



**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®**

# ATVEJO ANALIZĒ - TFAS® 2 Akciju verte pagrįstas mokĕjimas



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

## ATVEJO ANALIZĖ – 2-asis TFAS „Akcijų vertė pagrįstas mokėjimas“

### Ivadas

Kartais ūkio subjektai perka prekes ar paslaugas, už kurias mokama nuosavybės priemonėmis arba atlieka mokėjimą grynaisiais pinigais, kuris priklauso nuo nuosavybės priemonių vertės. Tai ypač naudinga rengiant planus, skatinančius darbuotojus ar kitas šalis prisidėti prie ūkio subjekto veiklos rezultatų. Ypatingas atvejis yra darbuotojams skirtos kompensavimo schemos.

Šios atvejo analizės tikslas – aptarti tokių schemų, skirtų darbuotojams motyvuoti, poveikį įmonių finansinėms ataskaitoms.

### Atvejo informacija

Įsivaizduokite, kad esate įmonės „Car of the Future“, projektuojančios automobilius, kuriuose įdiegtos naujausios technologijos, apskaitos skyriaus darbuotojas. Įmonės vadovybė norėtų įgyvendinti planą, skirtą skatinti savo darbuotojus ir padidinti darbuotojų išlaikymo lygį. Vadovybė nori suprasti, kokią įtaką finansinėms ataskaitoms turės kelios žmogiškųjų išteklių skyriaus siūlomos atlygio rūšys.

„Car of the Future“ yra nedidelė automobilių gamintoja, orientuota į inovacijas ir klientų lūkesčių tenkinimą. Įmonei gana sėkmingai sekasi pritraukti talentingus ir kvalifikuotus darbuotojus, o tai labai svarbu šioje pramonės šakoje ir įgyvendinant į inovacijas orientuotą strategiją. Tačiau vidaus ataskaitose nurodoma, kad per pastaruosius kelerius metus vis daugiau darbuotojų palieka įmonę. Todėl vadovybė paprašė Žmogiškųjų išteklių skyriaus pasiūlyti darbuotojų motyvavimo planą, tikėdamasi padidinti darbuotojų išlaikymo rodiklį.

Žmogiškųjų išteklių skyrius pasiūlė šiuos planus ir numatomas pasekmes darbuotojų išlaikymui:

Planai	Išsami informacija	Įtrauktų darbuotojų skaičius	Lūkesčiai
1	Suteikti 10 vnt. akcijų opcionų kiekvienam darbuotojui, dalyvaujančiam naujovių diegimo srityje ir dirbančiam 5 metus. Tokio opciono tikroji vertė yra 10 PV*.	100	Iki šiol kasmet išeidavo 10 proc. darbuotojų. Tikimasi, kad įgyvendinus šį planą pavyks išlaikyti daugiau žmonių ir penkerių metų laikotarpio pabaigoje turėsime 90 darbuotojų.
2	Suteikti akcijų vertės padidėjimo teises skyrių vadovams, jei jie dirba 3 metus. Akcijų vertės padidėjimo teisė suteikia jiems teisę gauti išmoką grynaisiais pinigais, lygią akcijų kainos padidėjimui viršijus 20 PV.	3	Tikimasi, kad trys vadovai liks dirbti trejus metus. Akcijų vertės padidėjimo teisės tikroji vertė, kurios tikimas bus 6 000 PV.
3	Suteikti akcijų opcionų kiekvienam pardavimų skyriaus darbuotojui, kuris dirba 3 metus ir prisideda prie pardavimų augimo. Kiekvienas darbuotojas gaus 8 vnt. akcijų opcionų, jei vidutinis metinis augimo tempas bus	10	Tikimasi, kad kiekvienais metais pardavimai didės daugiau nei 8 proc., o 9 darbuotojai dirbs 3 metus. Tačiau yra tam tikra tikimybė, kad antraisiais metais 3-

\* PV – piniginiai vienetai.

	5–8 proc., o jei vidutinis metinis augimo tempas viršys 8 proc., kiekvienas darbuotojas gaus 10 vnt. akcijų. Opciono tikroji vertė yra 12 PV.		jų metų vidutinis pardavimų padidėjimas bus 5–8 proc.
--	---	--	---

### **Klausimai diskusijai**

Kokią įtaką šie planai turi ūkio subjekto finansinėms ataskaitoms, jeigu jos būtų parengtos? Kokios yra mažiau optimistinio rezultato pasekmės (nepateikiant pagrindžiančių skaičiavimų)?

## ATVEJO ANALIZĖS SPRENDIMAS – 2-asis TFAS „Akcijų verte pagrįstas mokėjimas“

Žmogiškųjų išteklių skyriaus siūlomi planai reiškia, kad ūkio subjektas ir jo darbuotojai turi sudaryti susitarimą. Šis susitarimas suteikia darbuotojams teisę gauti grynuosius pinigus už sumas, kurios yra pagrįstos ūkio subjekto nuosavybės priemonių (įskaitant akcijas arba akcijų opcionus) kaina (arba verte), arba gaunamomis nuosavybės priemonėmis (įskaitant akcijas arba akcijų opcionus), jeigu įvykdomos nustatytos sąlygos. Atsižvelgiant į tai, kad šiais planais atlyginama už paslaugą, sąnaudos turi būti pripažįstamos kiekvieną ataskaitinį laikotarpį. Jeigu mokėjimas atliekamas pinigais, ūkio subjektas turi pripažinti įsipareigojimą, o jeigu mokėjimas atliekamas nuosavybės priemonėmis, sandoris daro įtaką nuosavybei.

Toliau nurodomas kiekvieno plano poveikis:

**1-asis planas** yra akcijų verte pagrįstas mokėjimo sandoris, už kurį atsiskaitoma akcijomis, todėl kasmet patiriamos sąnaudos ir padidėja nuosavas kapitalas.

$10 \text{ opcionų} \times 90 \text{ darbuotojų} \times 10 \text{ PV} = 9\,000 \text{ PV}$

Metinės išlaidos ir nuosavo kapitalo padidėjimas yra  $9\,000 \text{ PV} / 5 \text{ m.} = 1\,800 \text{ PV}$

Taigi šio plano metinis poveikis ūkio subjekto finansinėms ataskaitoms atsispindi taip:

D Sąnaudos	1 800 PV
K Nuosavas kapitalas	1 800 PV

Jei planas neduotų tokio optimistinio rezultato, vadinasi, planas bus naudingas mažesniai darbuotojų skaičiui. Tai reiškia mažesnes sąnaudas ir mažesnį nuosavo kapitalo padidėjimą tais metais, kai rezultatas yra prastesnis, nei tikėtasi, ir kitais metais.

**2-asis planas** yra akcijų verte pagrįstas mokėjimo sandoris, už kurį atsiskaitoma pinigais, todėl įsipareigojimas pripažįstamas tikrąja verte.

Remiantis šiuo planu, metinės sąnaudos ir įsipareigojimų padidėjimas yra  $2\,000 \text{ PV}$  ( $6\,000 \text{ PV} / 3 \text{ m.}$ ).

Taigi, šio plano metinis poveikis ūkio subjekto finansinėms ataskaitoms atsispindi taip:

D Sąnaudos	2 000 PV
K Įsipareigojimai	2 000 PV

Kol įsipareigojimas bus įvykdytas, ūkio subjektas turi iš naujo įvertinti jo tikrąją vertę kiekvieno ataskaitinio laikotarpio pabaigoje ir atsiskaitymo dieną, o bet kokie tikrosios vertės pokyčiai turi būti pripažįstami ataskaitinio laikotarpio pelnu arba nuostoliu. Jeigu darbuotojai išeina arba sumažėja perspektyvos, kad akcijos kaina pageidaujama būdu padidės, įsipareigojimas perkainojamas (dėl to tais ir kitais metais pripažįstamos mažesnės sąnaudos ir mažesnis įsipareigojimas).

**3-asis planas** yra akcijų verte pagrįstas mokėjimo sandoris, už kurį atsiskaitoma akcijomis, todėl kasmet patiriamos sąnaudos ir padidėja nuosavas kapitalas. Laukiamo rezultato skaičiavimai yra tokie:

$9 \text{ darbuotojai} \times 10 \text{ akcijų pasirinkimo sandorių} \times 12 \text{ PV} = 1\,080 \text{ PV}$

Kiekvienais metais bus pripažįstamos  $360 \text{ PV}$  ( $1\,080 \text{ PV} / 3 \text{ m.}$ ) sąnaudos.

Taigi, šio plano metinis poveikis ūkio subjekto finansinėms ataskaitoms atsispindi taip:

D Sąnaudos	360 PV
K Nuosavas kapitalas	360 PV

Jei planas būtų mažiau sėkmingas, tai turės įtakos tikėtinai atsiskaitymo vertei, todėl sumažės sąnaudos ir padidės nuosavas kapitalas. Pavyzdžiui, jei numatoma, kad 3 metų vidutinis pardavimų padidėjimas 2 metais bus 5–8 proc., skaičiavimai bus tokie:

Bendra vertė: 9 darbuotojai x 8 akcijų pasirinkimo sandoriai x 12 PV = 864 PV

Sukauptos sąnaudos, kurių reikia 2 metų pabaigoje: 864 PV / 3 m. x 2 m. = 576 PV

360 PV jau buvo pripažinta sąnaudomis 1-ias metais →

2-ais metais pripažintinos sąnaudos = 576 PV – 360 PV = 216 PV