



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®

Standardul IFRS® 2 Plata pe bază de acțiuni



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

STUDIU DE CAZ - IFRS[®] 2 PLATA PE BAZĂ DE ACȚIUNI

Introducere

Uneori, entitățile achiziționează bunuri sau servicii pentru care plata se face în instrumente de capitaluri proprii sau în numerar, în măsura în care plata în numerar depinde de valoarea instrumentelor de capitaluri proprii. Acest lucru este deosebit de util pentru a concepe planuri de stimulare a angajaților sau a altor părți să contribuie la performanța entității. Un caz particular în acest sens este reprezentat de schemele de remunerare concepute pentru angajați.

Scopul acestui studiu de caz este de a discuta impactul unor astfel de scheme menite să motiveze angajații asupra situațiilor financiare ale entităților.

Informații relevante

Faceți parte din departamentul de contabilitate al Car of the Future Ltd., o entitate care proiectează mașini care încorporează cele mai recente evoluții tehnologice. Conducerea entității ar dori să pună în aplicare un plan de recompensare a angajaților săi și să crească rata de retenție a personalului. Conducerea este interesată să înțeleagă impactul mai multor tipuri de recompense propuse de departamentul de resurse umane asupra situațiilor sale financiare.

Car of the Future Ltd. este un producător de automobile de mici dimensiuni, axat pe inovație și pe răspunsul la așteptările clienților. Entitatea are destul de mult succes în atragerea de angajați talentați și pricepuți, ceea ce este esențial pentru această industrie și pentru implementarea unei strategii axate pe inovare. Cu toate acestea, rapoartele interne indică faptul că un număr tot mai mare de angajați părăsesc entitatea în ultimii ani. În consecință, conducerea a solicitat Departamentului de resurse umane să propună un plan de motivare a personalului, în speranța de a crește rata de retenție a personalului.

Departamentul de Resurse Umane a propus următoarele planuri, cu următoarele consecințe preconizate asupra retenției angajaților:

Planuri	Detalii	Numărul de angajați incluși	Așteptări
1	Acordarea a 10 opțiuni pe acțiuni pentru fiecare angajat care are un rol în inovare și care rămâne angajat timp de 5 ani; valoarea justă a unei astfel de opțiuni este de 10 u.m.	100	Până acum, 10% dintre angajați plecau anual. Se preconizează că acest plan va duce la păstrarea unui număr mai mare de persoane și la un număr de 90 de angajați la sfârșitul perioadei de 5 ani.
2	Acordarea de drepturi de apreciere a acțiunilor (DAA) managerilor de departament	3	Se preconizează că cei 3 manageri vor rămâne angajați pe o perioadă de 3 ani. Valoarea justă a DAA-urilor care se

	dacă rămân angajați timp de 3 ani. Drepturile DAA le dau dreptul de a primi o plată în numerar egală cu creșterea prețului acțiunilor peste 20 u.m..		preconizează că vor fi dobândite este de 6.000 u.m..
3	Acordarea de opțiuni pe acțiuni pentru fiecare angajat din departamentul de vânzări care rămâne angajat timp de 3 ani și contribuie la creșterea vânzărilor. Fiecare angajat va primi 8 opțiuni pe acțiuni în cazul în care rata medie anuală de creștere este cuprinsă între 5 și 8%; și fiecare angajat va primi 10 acțiuni în cazul în care rata medie anuală de creștere depășește 8%. Valoarea justă a unei opțiuni este de 12 u.m..	10	Se preconizează că vânzările vor crește cu peste 8% în fiecare an, iar 9 angajați vor rămâne angajați timp de 3 ani. Cu toate acestea, există unele șanse ca în anul 2, creșterea medie a vânzărilor pe 3 ani să fie estimată între 5% și 8%.

Întrebări pentru discuție

Care sunt implicațiile acestor planuri asupra situațiilor financiare ale entității, așa cum au fost ele concepute? Care sunt implicațiile unui rezultat mai puțin optimist (fără a furniza calcule justificative)?

SOLUȚIA STUDIULUI DE CAZ - IFRS 2 PLATA PE BAZĂ DE ACȚIUNI

Planurile propuse de Departamentul de Resurse Umane presupun încheierea unui acord între entitate și angajații săi. Acest acord le dă dreptul angajaților să primească în numerar sume care se bazează pe prețul (sau valoarea) instrumentelor de capitaluri proprii (inclusiv acțiuni sau opțiuni pe acțiuni) ale entității, sau să primească instrumente de capitaluri proprii (inclusiv acțiuni sau opțiuni pe acțiuni), cu condiția îndeplinirii condițiilor specificate. Având în vedere că planurile remunerează un serviciu, trebuie recunoscută o cheltuială în fiecare perioadă. În cazul în care plata este efectuată în numerar, entitatea trebuie să recunoască o datorie, iar dacă plata este efectuată în instrumente de capitaluri proprii, tranzacția are impact asupra capitalurilor proprii.

Implicațiile fiecărui plan sunt indicate mai jos:

Planul 1 este o tranzacție de plată pe bază de acțiuni decontată prin capitaluri proprii, care are ca rezultat o cheltuială anuală și o creștere a capitalurilor proprii.

$10 \text{ opțiuni} * 90 \text{ de angajați} * 10 \text{ u.m.} = 9.000 \text{ u.m.}$

Cheltuielile anuale și creșterea capitalului propriu sunt de $9.000/5 = 1.800 \text{ u.m.}$

Astfel, impactul anual al acestui plan asupra situațiilor financiare ale entității este după cum urmează:

Dr. Cheltuieli 1.800

 Cr. Capitaluri proprii 1.800

În cazul în care planul nu ar produce un rezultat atât de optimist, înseamnă că mai puțini angajați vor beneficia de plan. Acest lucru implică o cheltuială mai mică și o creștere mai mică a capitalurilor proprii în anul în care rezultatul este mai slab decât cel preconizat și în anii următori.

Planul 2 este o tranzacție de plată pe bază de acțiuni decontată în numerar, ceea ce duce la recunoașterea unei datorii la valoarea sa justă.

Pe baza acestui plan, cheltuiala anuală și creșterea datoriei este de $2.000 \text{ u.m.} (6.000 \text{ u.m.}/3)$.

Astfel, impactul anual al acestui plan asupra situațiilor financiare ale entității se reflectă după cum urmează:

Dr. Cheltuieli 2.000

 Cr. Datorii 2.000

Până la decontarea datoriei, entitatea trebuie să reestimeze valoarea sa justă la sfârșitul fiecărei perioade de raportare și la data decontării, orice modificare a valorii juste fiind recunoscută în profit sau pierdere pentru perioada respectivă. În cazul în care angajații pleacă sau dacă perspectivele de a avea creșterea

dorită a prețului acțiunilor scad, datoria este reestimată (și are ca rezultat o cheltuială mai mică și o datorie mai mică recunoscută în anul respectiv și în anii următori).

Planul 3 este o tranzacție de plată pe bază de acțiuni decontată prin capitaluri proprii, care are ca rezultat o cheltuială anuală și o creștere a capitalurilor proprii. Calculele pentru rezultatul preconizat sunt următoarele:

$9 \text{ angajați} * 10 \text{ opțiuni pe acțiuni} * 12 \text{ u.m.} = 1.080 \text{ u.m.}$

Astfel, în fiecare an va fi recunoscută o cheltuială de 360 u.m. ($1.080/3 \text{ u.m.}$).

Astfel, impactul anual al acestui plan asupra situațiilor financiare ale entității se reflectă după cum urmează:

Dr. Datorii 360

 Cr. Capitaluri proprii 360

În cazul în care planul ar avea mai puțin succes, valoarea preconizată a acordului va fi afectată, ceea ce va duce la scăderea cheltuielilor și la creșterea capitalului propriu. De exemplu, dacă creșterea medie a vânzărilor pe 3 ani este estimată între 5% și 8% în anul 2, calculele sunt următoarele:

Valoarea totală: $9 \text{ angajați} * 8 \text{ opțiuni pe acțiuni} * 12 \text{ u.m.} = 864 \text{ u.m.}$

Cheltuieli cumulate care sunt necesare la sfârșitul anului 2: $864/3 * 2 = 576 \text{ u.m.}$

360 u.m. au fost deja recunoscute ca o cheltuială în anul 1 →

Cheltuieli care trebuie recunoscute în anul 2 = $576 \text{ u.m.} - 360 \text{ u.m.} = 216 \text{ u.m.}$