



PASSFR.EU

A Digital Learning Platform for Generation Z:
Passport to IFRS®



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

A Digital Learning Platform for Generation Z: Passport to IFRS®

UFRS® 2 Hisse Bazlı Ödemeler



Funded by the Erasmus+ Program of the European Union. However, European Commission and Turkish National Agency cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

© Copyright 2021, Istanbul University

ÖRNEK OLAY ÇALIŞMASI – UFRS® 2 HİSSE BAZLI ÖDEMELER

Giriş

Bazen işletmeler, nakit ödemenin özkaynağa dayalı araçların değerine bağlı olduğu ölçüde, ödemesi özkaynağa dayalı araçlarla veya nakit olarak yapılan mal veya hizmetler satın alırlar. Bu durum, özellikle çalışanları veya diğer tarafları işletmenin performansına katkıda bulunmaya teşvik edecek planlar tasarlamak için kullanışlıdır. Buradaki örnek olay, çalışanlar için tasarlanmış tazminat planları ile temsil edilmektedir.

Bu örnek olay çalışmasının amacı, çalışanları motive etmeyi amaçlayan bu tür programların işletmelerin mali tabloları üzerindeki etkisini tartışmaktır.

Örnek Olay Hakkında Bilgi

Son teknolojik gelişmeler ışığında araba tasarlayan Car of the Future Ltd. Şti.'nin muhasebe departmanında görevlisiniz. İşletme yönetimi çalışanları ödüllendirmek ve personel tutma oranını arttırmak için bir plan uygulamayı istemektedir. Yönetim, İnsan Kaynakları (İK) departmanı tarafından sunulan çeşitli ödüllendirme planlarının finansal tablolar üzerindeki etkisini görmeyi amaçlamaktadır.

Car of the Future Ltd. Şti. müşteri ihtiyaçlarını karşılamaya ve inovasyona odaklanan küçük ölçekli bir araba üreticisidir. İşletme, sektör için ve inovasyon odaklı stratejilerini geliştirmek için kritik bir nokta olan yetenekli çalışanları istihdam etme anlamında çok başarılıdır. Ancak, işletme içi raporlar son yıllarda giderek artan miktarda çalışanın işten ayrıldığını göstermektedir. Sonuç olarak işletme yönetimi, İK departmanından personel tutma oranını arttırmak ümidiyle çalışanları motive edecek bir plan istemiştir.

İK Departmanı, aşağıdaki planları ve personelin elde tutulması üzerinde aşağıdaki beklenen sonuçları önermiştir:

Planlar	Detaylar	Dahil edilen çalışan sayısı	Beklentiler
1	İnovasyonda yer alan ve 5 yıl çalışan her çalışana 10 hisse opsiyonu verilmesi; böyle bir opsiyonun gerçeğe uygun değeri 10 PB'dir.	100	Şimdiye kadar her yıl çalışanların %10'u işten ayrılmaktadır. Bu planın, 5 yıllık sürenin sonunda daha fazla kişinin elde tutulması ve 90 çalışana sahip olmasıyla sonuçlanması beklenmektedir.
2	Bölüm yöneticilerine 3 yıl görevde kalmaları halinde hisse takdir hakkı (share appreciation right (SAR)) verin. SAR'lar, bölüm yöneticilerine hisse fiyatının 20 PB'nin üzerindeki artışına eşit bir nakit ödeme alma hakkı verir.	3	3 yıllık süre boyunca 3 yöneticinin kalması beklenmektedir. SAR'ların gerçeğe uygun değerinin 6,000 PB olması beklenmektedir.
3	3 yıl boyunca işletmede kalan ve satışların artmasına katkıda	10	Satışların her yıl %8'den fazla artması ve 9 çalışanın 3 yıl boyunca bölümde

	bulunan satış departmanındaki her çalışana hisse opsiyonu verilmesi. Eğer yıllık büyüme oranı %5-8 arasında olursa her çalışan 8 hisse opsiyonu alacaktır; eğer yıllık büyüme oranı %8'i aşarsa her çalışan 10 hisse alacaktır. Opsiyonların gerçeğe uygun değeri 12 PB'dir.		kalması beklenmektedir. Ancak, 2. yılda, 3 yıllık ortalama satış artışının %5 ile %8 arasında tahmin edilmesi ihtimali vardır.
--	--	--	--

Tartışma Soruları

Bu planların, tasarlandıkları şekliyle işletmenin finansal tabloları üzerindeki etkileri nelerdir? Daha az iyimser bir sonucun sonuçları nelerdir (destekleyici hesaplamalar sağlamadan)?

ÖRNEK OLAYIN ÇÖZÜMÜ – UFRS 2 HİSSE BAZLI ÖDEMELER

İnsan Kaynakları Departmanı tarafından önerilen planlar, işletme ile çalışanları arasında bir sözleşme yapılması anlamına gelir. Bu sözleşme, belirtilen koşullar sağlanması kaydıyla çalışanlara, işletmenin özkaynağa dayalı araçlarının (hisseler veya hisse opsiyonları dahil) fiyatına (veya değerine) dayalı tutarlarda nakit alma veya özkaynağa dayalı finansal araçları (hisseler veya hisse opsiyonları dahil) alma hakkı verir. Planların bir hizmeti ödüllendirdiği göz önüne alındığında, her dönemde bir gider muhasebeleştirilmelidir. Eğer ödeme nakit olarak yapılırsa o zaman yükümlülük olarak muhasebeleştirilmeli, eğer ödeme özkaynağa dayalı araçlar olarak yapılırsa bu işlem özkaynakları etkilememelidir.

Her bir planın etkileri aşağıda belirtilmiştir:

Plan 1, yıllık bir gider ve özkaynakta bir artışla sonuçlanan, öz sermaye ile kapatılan hisse bazlı bir ödeme işlemidir.

$10 \text{ opsiyon} * 90 \text{ çalışan} * 10 \text{ PB} = 9,000 \text{ PB}$

Yıllık gider ve özkaynak artışı $9,000 \text{ PB} / 5 = 1,800 \text{ PB}$

Dolayısıyla yıllık etkinin işletmenin finansal tablolarına yansıma aşağıdaki gibidir:

Gider	1,800	
	Özkaynak	1,800

Plan bu kadar iyimser bir sonuç vermeyecekse, bunun anlamı plandan daha az çalışanın yararlanacağıdır. Bu, sonucun beklenenden daha kötü olduğu ve sonraki yıllarda daha az bir gider ve daha az bir özkaynak artışı anlamına gelir.

Plan 2 nakit olarak ödenen hisse bazlı bir ödeme işlemidir ve bir borcun gerçeğe uygun değerinde muhasebeleştirilmesiyle sonuçlanır.

Bu plana göre yıllık gider ve yükümlülükteki artışı $2,000 \text{ PB}$ ($6,000 \text{ PB} / 3$).

Dolayısıyla yıllık etkinin işletmenin finansal tablolarına yansıma aşağıdaki gibidir:

Gider	2,000	
	Yükümlülük	2,000

Borç ödenene kadar işletme, gerçeğe uygun değerini her raporlama dönemi sonunda ve ödeme tarihinde yeniden ölçer ve gerçeğe uygun değerinde meydana gelen herhangi bir değişiklik dönemin kâr veya zararında muhasebeleştirilir. Çalışanların ayrılması ya da hisse fiyatlarında istenen artışı sağlama olasılığı düşerse yükümlülük yeniden değerlendirilir (o yıl ve sonraki yıllarda daha düşük bir gider ve daha düşük bir yükümlülük muhasebeleştirilmesine neden olur).

Plan 3 yıllık bir gider ve özkaynakta bir artışla sonuçlanan, öz sermaye ile kapatılan hisse bazlı bir ödeme işlemidir. Beklenen sonuç için hesaplamalar şu şekildedir:

$$9 \text{ çalışan} * 10 \text{ hisse opsiyonu} * 12 \text{ PB} = 1,080 \text{ PB}$$

360 PB'lik (1,080 PB/3) gider her yıl muhasebeleştirilir.

Dolayısıyla yıllık etkinin işletmenin finansal tablolarına yansıma aşağıdaki gibidir:

Gider	360	
	Özkaynak	360

Eğer ki plan daha az başarılı olursa, anlaşmadan beklenen değerler etkilenecek, daha az bir gider ve daha az özkaynak artışı ile sonuçlanacaktır. Örneğin ikinci yılda 3 yıllık satış ortalaması %5-8 arasında tahmin edilirse hesaplamalar şu şekilde olacaktır:

$$\text{Toplam değer: } 9 \text{ çalışan} * 8 \text{ hisse opsiyonu} * 12 \text{ PB} = 864 \text{ PB}$$

$$\text{İkinci yıl sonunda oluşacak toplam gider: } 864 \text{ PB}/3 * 2 = 576 \text{ PB}$$

360 PB'lik halihazırda 1. Yıl için giderleştirilmişti.

$$2. \text{ yıl için muhasebeleştirilecek gider} = 576 \text{ PB} - 360 \text{ PB} = 216 \text{ PB}$$