بين قياس الالتزامات مقابل خدمات العاملين في المنشآت المقيدة والشركات غير المقيدة، بينما في ظل المعيار رقم (123 المعدل) يتم استخدام القيمة الذاتية في المنشآت غير المقيدة وطريقة القيمة العادلة في المنشآت المقيدة.

2- قواعد المعالجة المحاسبية وفقا للمعيار رقم (123) تلزم الشركات بتوفير معلومات عن خطط خيارات أسهم العاملين لمستخدمي القوائم المالية فقط مرة سنويا، بينما المعيار رقم (123 المعدل) يلزم الشركات بتوفير معلومات عن خطط خيارات أسهم العاملين على أساس ربع سنوي.

3- لا تختلف شروط التفرقة بين خطط تملك الأسهم للعاملين التي تتضمن مكافآت تشجيعية والتي لا تتضمن مكافآت تشجيعية في ظل المعيار رقم (123 المعدل) عنها في المعيار رقم (123).

4- بمقارنة معيار التقرير المالي الدولي رقم (2) والمعيار الأمريكي رقم (123 المعدل) يتضح ما يلي:

أ- يعتبر معيار التقرير المالي الدولي رقم (2) أوسع في مجال التطبيق عن المعيار الأمريكي، حيث يغطي خطط تملك الأسهم للعاملين التي لا تتضمن مكافآت وكذلك المدفوعات لغير العاملين، والتي يتم معالجتها طبقا لإرشاد المعهد الأمريكي للمحاسبين المعتمدين رقم (96-18) ونشرة لجنة تداول الأوراق المالية والبورصات رقم (107)، بالإضافة إلى أن قواعد المعالجة المحاسبية في معيار التقرير المالي الدولي رقم (2) يمكن تطبيقها في جميع المنشآت، بينما يركز المعيار الأمريكي على المنشأة المقيدة بسوق الأوراق المالية.

ب- لا يتم الاعتراف بأصول الضرائب المؤجلة في المعيار الدولي إلا في حالة استخدام القيمة الذاتية بينما يتم الاعتراف بأصول الضرائب المؤجلة بالاعتماد على القيمة العادلة للأداة في تاريخ المنح في ظل المعيار الأمريكي.

4/2/2 موقف معايير المحاسبة المصرية من المحاسبة عن خطط المكافآت

التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية

تم إصدار معايير المحاسبة المصرية بقرار وزير الاقتصاد رقم (503) في أكتوبر 1997 وتعديلها بالقرار الوزاري رقم (345) لسنة 2002 ، وباستقرار هذه المعايير يتضح أنها لم تتضمن معياراً للمحاسبة عن الأدوات المالية المشتقة أو معياراً للمحاسبة عن أدوات الملكية كأساس للمدفوعات ، كما جاءت المعايير خالية من أي

إشارة إلى بعض المعالجات المحاسبية لخطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية، ولذلك تلتزم المنشآت المصرية المقيدة بسوق الأوراق المالية بمعيار التقرير المالي الدولي رقم (2) نظراً لأن المعايير المحاسبية المصرية أشارت في مقدمته إلى أن الموضوعات التي لم يتم تناولها يرجع في معالجتها للمعايير الدولية لحين صدور معيار محاسبي مصري لها. لذلك يحاول الباحث تقديم نموذج محاسبي مقترح للمحاسبة خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية كتمهيد لبناء معيار محاسبي مصري لها من خلال المبحث التالي:

المبحث الثالث

نموذج محاسبي مقترح للمحاسبة عن خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية كمدخل لتطوير التقارير المالية

مقدمة

بعد أن تناول الباحث طبيعة المكافآت التشجيعية ومشكلاتها المحاسبية سواء كانت متعلقة بالاعتراف أو القياس والإفصاح المحاسبي. وأضح أن هناك العديد من المشكلات المحاسبية المترتبة على خطط المكافآت التشجيعية التي تعتمد على أدوات الملكية . خاصة فيما يتعلق بالاعتراف بها كأحد بنود القوائم المالية وتقييمها أو الإفصاح عنها .

كما اتضح تعدد وتطوير الإصدارات المتعلقة بالمحاسبة عن خطط المكافآت التشجيعية التي تعتمد على أدوات الملكية سواء على المستوى الأمريكي أو المستوى الدولي، مع وجود العديد من أوجه الاختلاف فيما بينها سواء فيما يتعلق بالاعتراف أو طريقة القياس أو متطلبات الإفصاح .

لذلك يهدف المبحث إلى تقديم نموذج مقترح للمحاسبة عن خطط المكافآت التشجيعية ، وتوضح أهميته في تطوير التقارير المالية كما يلي :

1/3 الإطار العام للنموذج المقترح للمحاسبة عن خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية

يعتمد الباحث على نتائج تحليل المشكلات المحاسبية المترتبة على استخدام أدوات الملكية الأساسية أو المشتقة في خطط المكافآت التشجيعية للعاملين، بالإضافة إلى أسس المحاسبة عن خيارات أسهم العاملين في ضوء معيار المحاسبة المالية رقم (123) المعدل الصادر عن مجلس معايير المحاسبة ومعايير التقرير المالي الدولي رقم (2) الصادر عن مجلس معايير المحاسبة الدولية لاقتراح نموذجاً للمحاسب عن خيارات أسهم العاملين يساهم في تطوير معايير المحاسبة المصرية لاستيعاب المستجدات في بيئة الممارسات المحاسبية .

1/1/3 الاعتبارات العامة للنموذج المقترح للمحاسبة عن خطط المكافآت التشجيعية :

تعتمد فعالية تطبيق النموذج المقترح للمحاسبة عن خطط المكافآت التشجيعية على توافر مجموعة من الاعتبارات والمتطلبات القانونية والمعلوماتية والتنظيمية كما يلي:

1- متطلبات قانونية:

يعتبر الإطار التشريعي الحالي غير ملائم لتحقيق الاستخدام الفعال للأدوات الملكية كأساس لخطط المكافآت التشجيعية للعاملين، فهناك العديد من جوانب القصور، ومنها نقص القواعد القانونية التي تحكم عمليات خيارات الأسهم بصفة عامة، وخيارات اسهم العاملين بصفة خاصة، وبالتالي ضرورة تطوير القوانين المنظمة لأسواق المال وشركات المساهمة والبنوك والضرائب واختيار القيادات والعمل .

2- متطلبات تنمية الموارد البشرية:

يتطلب الاستخدام الفعال لأدوات الملكية كأساس لخطط المكافآت التشجيعية للعاملين والمحاسبة عنه تنفيذ برامج تدريبية متخصصة للعاملين في المنشآت المصرية لتنمية الوعي والافتتاح بأهمية الأدوات المالية المشتقة في زيادة دخولهم، مع تنفيذ برامج للمحاسبين والمراجعين في هذا المجال.

3- متطلبات تنظيمية:

للهيئة العامة لسوق المال وبورصة الأوراق المالية دوراً هاماً في إنشاء سوق لتداول الأدوات المالية المشتقة في مصر وتقييم خيارات الأسهم، وعلى وجه الخصوص خيارات أسهم العاملين، وبالتالي ضرورة إنشاء سوق لتداول المشتقات المالية مع تبني أو وضع نموذج لتسعير خيارات اسهم العاملين.

2/1/3 أهداف النموذج المقترح للمحاسبة عن خطط المكافآت التشجيعية :

يتمثل الهدف الرئيسي للنموذج المقترح للمحاسبة عن خطط المكافآت التشجيعية في تحسين فاعلية التقارير المالية للمنشآت التي تعتمد في خطط المكافآت التشجيعية على أدوات الملكية، والتال يمكن تحديد الأهداف الفرعية للنموذج المقترح فيما يلي:

1- توضيح أسس الاختلافات بنين كل من المنح غير النقدية للعاملين التي تدخل في إطار المكافآت التشجيعية والمنح غير النقدية التي تدخل في إطار زيادة رأس المال وتوسيع قاعدة الملكية.

2- توضيح أسس الاختلافات بين كل من خطط المكافآت التشجيعية التي تعتمد على أدوات الملكية وخطط المكافآت التشجيعية التي تعتمد على الأداء.

3- توضيح أسس الاختلافات بين كل من خطط المكافآت التشجيعية التي تعتمد على أدوات الملكية الأساسية وخطط المكافآت التشجيعية التي تعتمد على الأدوات المالية المشتقة.

4- توضيح المعالجة المحاسبية لخيارات أسهم العاملين بطريقة واضحة وعلى أسس سليمة دون أن يكون هناك خلاف بين معدي التقارير المالية بشأن هذه المعالجة المحاسبية.

5- توضيح العلاقة بين المعالجة المحاسبية لخيارات اسهم العاملين والإطار الفكري للمحاسبة المالية.

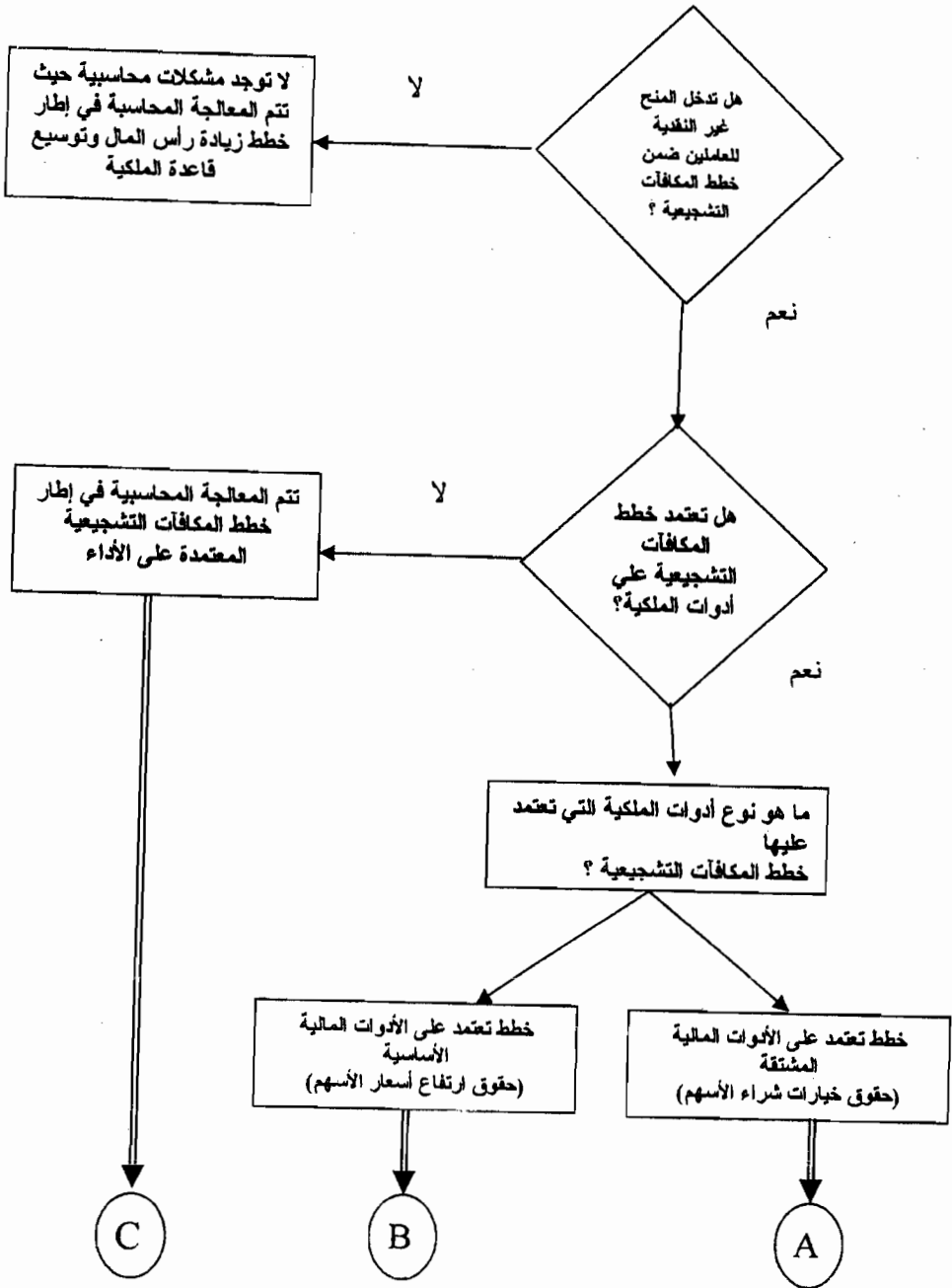
6- الإفصاح عن معلومات كافية ومحددة في التقارير المالية لمساعدة مستخدميها في فهم الأثر الاقتصادي لخيارات اسهم العاملين على الدخل المحاسبي وربحية السهم.

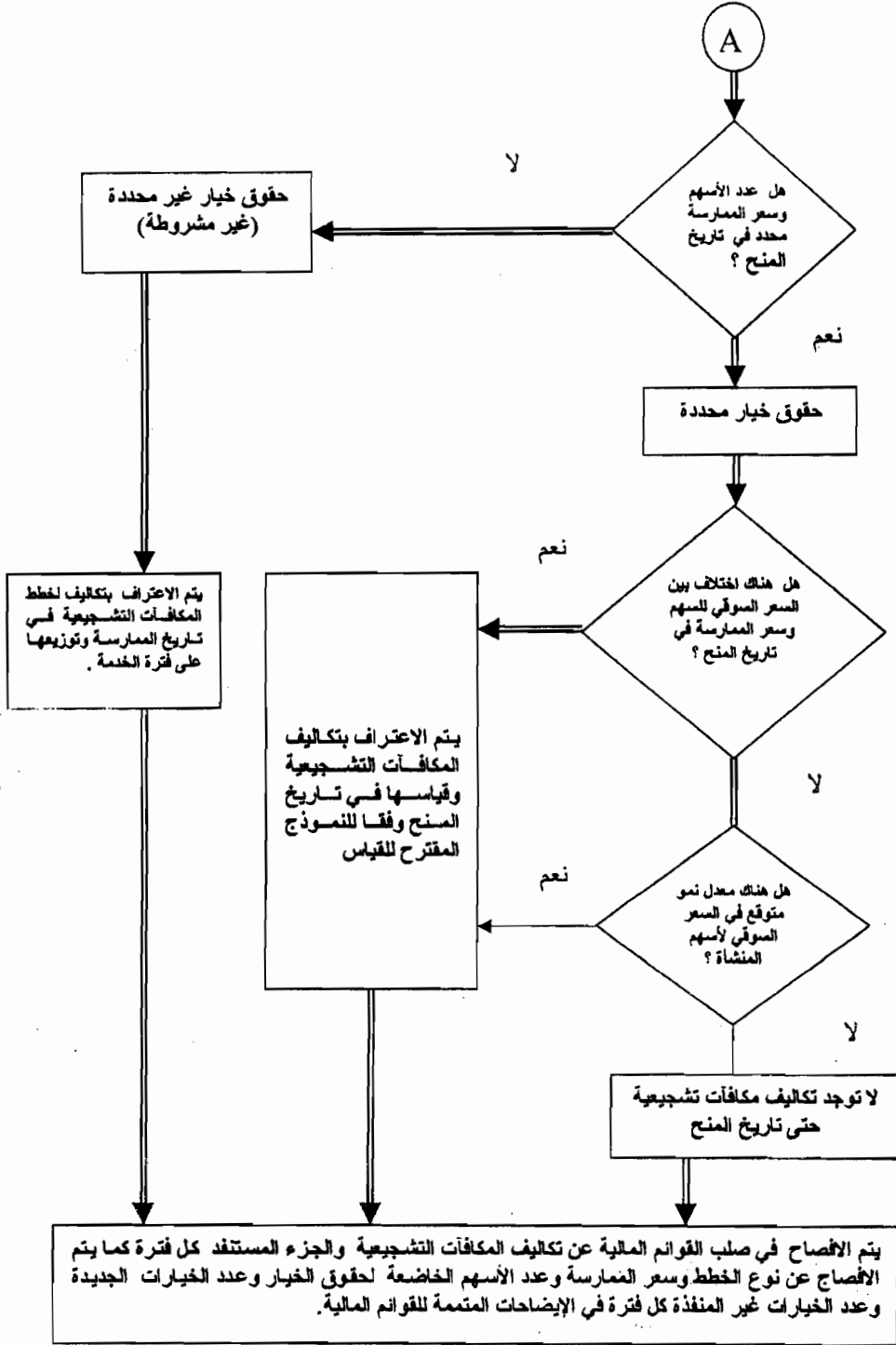
3/1/3 هيكل النموذج المقترح للمحاسبة عن خطط المكافآت التشجيعية

لتحقيق أهداف النموذج المقترح للمحاسبة عن خطط المكافآت التشجيعية، يحدد الباحث هيكل العناصر الأساسية للاعتراف والقياس والإفصاح المحاسبي لخيارات أسهم العاملين كما في الشكل التالي :

شكل رقم (1)

هيكل النموذج المقترح للمحاسبة عن خطط المكافآت التشجيعية





B

ما هي طريقة الوفاء بقيمة حقوق ارتفاع أسعار
الأسهم؟

الوفاء بقيمة المكافأة في صورة أسهم
عادية

سداد قيمة المكافأة نقداً

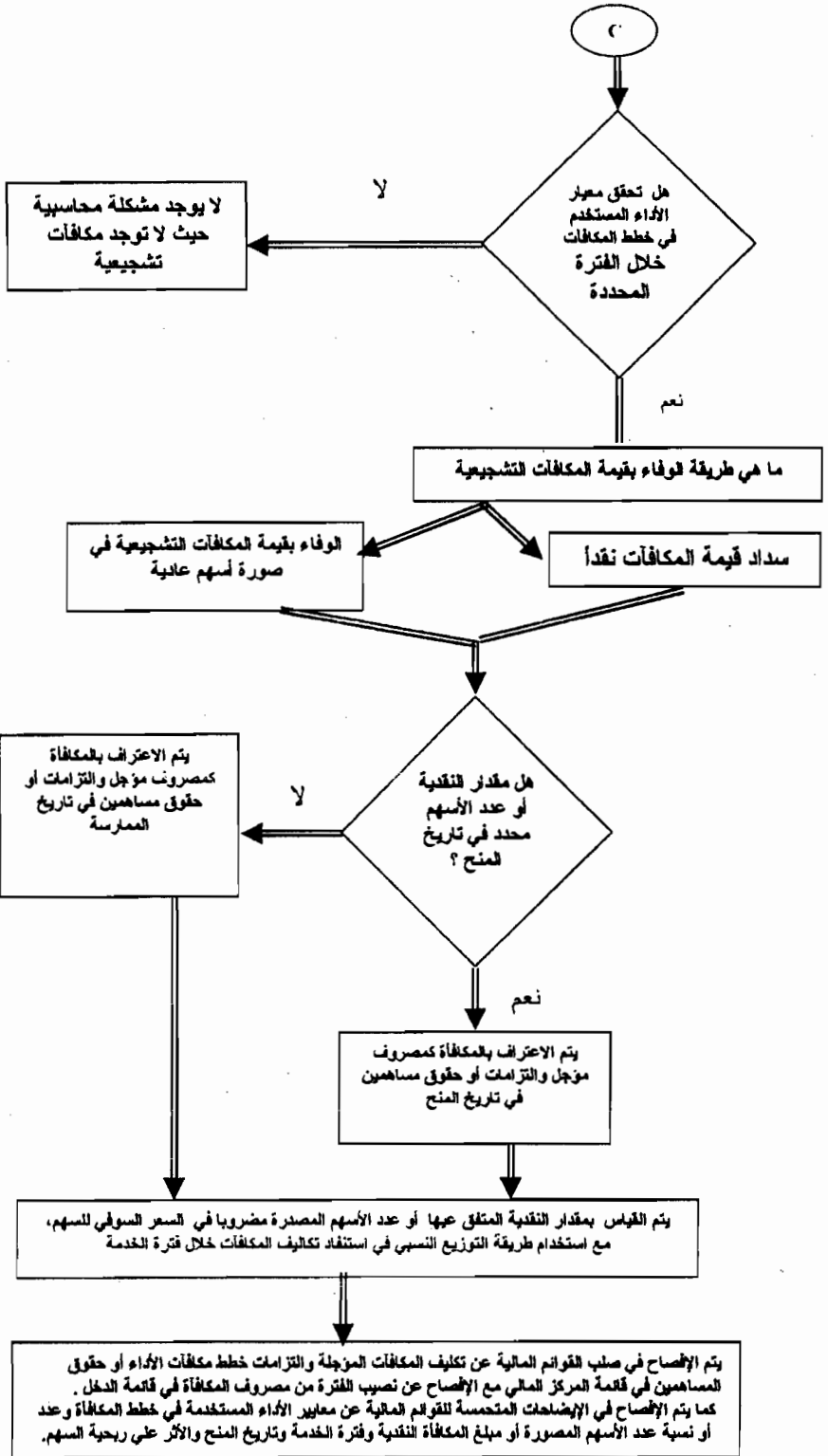
الاعتراف بقيمة هذه الحقوق كجزء
من حقوق المساهمين ومصروف
مؤجل بالاعتماد على طريقة التوزيع
النسبي لمصروف المكافأة خلال فترة
الخدمة

الاعتراف بقيمة هذه المكافأة كاللتزام
ومصروف مؤجل بالاعتماد على
طريقة التوزيع النسبي لمصروف
المكافأة خلال فترة الخدمة

القياس المحاسبي
يتم تحديد قيمة المكافأة بالفرق بين السعر السوقي للسهم في تاريخ الممارسة عن
السعر المحدد مسبقاً في تاريخ المنح

الإفصاح المحاسبي

يتم الإفصاح في صلب القوائم المالية عن مقدار مصروف المكافأة أو الانخفاض في
مصروف المكافأة في قائمة الدخل ، والإفصاح عن التزامات خطط ارتفاع أسعار الأسهم
أو رأس المال الإضافي الناتج من هذه الخطط في قائمة المركز المالي
كما يتم الإفصاح في الإفصاحات المتممة عن عدد الأسهم - فترة الخدمة - السعر المحدد
مقديماً - السعر السوقي للسهم - تاريخ الممارسة - تاريخ المنح .



2/3 عناصر النموذج المقترح للمحاسبة عن خطط المكافآت التشجيعية للعاملين:
يتناول الباحث عناصر النموذج المقترح للمحاسبة عن خطط المكافآت التشجيعية
للعاملين من أربعة جوانب أساسية هي التويب والاعتراف والقياس والإفصاح
المحاسبي كما يلي :

1/2/3 التويب المحاسبي لخطط المكافآت التشجيعية للعاملين

تستخدم المنشآت عدة أنواع من خطط المكافآت التشجيعية لتحفيز العاملين
بالاعتماد على الأداء أو الأدوات المالية الأساسية والمشتقة كما يلي :-
أ- خطط المكافآت التشجيعية التي تعتمد على الأدوات المشتقة (خيارات أسهم
العاملين)

يتمثل هذا النوع من الخطط في منح العاملين حقوق اختيارية تعطى لبعض العاملين
الحق في شراء أسهم عادية بسعر محدد على مدى فترة زمنية معينة أو في نهايتها،
وهذه الخطط تنقسم إلى خطط محددة من حيث عدد الأسهم وسعر الممارسة وخطط
غير محددة من حيث عدد الأسهم أو سعر الممارسة أو كلاهما في تاريخ المنح، كما
أن الخطط المحددة تنقسم إلى خطط يكون فيها سعر الممارسة مساوياً لسعر السهم
السوقي في تاريخ المنح ، وخطط يكون فيها سعر الممارسة غير مساوياً لسعر
السهم السوقي في تاريخ المنح.

ب- خطط المكافآت التشجيعية التي تعتمد على الأدوات المالية الأساسية (حقوق
ارتفاع أسعار الأسهم)

يتمثل هذا النوع من الخطط في قيام المنشآت بمنح العاملين الحق في الحصول على
قيمة ارتفاع سعر السهم، وهي الزيادة في السعر السوقي للسهم في تاريخ الممارسة
عن سعر محدد مسبقاً، وقد يسدد قيمة الارتفاع في نقداً أو أسهم أو مزيج منها.

ج- خطط المكافآت التشجيعية التي تعتمد على الأداء (خطط المكافآت المستندة
للأداء)

يتمثل هذا النوع من الخطط في قيام المنشآت بمنح العاملين مكافآت نقدية أو عدد
من الأسهم العادية إذا تحققت معايير محددة مقدماً للأداء مثل معدل العائد على

الاستثمار أو معدل العائد على حقوق المساهمين أو معدل النمو في المبيعات أو معدل النمو في ربحية السهم، وذلك لعدم موافقة العاملين على السعر السوقي للسهم في خطط المكافآت ، حيث هناك متغيرات أخرى بخلاف أداءهم تؤثر على السعر السوقي للسهم.

2/2/3 الاعتراف المحاسبي لخطط المكافآت التشجيعية للعاملين

ويتطلب معيار التقرير المالي الدولي رقم (2) الاعتراف بكل الآثار المالية المرتبطة بخطط المكافآت التشجيعية للعاملين كالتزامات أو حقوق المساهمين بقائمة المركز المالي والجزء المستفد من تكاليف المكافآت بقائمة الدخل مع الاعتراف بالآثار الضريبي لهذه الخطط ، ولهذا فإن تكاليف خطط المكافآت التشجيعية يجب الاعتراف بها.

وبالإضافة إلى ما سبق فإن خطط المكافآت التشجيعية للعاملين يتوافر فيها شروط الاعتراف ، فهي تمثل بعض بنود القوائم المالية، ولكن يثار استفسار حول توقيت الاعتراف، وهو ما يحاول الباحث توضيحه فيما يلي :-

1- الاعتراف المبدي

يختلف توقيت الاعتراف بتكاليف خطط المكافآت التشجيعية طبقاً لنوع الخطة كما يلي :

أ- خطط المكافآت التشجيعية عن طريق خيارات الأسهم المحددة والتي يتساوى فيها سعر الممارسة مع سعر السوق للسهم في تاريخ المنح ولا يوجد نمو متوقع في السعر السوقي للسهم ، لا يوجد تكاليف لهذه الخطط يتم الاعتراف بها

ب- خطط المكافآت التشجيعية عن طريق خيارات الأسهم المحددة والتي لا يتساوى فيها سعر الممارسة مع السعر السوقي للسهم في تاريخ المنح أو يتساوى السعرين مع وجود نمو متوقع في السعر السوقي للسهم، توجد تكاليف لهذه الخطط يتم الاعتراف بها كزيادة وتخفيض في حقوق المساهمين في أن واحد، حيث تعالج في حساب مدين يطلق عليه تكاليف المكافآت التشجيعية المؤجلة ويعتبر تخفيض لحقوق المساهمين، كما تعالج في حساب دائن يطلق عليه رأس المال الإضافي - خيارات

أسهم العاملين ويعتبر زيادة لحقوق المساهمين.

ج- خطط المكافآت التشجيعية عن طريق خيارات الأسهم غير المحددة ، لا يتم في هذا النوع الاعتراف بتكاليفها في تاريخ المنح نظراً لعدم توافر معلومات سعر الممارسة وبالتالي عدم توافر شروط الاعتراف في هذا التاريخ ، ومن ثم يتم الاعتراف بتكاليف هذه الخطط في تاريخ الممارسة ، حيث تتوفر معلومات سعر الممارسة وعدد الأسهم.

د- خطط المكافآت التشجيعية عن طريق حقوق ارتفاع أسعار الأسهم، لا يتم في هذا النوع الاعتراف بتكاليفها في تاريخ المنح لصعوبة تحديد مبلغ المكافأة في هذا التاريخ لعدم توافر معلومات موثوق بها عن الزيادة المتوقعة في أسعار الأسهم، ومن ثم يتم الاعتراف بتكاليف هذا الخطط في تاريخ الممارسة.

هـ- خطط المكافآت التشجيعية التي تعتمد على معايير محددة للأداء بخلاف السعر السوقي للسهم ، لا يتم في هذا النوع أيضاً الاعتراف بتكاليفها في تاريخ المنح لصعوبة تحديد مبلغ المكافأة في هذا التاريخ لعدم توافر معلومات موثوق بها عن تحقيق المعايير المحددة للأداء، ومن ثم يتم الاعتراف بتكاليف هذه الخطط في تاريخ الممارسة.

2- الاعتراف اللاحق

نتيجة للتغيرات في عناصر خطط المكافآت التشجيعية للعاملين مثل السعر السوقي للسهم أو معدل ترك العمل أو تاريخ الممارسة تظهر آثار مالية لهذه الخطط ، ويتم الاعتراف بها في حالتين هما :

أ- إعداد القوائم المالية: حيث يتم استنفاد تكاليف المكافآت التشجيعية المؤجلة على مدى فترة استفادة المنشأة من خدمات العاملين وفقاً لطريقة التوزيع النسبي خلال فترة الخدمة ثم الاستناد للسعر السوقي للسهم بعد ذلك. كما يتم الاعتراف بالتغيرات في تكاليف المكافآت التشجيعية نتيجة التغيرات في عناصر خطط هذه المكافآت .

ب- تاريخ الممارسة: نظراً لصعوبة تحديد تكاليف المكافآت التشجيعية في تاريخ المنح في خطط خيارات الأسهم غير المحددة وخطط ارتفاع أسعار الأسهم والخطط

التي تعتمد على الأداء لا يتم الاعتراف بها في تاريخ المنح وإنما يتم الاعتراف في تاريخ الممارسة مع الاعتراف بالآثار المالية الناتجة من عدم تنفيذ كل أو جزء من خطط المكافآت خلال الفترة المحددة لها.

3/2/3 : القياس المحاسبي لتكاليف خطط المكافآت التشجيعية للعاملين:

لا شك أن هناك علاقة ارتباط قوية بين مشكلة الاعتراف المحاسبي ومشكلة القياس المحاسبي، فإذا تم الاعتراف بالآثار المالية لخطط المكافآت التشجيعية للعاملين كالتزامات أو حقوق المساهمين أو مصروفات في القوائم المالية، تظهر مشكلة القياس المحاسبي لها، ورغم أن خيارات اسهم العاملين تمثل أحد الأدوات المالية المشتقة، إلا أن الطبيعة المميزة لهذا النوع من الأدوات - كما اتضح من المبحث الأول - قد تحدد معاً لم خاصة للقياس المحاسبي لها، والتي يمكن الباحث توضيحها من خلال ما يلي :-

1- الأساس الملائم لقياس خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية توصل الباحث في المبحث الأول إلى أن خيارات اسهم العاملين تتميز عن الأنواع الأخرى من الخيارات بأنها عقود طويلة الأجل غير قابلة للمتاجرة ولا يتم تدولها في أسواق منظمة كذلك فإن خيارات أسهم العاملين ليس لها تكلفة تاريخية. ولما كانت المعايير المحاسبية (المعيار الأمريكي رقم 123 المعدل - معيار التقرير المالي الدولي رقم 2) أشارت إلى أن القيمة العادلة هي المقياس الملائم لخطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية.

وعلى الرغم من وجود نماذج لتسعير خيارات الأسهم (Black & Scholes) ونموذج FASB 123 ونموذج Binomial) يمكن الاعتماد عليها في تحديد القيمة العادلة لخطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية، إلا أن هذه النماذج صعبة التطبيق في بيئة الأعمال المصرية لعدم توافر بيانات عن متغيرات هذا النماذج بالإضافة إلى عدم الكفاءة الكاملة لسوق الأوراق المالية المصري.

وفي ضوء ما سبق يخلص الباحث إلى أن القيمة العادلة هي الأساس الملائم لقياس المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية، إلا أن نماذج تحديد هذه القيمة

صعبة التطبيق في بيئة الأعمال المصرية.

2- النموذج المقترح لقياس المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية

يعتمد هذا النموذج على التدفقات النقدية الضائعة على المنشأة نتيجة تبني خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية ، ووفقاً لهذا النموذج فإن القيمة العادلة للمكافآت التشجيعية هي القيمة الحالية للتدفقات النقدية الضائعة نتيجة ممارسة حقوق خيارات أسهم العاملين.

ويتم تقدير قيمة المكافآت التشجيعية على خيارات أسهم العاملين طبقاً لهذا النموذج بالمعادلة التالية :

$$C_V = \frac{O_V \times O_n \times EOn}{R-G}$$

حيث :

C_V قيمة العادلة للمكافآت التشجيعية المعتمدة على خيارات الأسهم.

O_V القيمة الحالية لخيار أسهم العاملين

O_n عدد الخيارات الممنوحة لكل عامل.

EOn عدد العاملين المخصص له خيارات الأسهم.

R معدل العائد المطلوب من المستثمرين.

G متوسط معدل النمو المتوقع في السعر السوقي للسهم.

ويتم تقدير القيمة العادلة للخيار بالمعادلة التالية.

$$O_V = ES - ICF$$

حيث

ES السعر السوقي المتوقع للسهم في تاريخ الاكتساب

يتم حسابه بالمعادلة التالية :

$$ES = S(1+G)^N$$

حيث

S السعر السوقي للسهم في تاريخ المنح

N الفترة المحددة لكي يكتسب العاملين حق ممارسة خيار شراء الأسهم.
كما يتم حساب المتحصلات النقدية الناتجة من ممارسة حق خيار شراء الأسهم
بالمعادلة التالية :

$$ICF = Ss + TB$$

حيث :

Ss سعر الممارسة لحق خيار شراء السهم.

TB المنافع الضريبية الناتجة للمنشأة من منح خيارات أسهم العاملين.

ولتوضيح كيفية استخدام النموذج المقترح في تحديد قيمة المكافآت التشجيعية المعتمدة على خيارات أسهم العاملين يفترض الباحث أن المنشأة منحت 100 خيار شراء لكل موظف من العاملين وعددهم 500 عامل ، وان السعر السوقي للسهم في تاريخ المنح 100 ج وسعر الممارسة المتفق عليه 100 ج والفترة اللازمة للخدمة 5 سنوات ومعدل النمو المتوقع في سعر سهم المنشأة 5% ومعدل الضريبة 20% ومعدل العائد المطلوب 10% ومعدل ترك العمل المتوقع سنوياً 2% .

في ضوء هذه البيانات يتم تقدير قيمة المكافآت التشجيعية في تاريخ المنح من خلال الخطوات التالية :

(1) تقدير القيمة المتوقعة للسعر السوقي للسهم في تاريخ الاكتساب

$$= \text{السعر السوقي للسهم في تاريخ المنح} (1 + \text{متوسط معدل النمو})^{\text{فترة الخدمة}}$$

$$= 100 (1 + 5\%)^5 = 127.63 \text{ ج}$$

(2) تقدير المتحصلات النقدية الناتجة من ممارسة حق شراء الأسهم

$$= \text{سعر الممارسة لحق خيار شراء السهم} + \text{المنافع الضريبية الناتجة من فتح خيارات الأسهم}$$

$$= 100 + (100 - 127.63) \times 20\% = 105.526 \text{ ج}$$

(3) تقدير القيمة العادلة لخيار الأسهم للعاملين

$$= \text{القيمة المتوقعة للسعر السوقي للسهم في تاريخ الاكتساب} - \text{المتحصلات النقدية الناتجة من ممارسة حق شراء الأسهم}$$

$$= 105.536 - 127.63 = 22.104 \text{ ج}$$

(4) تقدير عدد الخيارات المتوقع اكتسابها

= عدد العاملين الممنوح لهم خيارات الأسهم × عدد الخيارات الممنوحة لكل عامل × (1 - معدل ترك العمل) فترة الخدمة

$$= 500 \times 100 \times (1 - 2\%) \times 45196 = 45196 \text{ خيار}$$

(5) تقدير القيمة العادلة للمكافآت التشجيعية المعتمدة على خيارات أسهم العاملين

$$= \frac{22.104 \times 45196}{10\% - 5\%} = 19980265 \text{ جنية}$$

3- مراحل قياس خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية

في ظل الارتباط الوثيق بين الاعتراف والقياس المحاسبي ، فإن خطط المكافآت التشجيعية والمعتمدة على أدوات الملكية يتم قياسها عند تاريخ المنح وعند حدوث تغيرات في السعر السوقي للسهم ومعدل ترك العمل خلال فترة الخدمة ، أي أن قياس تكاليف هذه الخطط يمر بمرحلتين يوضحهما الباحث فيما يلي : -

• القياس المبدي

تعتمد المحاسبة عن خطط المكافآت التشجيعية على ضرورة تقدير القيمة العادلة المبديّة للمكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية والتي تم حسابها وفقاً للنموذج المقترح للقياس ، ويتم توزيع رصيد التكاليف المكافآت التشجيعية المؤجلة على فترة الخدمة المتفق عليها، حيث تحمل الفترة المحاسبية بنصيبها من هذه التكاليف باستخدام طريقة القسط المتساوي.

ولتوضيح ما سبق نفترض أن القيمة العادلة لتكاليف المكافآت التشجيعية 19980265 ج وفترة الخدمة 5 سنوات ، ففي هذه الحالة يتم تسجيل قيد محاسبي في تاريخ المنح يجعل حساب تكاليف مكافآت تشجيعية مؤجلة مديناً وحساب رأس المال الإضافي - خيارات اسهم العاملين دائناً بالقيمة العادلة ، وفي نهاية كل فترة محاسبية خلال فترة الخدمة يتم تسجيل قيد محاسبي يجعل حساب مصروف مكافآت تشجيعية مديناً بحساب تكاليف مكافآت تشجيعية دائناً بنصيب الفترة من هذه التكاليف.

• القياس اللاحق

يتم قياس القيمة العادلة لتكاليف المكافآت التشجيعية عند حدوث تغيرات في السعر السوقي للسهم ومعدل ترك العمل أو المتغيرات الأخرى المحددة للقيمة العادلة لتكاليف المكافآت التشجيعية وذلك في الحالتين التاليتين: -

أ- إعداد القوائم المالية: ففي هذه الحالة يتم قياس الفرق بين القيمة العادلة لتكاليف المكافآت التشجيعية في تاريخ إعداد القوائم المالية وفقاً للمتغيرات الفعلية للنموذج المقترح وبين القيمة العادلة لتكاليف المكافآت التشجيعية المبدئية في تاريخ المنح، فإذا كان الفرق موجب يتم معالجته بجعل حساب تكاليف مكافآت تشجيعية مؤجلة مديناً وحساب رأس المال الإضافي - خيارات أسهم العاملين دائناً بهذا الفرق، أما إذا كان الفرق سالباً يتم عكس القيد السابق بهذا الفرق، مع أخذ هذا الفرق في الحسبان عند إجراء التخصيص بين فترات الخدمة.

ب- تنفيذ أو ممارسة خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية: ففي هذه الحالة يتم قياس الزيادة أو النقص في القيمة العادلة لتكاليف المكافآت التشجيعية ومعالجة هذا الفرق كما في تاريخ إعداد القوائم المالية.

4/2/3 العرض والإفصاح المحاسبي عن خطط المكافآت التشجيعية للعاملين المعتمدة على أدوات الملكية.

تطلب معيار التقرير المالي الدولي رقم (2) ضرورة الإفصاح عن خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية مع الفصل بين استخدام أدوات الملكية لأغراض المكافآت التشجيعية وتلك التي تستخدم لأغراض زيادة رأس المال وتوسيع قاعدة الملكية، لذلك يحاول الباحث توضيح أهم أسس الإفصاح عن خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية من خلال النقاط التالية:

1- أهداف الإفصاح عن خطط المكافآت التشجيعية

يتمثل الهدف الرئيسي للإفصاح عن خطط المكافآت التشجيعية في زيادة مستوى جودة التقارير المالية من خلال الأهداف التالية:

- توفير معلومات عن طبيعة أنواع خطط المكافآت التشجيعية وتكاليفها سواء

كانت مدرجة في صلب القوائم المالية أو الإيضاحات المتممة لها بهدف مساعدة مستخدمي التقارير المالية في اتخاذ القرارات الاقتصادية.

- توفير معلومات تفيد في تحديد الأثر التخفيضي المتوقع لتنفيذ الحقوق الخيارية الممنوحة للعاملين على ربحية السهم وحقوق حملة الأسهم .
- توفير المعلومات اللازمة للهيئة العامة لسوق المال وإدارة البورصة لمساعدتها في أداء وظائفها الإشرافية والرقابية على أسعار الأوراق المالية للشركات المقيدة والتحقق من مستوى حوكمة الشركات.

2- كمية ونوعية معلومات خطط المكافآت التشجيعية المفصح عنها

يحكم كمية المعلومات التي يجب الإفصاح عنها مجموعة من الاعتبارات أهمها مايلي (Blankley et al 2000 , PP 39-50) :

- أن تتحقق نوعاً من الانسجام بين المعلومات التي توافرها التقارير المالية عن خطط المكافآت التشجيعية النقدية مع تلك الخطط التي تعتمد على أدوات الملكية.
- أن تكون المعلومات المتعلقة بخطط المكافآت التشجيعية شاملة، وتمكن مستخدمي التقارير المالية من التعرف على حجم وأنواع خطط المكافآت التشجيعية التي تتبناها المنشأة وأهداف هذه الخطط وأثرها على الأداء المالي.
- أن يتناسب مستوى الدمج أو التفصيل في البيانات المعروضة مع احتياجات مستخدمي التقارير المالية مع الأخذ في الاعتبار مفهوم الأهمية النسبية والموازنة بين التكلفة والعائد في إعداد وعرض المعلومات المتعلقة بخطط المكافآت التشجيعية.

وفيما يتعلق بنوعية المعلومات الواجب الإفصاح عنها، فقد أشار معيار التقرير المالي الدولي رقم (2) إلى أن الإفصاح عن خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية يجب أن يشمل الإفصاح الكمي والإفصاح الوصفي كما يلي:

أ- الإفصاح الكمي : وذلك للمعلومات التي يتم إدراجها في صلب القوائم المالية مثل تكاليف المكافآت التشجيعية المؤجلة والتزامات خطط ارتفاع أسعار الأسهم

ورأس المال الإضافي - خيارات الأسهم ومصروف المكافآت التشجيعية.
ب- الإفصاح الوصفي : وذلك لبعض المعلومات التي يصعب التعبير عنها بصورة كمية مثل أهداف وأنواع خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية.

3- وسيلة الإفصاح عن خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية
تحدد والوسيلة المناسبة للإفصاح عن خطط المكافآت التشجيعية على نوعية المعلومات التي يجب الإفصاح عنها، لذلك يمكن استخدام أكثر من وسيلة للإفصاح عن خطط المكافآت التشجيعية كما يلي :

أ- القوائم المالية :

يتم من خلال القوائم المالية توفير معلومات عن أرصدة الحسابات المتعلقة بخطط المكافآت التشجيعية ، فنتيجة للاعتراف بها كأصول أو التزامات وتسجيلها ستظهر لها حسابات بالدفاتر ، يتم إقفال أرصدة هذه الحسابات في قائمة المركز المالي ، وعند استنفاد تكاليف المكافآت التشجيعية المؤجلة خلال فترة الخدمة يظهر حساب مصروف المكافآت التشجيعية يتم تحميله على قائمة الدخل .

ب- الإيضاحات المتممة للقوائم المالية

ويتم خلالها الإفصاح عن معلومات تفسيرية لبيانات المكافآت التشجيعية الواردة في القوائم المالية، وكذلك معلومات متعلقة بأنواع خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية والسياسات المحاسبية المتبعة في المحاسبة عنها.

4- النموذج المقترح للإفصاح عن خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية

يحتاج مستخدمي القوائم المالية إلى معلومات عن الأثر المحتمل لتنفيذ خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية على إجمالي عدد الأسهم المتداولة ، وبالتالي الأثر التخفيضي المحتمل على ربحية السهم. وبالتالي يقترح الباحث الإفصاح عن طبيعة خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية والأثر التخفيضي المحتمل على ربحية السهم على النحو التالي

أ- نموذج الإفصاح عن طبيعة خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية.

يوفر هذا النموذج معلومات عن أنواع خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية وعدد الأوراق المالية الممكن إصدارها عند تنفيذ هذه الخطط ومتوسط سعر التنفيذ والسعر السوقي للسهم في تاريخ المنح وعدد الأوراق المالية غير المصدرة والمتاحة للإصدارات المستقبلية عند تنفيذ خطط المكافآت التشجيعية.

جدول رقم (2)

بيانات الإفصاح عن خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية وفقاً للنموذج المقترح

فترة المقارنة	فترة التقرير	نوع الخطة
		<p>أ- خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على الأدوات المالية المشتقة (خيارات أسهم العاملين)</p> <p>- عدد الأوراق المالية الممكن إصدارها عند تنفيذ خيارات أسهم العاملين متوسط سعر التنفيذ للخيارات الممنوحة خلال الفترة</p> <p>- السعر السوقي للسهم عند اعتماد خطة المكافآت التشجيعية</p> <p>- عدد الخيارات الممنوحة خلال الفترة كنسبة من الأسهم المتداولة</p> <p>- عدد الخيارات الممنوحة خلال الفترة كنسبة من إجمالي الخيارات الممنوحة.</p> <p>- عدد الخيارات المكتسبة والمنفذة خلال الفترة.</p> <p>- عدد الخيارات المكتسبة والملغاة خلال الفترة.</p> <p>- القيمة العادلة لخيارات أسهم العاملين الممنوحة كنسبة من حقوق المساهمين.</p> <p>- القيمة العادلة لخيارات أسهم العاملين الممنوحة وما زالت في فترة الخدمة كنسبة من حقوق المساهمين.</p> <p>ب- خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على الأدوات المالية الأساسية (حقوق ارتفاع أسعار الأسهم)</p> <p>- عدد حقوق ارتفاع أسعار الأسهم الممنوحة خلال الفترة ويتم تسويتها نقداً.</p> <p>- عدد حقوق ارتفاع أسعار الأسهم الممنوحة خلال الفترة ويتم تسويتها بإصدار أسهم.</p> <p>- عدد حقوق ارتفاع أسعار الأسهم المتراكمة ويتم تسويتها نقداً.</p> <p>- عدد حقوق ارتفاع أسعار الأسهم المتراكمة ويتم تسويتها بإصدار أسهم.</p> <p>- عدد حقوق ارتفاع أسعار الأسهم المنفذة خلال الفترة كنسبة من حقوق ارتفاع الأسهم المتراكمة.</p> <p>- السعر المحدد مسبقاً كمعيار لتنفيذ حقوق ارتفاع الأسعار.</p> <p>- الأسهم المصدرة في إطار خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على حقوق ارتفاع أسعار الأسهم كنسبة من الأسهم المتداولة.</p> <p>ج- خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على الأداء.</p> <p>- قيمة المكافآت النقدية الممنوحة خلال الفترة المعتمدة على معايير الأداء كنسبة من عدد الأسهم المتداولة.</p> <p>- المعايير المحددة مقدماً للأداء</p> <p>معدل العائد على الاستثمار</p> <p>معدل العائد على حقوق الملكية</p> <p>معدل النمو في المبيعات</p> <p>معدل النمو في ربحية السهم</p> <p>معايير أخرى....</p>

ب- نموذج الإفصاح عن خطط خيارات أسهم العاملين يوفر هذا النموذج معلومات تفصيلية عن برامج خيارات أسهم العاملين من حيث الخطط التي تتضمن مكافآت تشجيعية والخطط التي لا تتضمن مكافآت تشجيعية وتوزيع هذه الخطط على العاملين بالمنشأة وغير العاملين والتخصيص النسبي لتكاليف المكافآت التشجيعية خلال فترة الخدمة .

جدول رقم (3)

بيانات الإفصاح عن خطط خيارات أسهم العاملين خلال فترة التقرير وفقاً للنموذج المقترح

قيمة الخيارات المنفذة	عدد الخيارات المنفذة	تخصيص المكافآت التشجيعية خلال فترة الخدمة				القيمة العادلة للخيارات الجديدة الممنوحة	عدد الخيارات الجديدة الممنوحة	الممنوح لهم خيارات الأسهم
		س ن	س 3	س 2	س 1			
								أ- الخيارات الممنوحة في إطار خطط المكافآت الإدارية العليا الإدارية الوسطى الإدارية الدنيا
								مجموع الخيارات الممنوحة للعاملين
								مجموع الخيارات الممنوحة لغير العاملين
								مجموع الخيارات الممنوحة في إطار خطط المكافآت
								ب- الخيارات الممنوحة في إطار توسيع قاعدة الملكية أو زيادة رأس المال

وترجع أهمية النموذج المقترح للإفصاح عن خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة

على أدوات ملكية إلي توفير معلومات عن الأثر المحتمل لخيارات الأسهم أو الأسهم الممنوحة على إجمالي عدد الأسهم المتداولة وذلك بشكل يوفر خاصية القابلية للمقارنة وبالتالي زيادة مستوى جودة المعلومات المحاسبية.

3/3 أثر النموذج المقترح على جودة التقارير المالية

إذا كانت المحاسبة عن خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات ملكية في المنشآت المصرية يتمثل استجابة لمعيار التقرير المالي الدولي رقم (2) الصادر عام 2004 ، فإن المعلومات التي يوفرها النموذج المقترح لها اثر مباشر على مستوى جودة التقارير المالية لما يلي :

1- يوفر النموذج المقترح ارشادات لتحديد القيمة العادلة لخطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات ملكية، وبالتالي تقليل ممارسات المحاسبة الابتكارية وأثارها السلبية على جودة التقارير المالية.

2- يوفر النموذج المقترح شكل ثابت وموحد للإفصاح عن خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية ، وبالتالي توفير خاصية القابلية للمقارنة كإحدى خصائص جودة المعلومات المحاسبية .

يوفر النموذج المقترح معلومات يحتاج اليها المساهمين عن الأثر المحتمل لخيارات الأسهم الممنوحة الجديدة على إجمالي عدد الأسهم المتداولة، وبالتالي الأثر المحتمل على ربحية السهم.

3- يوفر النموذج المقترح معلومات تعكس التأثير الاقتصادي لخطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات ملكية.

4- يوفر النموذج المقترح معلومات تساعد الجهات الرقابية والإشرافية لمساعدتها في أداء دورها مثل الهيئة العامة لسوق المال، والنقابات العمالية، لاسيما أن هذه الخطط تؤثر على نظم الأجور والحوافز وسياسات استقطاب العاملين.

الخلاصة

يوفر النموذج المقترح معلومات تساهم في تحسين مستوى التقارير المالية من خلال تحقيق الخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية، حيث يساعد في تحقيق القابلية

للمقارنة من خلال توفير إرشادات لتحديد القيمة العادلة لخطط المكافآت التشجيعية وشكل الإفصاح منها، كما يحقق المصدقية لأن المعلومات التي يوفرها النموذج المقترح تتميز بالقابلية للتحقق والصدق في العرض والحياد، كما أن المعلومات التي يوفرها النموذج يعتبر ملائمة لاحتياجات مستخدمي التقارير المالية لأنها تؤثر في قراراتهم ، وبالتالي صحة فرض البحث.

خلاصة البحث ونتائجه

يتمثل الهدف الرئيسي من البحث في بناء نموذج للمحاسبة عن خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية كمدخل لتطوير التقارير المالية وذلك من خلال ثلاثة مباحث تناول المبحث الأول طبيعة وأنواع خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية ومشكلاتها المحاسبية .

أما المبحث الثاني فقد تناول الفكر المحاسبي و الإصدارات المهنية المتعلقة بالمحاسبة عن خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية من خلال دراسة تطور المحاسبة عنها وفقاً لإصدارات مجلس المبادئ المحاسبية ومجلس معايير المحاسبة المالية بالتركيز على معيار المحاسبة المالية رقم (123) ومعيار المحاسبة المالية رقم (123) المعدل الصادر عام 2004 ، وكذلك معيار التقرير المالي الدولي رقم (2) الصادر عن مجلس معايير المحاسبة الدولية عام 2004 ، وموقف الإصدارات المحاسبية المصرية.

أما المبحث الثالث فقد تناول النموذج المقترح للمحاسبة عن خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية وأثره على مستوى جودة التقارير المالية للمنشآت المصرية من خلال تناول هيكل وعناصر النموذج المقترح والاعتبارات العامة لتطبيق النموذج ، والقواعد التي يمكن الاعتماد عليها عند المحاسبة عن خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات ملكية في المنشآت المصرية ، ثم تناول الباحث اثر تطبيق النموذج المقترح على مستوى جودة التقارير المالية.

وقد توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج من خلال أجزاء البحث من أهمها :-

1- هناك اختلافات بين الحقوق الخيارية الممنوحة للعاملين كمكافآت تشجيعية في

إطار نظم الحوافز، والحقوق الخيارية الممنوحة للعاملين بهدف زيادة رأس المال وتوسيع قاعدة الملكية، وبالتالي اختلاف قواعد المحاسبة عنها.

2- هناك اختلافات بين الحقوق الخيارية الممنوحة للعاملين كمكافآت تشجيعية في إطار نظم الحوافز، والحقوق الخيارية القابلة للمتاجرة، وبالتالي اختلاف قواعد المحاسبة عنها.

3- هناك اختلافات بين استخدام الأدوات المالية الأساسية في خطط المكافآت التشجيعية من خلال حقوق ارتفاع أسعار الأسهم، واستخدام الأدوات المالية المشتقة في خطط المكافآت التشجيعية من خلال الحقوق الخيارية، وبالتالي اختلاف قواعد الاعتراف المحاسبي بهما.

4- تتسم خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية بعدة خصائص تميزها عن الاستخدامات الأخرى لأدوات الملكية الأساسية والمشتقة أهمها عدم وجود علاوة تحصل عليها الشركة مقابل منح هذه الأدوات، كما أنها طويلة الأجل نسبياً، ولا يحق للعاملين ممارستها بالبيع لآخرين، وبالتالي فإن المعايير المحاسبية التي تحكم المعالجة المحاسبية للعمليات المالية المتعلقة بأدوات الملكية غير مناسبة لتنظيم الممارسات المحاسبية للعمليات المالية المتعلقة بأدوات الملكية الممنوحة للعاملين في إطار خطط المكافآت التشجيعية.

5- يثير التعامل في خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية بعض المشكلات المحاسبية تتركز حول الاعتراف بتكاليفها وطريقة القياس والإفصاح عن هذه الخطط وأثارها المالية.

6- هناك اهتماماً ملحوظاً من قبل مجلس معايير المحاسبة المالية ومجلس معايير المحاسبة الدولية بالمحاسبة من خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية وقد أسفر هذا الاهتمام عن تعديل معيار المحاسبة المالية الأمريكي رقم (123) عام 2004، كما صدر معيار التقرير المالي الدولي رقم (2) عن مجلس معايير المحاسبة الدولية عام 2004.

7- لم تلق المحاسبة عن خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية

اهتماماً يذكر من قبل الإصدارات المحاسبية المصرية .

8- في ظل وجود معيار مصري يعالج خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية تلتزم المنشآت المصرية بما ورد في معيار التقرير المالي الدولي رقم (2)

9- تطورت وتعددت الإصدارات المتعلقة بالمحاسبة عن خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية ، مع وجود بعض أوجه الاختلاف فيما بينها سواء فيما يتعلق بالاعتراف أو طريقة القياس أو متطلبات الإفصاح المحاسبي عنها.

10- على الرغم من معيار المحاسبة المالية الأمريكي رقم (123) الصادر عن 1995 شجع المنشآت على أدوات الملكية ، إلا أن الواقع العملي للمحاسبة عنها في المنشآت الأمريكية أوضح أنها تطبق طريقة التكلفة لتجنب الأثر التخفيضي لهذه الخطط على ربحية السهم.

و في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج ، يوصي الباحث بما يلي:

1- إنشاء البنية الأساسية اللازمة للاستخدام الفعال لخطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية في المنشآت المصرية لما تحققه من مزايا في تطوير الأداء المالي لها وزيادة ولاء ودخول العاملين وتخفيض تكاليف الوكالة.

2- الاستفادة من النموذج المقترح الذي قدمه الباحث في اصدار معيار محاسبي مصري للمحاسبة عن خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية

3- إجراء المزيد من الدراسات والبحوث في هذا الموضوع، لما يحويه من مشكلات محاسبية كثيرة من الصعب تناولها في دراسة واحدة، خاصة أن خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية مرتبطة بموضوعات كثيرة لم يتم تناولها في هذا البحث منها ما يلي :

أ- المشكلات المحاسبية لخطط تملك الأسهم لاتحادات المساهمين العاملين.

ب- مشكلات المراجعة لمعلومات خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية.

ج- مشكلات التحاسب الضريبي المترتبة على تطبيق خطط المكافآت التشجيعية

المعتمدة على أدوات الملكية.

د- القياس المحاسبي لأثر واستخدام خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات

الملكية على الدخل القومي .

هـ - أثر استخدام خطط المكافآت التشجيعية المعتمدة على أدوات الملكية على

الأداء المالي لمنشآت الأعمال.

مراجع البحث

أولا مراجع باللغة العربية

- المكتب الفني لوزير قطاع الأعمال العام (1997) "بيان بالشركات التي تم بيعها لاتحادات العاملين بالأسهم" وزارة قطاع الأعمال العام، جمهورية مصر العربية، يوليو

ثانيا مراجع باللغة الإنجليزية

A) Books

- 1- Hirt, G. A & S. B. Bock (1990), "*Fundamentals of investment Management*", 5th Ed. Erwin, pp 451
- 2- Kieso, D. E & J.J. Weggandt,(1998) "*Intermediate Accounting*", John Wely & Sons, Ninth Edition, pp. 850-883.

B) Periodicals

- 3- Bell, T., Landsman, W., Miller, B. and S. yeh (2002), "The valuation implications of employee stock options Accounting, for profitable computer software firms", *The Accounting Review*, vol. 77 No. 4, pp 971-996.
- 4- Black, f. & M Scholes (1973), "The pricing of options and corporate liabilities", (*journal of political Economy*, No. 81, pp 637-659.
- 5- Blankley, A et al. (2000), "Compliance SEC Disclosure Requirements about Market Risk," *journal of Derivatives*, spring, pp 39-50.
- 6- Carpenter, J (1998), "The Exercise and valuation to Executive stock options", *Journal of financial Economics*, vol. 48, pp. 127-158.
- 7- Core, J. E., Guay, W. R. and S. P. Kotheri (2002)," The economic dilution of employee stock options: diluted EPS for valuation and financial Reporting " *The Accounting Review*, July, vol. 77, No.3, pp. 1-8.
- 8- Herz, R.H.(2003), "A year of challenge and change for the FASB", *Accounting; Horizons*, Sept.
- 9- Huddart, S., (1994) "Employee stock options", *Journal of Accounting & Economics* vol. 18, No. 2, Sept. pp. 207-231.
- 10- Hull, J. & A. White (2004)." Accounting for Employee stock options: A practical approach to handling the valuation issues, " *Journal of Derivatives accounting*, vol.1No. 1 PP35-42.

- 11- Jensen, M. & K. J Murphy (1990), "Performance pay and top management incentives", *Journal of political Economy*, April, p 225.
- 12- Kulatilaka, N. & A. Mareus (1994), "Valuing Employee stock options" *financial Analysts journal*, Nov-Dec., pp 46-56.
- 13- Malkiel, B. & W. Baumol, "The value of the options at the time are granted-with reasonable precision", *the Wall street Journal*, April 4, 2002, P.5.
- 14- Mastunag, S. R. (1995), "The effects of financial Reporting costs on the use of employee stock options", *The Accounting Review*, vol-70, No. 1, pp 1-26.
- 15- Oyer, p. & S. Schaefer (2004)," Why do some firms give stock options to all employees; An Empirical Examination of Alternative theories", *Journal of financial economics*, march, pp 1-45
- 16- - Reinstein, A. & T.R. Weirick (2003), "Accounting Issues at Enron", *The CPA Journal*.
- 17- Rubinstein, M. (1995), "On the accounting valuation of Employee stock options", *The Journal of Derivatives*, Feb., pp 8-24.
- 18- Wallace, w. (1984), "The effects of delays by Accounting policy setters in reconciling the accounting treatment of stock appreciation rights", *The Accounting Review* No-59, pp 325-341.

C) Others

- 19- Aboody, D., Barth, M. and R- Kasznik (2001)," SFAS/23 stock-Based compensation expense and equity market values", *Working paper*, Stanford university, pp1-42.
- 20- Accounting principles Board (FASB 2001/2002 Ed)," opinion No. 25: Accounting for stock issued employees", was issued in October 1972, as in FASB, Accounting standards as of June 1/2001, *original pronouncements* vol. III, pp 283.
- 21- American institute Accountants: committee on Accounting procedures, "Accounting Research Bulletin No. 37: Accounting for compensation in the form of stock options" was issued in November 1948, as in FASB,(2001/2002 ED) , "accounting standards as of June 1, 2001 "*Original pronouncements*, vol. III, , p. 49.
- 22- American institute Accountants: committee on Accounting procedures, "Accounting; Research Bulletin No. 43: Restatement and Revision of Accounting; Research Bulletins, chapter 13B: compensation involved in stock option and stock purchase planes "was issued in June 1953, as in FASB,(2001/2002 ED) , Accounting standards as of June 1,2001", *Original pronouncements*, Vol. III, , pp. 48-51.
- 23- Financial Accounting standards Board (1993), "Exposure draft: Accounting, for stock- Based Compensation", *FASB, Norwalk*, ct.

- 24- Financial Accounting standards Board (2001/2002 Ed),” FASB interpretation No. 28: Accounting for stock appreciation Rights and other variable stock option or Award plans,” was issued in 1978, as in FASB, Accounting standards as of June 1, 2001, **Original pronouncements**, Vol. III, p 20.
- 25- Financial Accounting standards Board (2002), “statement of financial Accounting standards No. 148: Accounting for stock-based compensation, transition and disclosure”, **FASB**, Dec., pp 1-28.
- 26- Financial Accounting standards Board,(2004) “statement of financial Accounting, standards No. 123 R: share-Based payment”, **FASB**, Dec. 16.
- 27- Financial Accounting standards Board, ,(2001/2002 ED) “Statement of financial Accounting standards No. 123: Accounting for stock-Based compensation”, FASB, Accounting standards of June 1, 2001”, **Original pronouncements**, vol. II, pp. 1754-1841.
- 28- Financial Accounting standards Board, ,(2001/2002 ED) “Statement of financial Accounting standards No. 128: Earnings per share”, was issued in February 1997, as in FASB, “Accounting standards as of June 1,2001” **Original pronouncements**, Vol. III, , pp 1940-2008.
- 29- Financial Accounting standards Board, ,(2001/2002 ED) “statement of financial Accounting standards No. 12, “Disclosure of information about capital structure”, was issued in February 1997, as in FASB, “Accounting structure”, was issued in February 1997, as in FASB,” Accounting standards as of June 1,2001”, **Original Pronouncements**, vol. II, , pp-2009-2014.
- 30- Financial Accounting standards Board, ,(2001/2002 ED) “statement of financial Accounting standards No. 138: Accounting for creation Derivative instruments and certain Hedging Activities (an amendment of FASB statement No. 133”, was issued in June 2000, as in FASB, “Accounting standards as of June 1,2001”, **Original pronouncements**, Vol. II, , pp. 2302-2342.
- 31- Financial Accounting standards Board,(2001/2002 ED) “statement of financial Accounting concepts No. 5: Recognition and Measurement in financial statements of Business Enterprises”, was issued in Dec. 1984 as in FASB, Accounting standards as of June 1,2001, “**Original Pronouncements**, Vol. III, p. 1087.
- 32- Finnegan, J. " Innovative new technique proposed to expense employee stock option grants", www.Finnegan.com
- 33- Haq, A., “Creative Accounting and off Balance sheet Activities price **water house**, coopers, 2002.
- 34- Harper, D. (2004), “Using the Binomial Model to value Employee stock options”, www.Investopedia.com pp 1-5.