



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



**PASSFR.EU**

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

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

# Учебен казус МСФО® 2 Плащане на база на акции



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

## КАЗУС - МСФО 2 ПЛАЩАНЕ НА БАЗА НА АКЦИИ

### Въведение

Понякога предприятията купуват стоки или услуги, за които плащането се извършва в инструменти на собствения капитал или в брой, доколкото плащането в брой зависи от стойността на инструментите на собствения капитал. Това е особено полезно за разработване на планове за стимулиране на служители или други страни да допринесат за развитието на предприятието. Особен случай тук представляват схемите за компенсация, предназначени за служителите.

Целта на този казус е да обсъди въздействието на такива схеми, предназначени да мотивират служителите, върху финансовото състояние на предприятията.

### Условие на казуса

Вие сте част от счетоводния отдел на Car of the Future ООД., организация, която проектира автомобили, които включват най-новите технологични разработки. Ръководството на дружеството би желало да приложи план за възнаграждение на своите служители, при който да увеличи степента на задържане на персонала. Ръководството се интересува от ефектите на няколко вида възнаграждения, предложени от отдел „Човешки ресурси“, върху неговите финансови резултати.

Car of the Future Ltd. е малък производител на автомобили, фокусиран върху иновациите и отговора на очакванията на клиентите. Предприятието е доста успешно в привличането на таланти и квалифицирани служители, което е от решаващо значение за тази индустрия и за прилагането на стратегия, която е фокусирана върху иновациите. Вътрешните доклади обаче показват, че през последните няколко години все по-голям брой служители напускат предприятието. Вследствие на това ръководството е поискало от отдел „Човешки ресурси“ да предложи план за мотивиране на персонала, с надеждата да увеличи процента на задържане на служителите.

Отделът по човешки ресурси предлага следните планове и със следните очаквани последици върху задържането на служителите:

Планове	Подробности	Брой включени служители	Очаквания
1	Предоставяне на 10 опции за акции на всеки служител, който има роля в иновациите и който остава на служба в продължение на 5 години; справедливата стойност на такава опция е BE 10.	100	До този момент напускат 10% от служителите. Очаква се този план да доведе до задържане на повече хора и 90 служители в края на 5-годишния период.
2	Предоставяне на права за възползване от повишението на цената на акциите на мениджъри на отдели, ако останат на работа в продължение на 3 години. Правата за възползване от повишението на цената на акциите им дават възможност да получат парично плащане, равно на увеличението на цената на акцията над BE 20.	3	Очаква се тримата мениджъри да останат на работа за срок от 3 години. Справедливата стойност на правата за възползване от повишението на цената на акциите, които се очаква да бъдат предоставени е BE 6,000.
3	Предоставяне на опции за акции на всеки служител от търговския отдел, който остава на работа 3 години и допринесе за увеличаване на продажбите. Всеки служител ще получи 8 опции за акции, ако средният годишен темп на растеж е между 5 и 8%; и всеки служител ще получи 10 акции, ако средният годишен темп на растеж надвиши 8%. Справедливата стойност на една опция е BE 12.	10	Очаква се продажбите да нарастват с повече от 8% всяка година, а 9 служители се очаква да останат на работа за срок от 3 години. Въпреки това е налице вероятност през втората година средното увеличение на продажбите за тригодишен период да бъде между 5% и 8%.

### Въпроси за дискусия

Какви са последиците от така изготвените планове върху финансовите резултати на предприятието? Какви са последиците от по-малко оптимистичен резултат (без допълнителни изчисления)?



## РЕШЕНИЕ НА КАЗУС - МСФО 2 ПЛАЩАНЕ НА БАЗА НА АКЦИИ

Плановете, предложени от отдел „Човешки ресурси“, предполагат сключване на споразумение между предприятието и неговите служители. Това споразумение дава право на служителите да получават парични средства за суми, които се основават на цената (или стойността) на инструментите на собствения капитал (включително акции или опции за акции) на предприятието или да получават инструменти на собствения капитал (включително акции или опции за акции), при условие че определени условия са изпълнени. Като се има предвид, че плановете възнаграждават услуга, разходът трябва да бъде признат за всеки период. Ако плащането е направено в брой, предприятието трябва да признае пасив, а ако плащането е извършено в инструменти на собствения капитал, сделката ще окаже влияние върху собствения капитал.

План 1 е разплащателна транзакция на базата на акции, уредена със собствен капитал, което води до годишен разход и увеличение на собствения капитал.

10 опции \* 90 служители \* BE10 = BE9,000

Годишният разход и увеличението на собствения капитал са  $BE\ 9,000 / 5 = BE\ 1,800$

И така, годишното въздействие на този план върху финансовите отчети на предприятието се отразява, както следва:

Дт с/ка Разходи 1,800

Кт с/ка Собствен капитал 1,800

Ако планът няма да доведе до такъв оптимистичен резултат, това означава, че по-малко служители ще се възползват от плана. Това предполага по-малък разход и по-малко увеличение на собствения капитал през годината, когато резултатът е по-лош от очаквания, и следващите години.

План 2 е транзакция за плащане на базата на акции, уредена в брой, което води до признаване на пасив по неговата справедлива стойност.

Въз основа на този план годишният разход и увеличението на пасивите са  $BE\ 2,000$  ( $BE\ 6,000 / 3$ ).

И така, годишното въздействие на този план върху финансовите отчети на предприятието се отразява, както следва:

Дт с/ка Разходи 2,000

Кт с/ка Задължения 2,000

Докато задължението не бъде уредено, предприятието го преоценява по неговата справедлива стойност към края на всеки отчетен период и на датата на уреждането, като всички промени в справедливата стойност се признават в печалбата или загубата за периода. Ако служителите напуснат или перспективите за желаното увеличение на цената на акциите намалееят, задължението се преоценява (и това води до по-ниски разходи и по-малко задължения, признати през тази година и следващите години).

План 3 е разплащателна транзакция на базата на акции, уредена със собствен капитал, което води до годишен разход и увеличение на собствения капитал. Изчисленията за очаквания резултат са:

$9 \text{ служители} * 10 \text{ опции за акции} * \text{BE } 12 = \text{BE } 1,080$

Така всяка година ще се признава разход от BE 360 (BE 1,080 /3).

И така, годишното въздействие на този план върху финансовите отчети на предприятието се отразява, както следва:

Дт с/ка Разходи 360

Кт с/ка Собствен капитал 360

Ако планът е по-малко успешен, очакваната стойност на сетълмента ще бъде засегната, което ще доведе до по-ниски разходи и увеличения на собствения капитал. Например, ако 3-годишното средно увеличение на продажбите се оценява между 5% и 8% през година 2, изчисленията са както следва:

Обща стойност:  $9 \text{ служители} * 8 \text{ опции за акции} * \text{BE } 12 = \text{BE } 864$

Кумулативен разход, който е необходим в края на година 2:  $\text{BE } 864/3 * 2 = \text{BE } 576$

BE 360 вече са били признати като разход през година 1

Разходът, който трябва да бъде признат през година 2 е:  $\text{BE } 576 - \text{BE } 360 = \text{BE } 216$