

17/11/10

צולמו ג'ט

בדקה אפנימ תנאי הביצוע אבי. חובנית האופציות הוא תנאי שאינו תנאי הכסף, ולכן הוא יהווה חלק מהאוצון של השאלה ההוצא בתאריך ההחלפה, ולכן האומדן האופטי של האופציה נטו א-2.0.11. יהיה א שח.

הטיפול ב-2012

|  |                            |
|--|----------------------------|
| סה"כ חו"ל שכר בגולמ                    | 5.120K = 600,000           |
| סה"כ החתיכות בשך ניטו המשכורות החובנים | 30,000 = 51.600K           |
| סה"כ פונ' שכר בשך הסדק אופציות         | 183,333 = 11.100.000.5.1/3 |

פק' יולמ

ה. חו"ל שכר < 600,000  
ז. גולמ

ה. גולמ < 30,000  
ז. החתיכות בשך הסדק אופציות

ה. חו"ל שכר < 183,333  
ז. קרן הפן

הטיפול ב-2013

ב-13.12.12 חלפה צדד את כפי הניטו המשכורות במחיר, ולכן יש אכזר אכזריו האוצרת הכסף.

סה"כ חו"ל שכר בגולמ 5.120K = 600,000

סה"כ ניטו המשכורות החובנים

י. ס. 31.12.12 (30,000)

ניכוי האפק 2013 (30,000) 51.600K

|                    |          |
|--------------------|----------|
| החזר הניכוי אופציה | 12,000   |
| אחרי שנתיים        |          |
| י. ס. 31.12.13     | (48,000) |

סה"כ חו"ל שכר בשך האופציות אבי החובנים שמשארו

146,667 = 11.100.000.4.1/3  
73,333 = 11.100.000.1.2/3

220,000

ה. גולמ < 18,000  
ז. החתיכות בשך הסדק אופציות

ה. חו"ל שכר < 600,000  
ז. גולמ

ה. חו"ל שכר < 220,000  
ז. קרן הפן







ישלם שלטת העדק הפנימי. כפי שהצדק אנופציות אלו בדין

סעיף 24 א-IFRS2 קובע כי במקרים נדירים בהם לא ניתן להעריך ביום ההצדקה את השווי ההוא של האופציות שמוענקו, יאט החברה תגדוד את השירותים או הנכסים שפאו קובעם כי בסיס העדק הפנימי של האופציות העדק הפנימי. גייצם את הרווח הכללי. שכלצ שכלצ יפיק אם כמעדק החישוב הוא יגמל את האופציה אמנה. העדק הפנימי של האופציות שמוענקו כל תאריך חתק יחושב באופן הבא: [הנכס - המניה] \* המניה \* אנופציות שמוענקו יצגן כי עדק הפנימי של אנופציות אינו יכל להיות שלילי. למחרת מום תוספת המגמל אכורה למחרת המגמל אט המשקים או חיוב המגל את האופציה אמנה.

אופן שלילי המיפול במדידת השירותים או הנכסים שהחברה קיבלה ענפי שלטת העדק הפנימי:

1. כל תאריך חתק במשק תקופת ההבאה תאגוד החברה את המ' האופציות שצביות אהבאל ול סגק אונגן זה הוא תחלב את אלות השירותים או הנכסים שהתקבלו פווקצים של העדק הפנימי של האופציות.
2. במודד ההבאה השוגד החברה את אלות השירותים או הנכסים אם האופציות שפכאלו פכאלו וכפוקצים של העדק הפנימי של האופציות באומת תאריך חתק.
3. כל תאריך חתק לאחר תקופת ההבאה משדנן החברה את אלות השירותים או הנכסים בהתאם אנופציות שמוענקו בפואל כסקופת החתק ואנופציות אשר לים מועל נכסן אנופציות החתק פווקצים של העדק הפנימי של האופציות.
4. לאחר אנופציות מועל פכאל אונן אונגן כפיט את אלות השירותים או הנכסים פכאל מחר המניה של החברה השתנב.
5. ביום פקימת האופציות המפס החברה את אלות השירותים או הנכסים שטרמלן כפפיה כפיט האופציות המ' שמועל.

האיפול ב-2012

העדק הפנימי של האופציה הוא אכס למחרת ואו כפאי המגל את האופציות. איפיק אגן ארשום חוצאה כלשהי. בשנת 2012.

האיפול ב-2013

הוצ' שכר 2013 =  $28333 = (10 - 10.5) \cdot 85000 \cdot \frac{2}{3}$

ה. הוצ' שכר < 28333  
צ. קרן פיק



הטיפול ב-2014

הוצ' שכר 2014 :

|                  |               |         |
|------------------|---------------|---------|
| 80,000 (10-11) = | 80,000        | צ' רשום |
|                  | <u>28,333</u> | רשום    |
|                  | 51,667        |         |

ה. הוצ' שכר < 51,667  
ז. קרן הפ'ן

ה. קרן הפ'ן < 80,000  
ז. תקבולים ע"ח אופציות

הטיפול ב-2015

רישום הוצ' שכר: אחרות שתקופת ההפסדה הפתייגה, יש להוסיף ולעצמך את הוצ' השכר במזן האופציות אבל מכל. אהתייחס לאופציות שכבר אושרו בתקופות שהתק קודמות.

|                  |          |                                      |
|------------------|----------|--------------------------------------|
| 80,000 (11-12) = | 80,000 < | ה הוצ' שכר<br>ז. תקבולים ע"ח אופציות |
|------------------|----------|--------------------------------------|

הטיפול באופציות שאושרו:

|             |         |                              |
|-------------|---------|------------------------------|
| 20K.10      | 200,000 | ה. מנצחין                    |
| 20K (12-10) | 200,000 | ה. תקבולים ע"ח אופציות סקטור |
|             | 20,000  | ז. הפ'ן מניות                |
|             | 220,000 | ז. פ.ד. כ. פרמיה             |

הטיפול ב-2016

רישום הוצ' שכר 1.7.16 :

|                 |          |                                       |
|-----------------|----------|---------------------------------------|
| 60K (12.5-12) = | 30,000 < | ה. הוצ' שכר<br>ז. תקבולים ע"ח אופציות |
|-----------------|----------|---------------------------------------|

|               |         |                        |
|---------------|---------|------------------------|
| 40K.10        | 400,000 | ה. מנצחין              |
| 40K (12.5-10) | 400,000 | ה. תקבולים ע"ח אופציות |
|               | 40,000  | ז. הפ'ן מניות          |
|               | 460,000 | ז. פ.ד. כ. פרמיה       |



רישום ח' ע"ג 31.12.16:

ח. תקבולים ע"ח אופציות  
כ. הוצ' שכר

$20K(11-12.5) = 30,000$

### הטיפול ב-2017

הטיפול באופציות שבקעו: בתאריך הפקיעה של האופציות יש לבטל אותן כל הוצ' השכר  
לאחר ובסופו של דבר שצובר או קיבל הטבה כלשהי. מהחברה, שכן הוא לא גימל  
את האופציות

ח. תקבולים ע"ח אופציות  
כ. הוצ' שכר

$20K(10-11) = 20,000$

## הטיפול החשבונאי בתוכנית רכישת מניות לעובדים

לעתים חברה מציעה לעובדיה להשתתף בתוכנית רכישת מניות החברה. במקרים הנ"ל מועד ההענקה הוא המועד בו העובדים קיבלו את הצעת החברה לרכישת מניותיה.

לפיכך בהחלט ייתכן כי חברה תציע לעובדים לרכוש את מניותיה בתנאים מסוימים, ואילו העובדים יוכלו להחליט תוך פרק זמן מוגדר האם הם מעוניינים לרכוש את המניות.

תוכנית רכישת מניות לעובדים מעלה מספר שאלות חשבונאיות כדלקמן:

א. מהו הטיפול החשבונאי במצבים בהם ההשתתפות בתוכנית הנ"ל מגלמת **הטבה** הניתנת עובדים. לדוגמא אם מעניקים לעובדים זכות לרכוש מניות בסכום הנמוך משוויין ההוגן.

ב. מהו הטיפול החשבונאי בתוכנית הכוללת **מאפייני אופציה**, וזאת למרות שהיא מתוארת כתוכנית רכישת מניות לעובדים.

### דוגמאות למאפייני אופציה:

א. העובד צריך להשלים תקופת עבודה מסוימת בחברה על מנת לזכות במניות המוצעות. במלים אחרות למניות ישנה תקופת הבשלה.

ב. החל מתאריך ההענקה ניתנת לעובדים הזכות להחליט האם ברצונם לרכוש את המניות תוך תקופה מוגדרת. למעשה העובד מקבל את הצעת החברה לרכישת מניותיה אבל הוא לא חייב לבצע את הרכישה באופן מיידי, מאחר וניתנת לו תקופה זמן מסוימת אשר במסגרתה הוא יכול להחליט האם ברצונו לבצע את רכישת המניות בפועל או שהוא מוותר על זכותו לרכוש את המניות.

ג. העובד יכול לבטל את השתתפותו בתום תקופה מוגדרת ולקבל בחזרה סכומים ששולמו עבור ההשתתפות בתוכנית. למעשה במקרה הנ"ל העובד רוכש את המניות של החברה אבל ניתנת לו תקופת זמן מוגדרת שבמסגרתה הוא יוכל להחזיר לחברה את מניותיה, ולקבל את כספו בחזרה.

ד. התוכנית כוללת מרכיב של הסתכלות לאחורה ("*lookback feature*"), דהיינו העובד יכול לרכוש מניות בהנחה, לדוגמא בהנחה של 20%, ולבחור האם ההנחה תחושב על מחיר המניה כפי שנקבע ביום ההענקה או על מחיר המניה בתאריך הרכישה של המניות בפועל.

### דוגמא לתוכנית ללא מאפייני אופציה:

חברה הציעה לעובדים לרכוש מניות במחיר הנמוך מהשווי ההוגן שלהן. יחד עם זאת החל מתאריך הרכישה המניות תחזקנה בנאמנות למשך שנה אחת, דהיינו המניות לא תהיינה סחירות בתקופה הנ"ל. לאחר תום השנה העובדים יקבלו את המניות מהנאמן.

במקרה הנ"ל חסימת המניות למסחר לא מהווה מאפייני אופציה, שכן לאחר שהעובדים רכשו את המניות ביום הראשון, הם לא יוכלו להתחרט, דהיינו הם לא יוכלו להחזיר את המניות לחברה.

אומנם ניתן לטעון כי חסימת המניות למסחר במשך שנה פוגעת בהטבה שניתנה לעובד, שכן מניה חסומה שווה פחות ממניה רגילה, אך עדיין לא מדובר במאפייני אופציה.

## הטיפול החשבונאי בתוכנית לרכישת מניות:

בתוכנית רכישת מניות ללא מאפיין אופציה, אזי החברה תמדוד את ההטבה שניתנה לעובדים בתאריך בו הוסכם בין העובדים לחברה על תנאי הרכישה, ותרשום את כל ההטבה כהוצאות שכר באופן מיידי.

לעומת זאת בתוכנית רכישת מניות עם מאפיין אופציה, אזי התקן קובע כי מדובר בתוכנית של הענקת אופציות לעובדים, שתטופל בהתאם לכללים שנקבעו בתקן לעניין עסקה של תשלום מבוסס מניות המסולקת במכשירים הוניים.

לפיכך יש לבדוק במועד ההענקה את השווי ההוגן של האופציה שניתנה לעובדים, ולפרוס את השווי ההוגן הנייל על פני תקופת ההבשלה.

## להלן מספר דוגמאות לתוכנית רכישת מניות לעובדים:

### דוגמא א' – תוכנית ללא מאפייני אופציה:

ב-1.1.12 הציעה חברה א' בע"מ לכל אחד מ-100 עובדיה לרכוש 500 מניות של החברה תמורת 16 ש"ח לכל מניה.

יחד עם זאת המניות תוחזקנה בנאמנות במשך שנתיים מתאריך ההנפקה, ולא ניתן יהיה לממשן. כמו כן דיבידנדים שיוכרוזו במשך התקופה הנייל יוחזקו בנאמנות.

אם העובד פורש במהלך תקופת הנאמנות, אזי עדיין הוא יצטרך לחכות עד לסוף התקופה הנייל על מנת לקבל את המניות.

בהתאם לתנאי התוכנית זכאי כל אחד מהעובדים להחליט עד 31.3.12 האם ברצונו לקבל את ההצעה של החברה.

ב-31.3.12 קיבלו 80 עובדים את ההצעה של החברה לרכישת המניות.

השווי ההוגן של כל מניה ללא הגבלת סחירות ב-31.3.12 הוא 22 ש"ח.

השווי ההוגן של כל מניה תחת הגבלת הסחירות הנייל ב-31.3.12 הוא 20 ש"ח.

### ניתוח הדוגמא:

במקרה שלפנינו התוכנית לא כוללת מאפיין של אופציה מאחר ובכל מקרה העובדים שהסכימו להצעת החברה יקבלו את המניות, גם במקרה שבו הם פרשו מהחברה.

כמו כן העובדים לא יוכלו לבטל את השתתפותם בתוכנית, ולקבל את כספם בחזרה.

העובדה כי המניות מוחזקות בנאמנות לא מהווה מאפיין של אופציה, שכן היא לא משנה את תנאי הרכישה של המניות או לא יכולה לבטל את הרכישה של המניות.

### סעיף 14 לתקן קובע כי:

"אם המכשירים ההוניים המוענקים מבשילים באופן מיידי, אזי הצד שכנגד אינו נדרש להשלים תקופת שירות מוגדרת בטרם יהיה זכאי, ללא תנאי, לאותם מכשירים הוניים.

בהיעדר ראייה סותרת, על הישות להניח ששירותים שסופקו ע"י הצד שכנגד תמורת מכשירים הוניים אכן התקבלו. במקרה כזה, הישות תכיר במועד ההענקה במלוא השירותים שהתקבלו, ובגידול מקביל בהון העצמי".

לפיכך החברה תצטרך לרשום ברבעון הראשון של שנת 2012 את ההטבה שניתנה לעובדים כהוצאות שכר.

התקן מוסיף וקובע כי על מנת לחשב את ההטבה שניתנה לעובדים, יש להתחשב בשווי ההוגן של המניה תחת הגבלת הסחירות, ובמקרה שלפנינו 20 ש"ח לכל מניה.

יחד עם זאת אם החברה סבורה כי להגבלת הסחירות אין השפעה או שישנה השפעה מועטה על השווי ההוגן של המניה, כפי שהיה נקבע בעסקה עם קונה מרצון הפועל בצורה מושכלת, אזי יש להתעלם מהגבלת הסחירות בחישוב ההטבה שניתנה לעובדים.

במקרה שלפנינו נראה כי הגבלת הסחירות היא מהותית, ולכן ההטבה שניתנה לעובדים על כל מניה היא 4 ש"ח, דהיינו ההפרש בין השווי ההוגן של כל מניה תחת הגבלת סחירות בסך של 20 ש"ח לבין מחיר הרכישה בפועל בסך של 16 ש"ח.

### פקודת היומן בספרי החברה ב-31.3.12:

ח. מזומן 640,000 { 80 \* 500 \* 16 }  
ח. הוצאות שכר 160,000 { 80 \* 500 \* 4 }



הטבה לכל מניה

ז. הון מניות 40,000 (80 \* 500)  
ז. פרמיה על מניות 760,000

### דוגמא ב' - תוכנית עם מאפייני אופציה:

ב-15.12.11 הוציעה חברה א' בע"מ לכל אחד מ-50 עובדיה את האפשרות לרכוש 1,000 מניות של החברה.

עפ"י תנאי התוכנית מחיר הרכישה של כל מניה יעמוד על סך של 70 ש"ח.

יחד עם זאת על כל עובד להשלים עבודה רצופה בחברה עד 31.12.13. עובד שלא יעמוד בתנאי הנ"ל לא יוכל לרכוש מניות בתוכנית המוצעת.

העובדים צריכים להודיע לחברה על הסכמתם להשתתף בתוכנית עד 1.1.12.

ב-1.1.12 קיבלו 45 עובדים את ההצעה של החברה לרכישת המניות.

השווי ההוגן של כל מניה ב-1.1.12, ללא התחשבות בתנאי ההבשלה, הוא 120 ש"ח.

עד 31.12.12 עזבו את החברה 20% מתוך העובדים שהסכימו להצעת החברה. החברה צופה כי 20% נוספים מהעובדים יעזבו את החברה עד 31.12.13.

ב-31.12.13 נותרו בחברה 25 עובדים שזכאים לרכוש מניות עפ"י התנאים האמורים לעיל.

### ניתוח הדוגמא:

במקרה שלפנינו אומנם התוכנית מוגדרת כתוכנית רכישת מניות לעובדים אבל למעשה מדובר בתוכנית הכוללת מאפייני אופציה.

למעשה לא ברור במועד ההענקה האם אכן כל המניות המוצעות לעובדים יבשילו.

לפיכך החברה תצטרך להתייחס לעסקה עפ"י הכללים שנקבעו לעניין הטיפול בעסקה של תשלום מבוסס מניות המסולקת במכשירים הוניים, דהיינו בזהה לטיפול החשבונאי בהענקת אופציות לעובדים.



חישוב ההטבה לכל מניה בתאריך ההענקה, דהיינו ב-1.1.12:  $120 - 70 = 50$

**הוצאות שכר בשנת 2012:**

$$1/2 * 60\% * 45 * 1,000 * 50 = 675,000$$

ח. הוצאות שכר 675,000  
ז. קרן הון 675,000

**הוצאות שכר בשנת 2013:**

|                               |                       |
|-------------------------------|-----------------------|
| $25 * 1,000 * 50 = 1,250,000$ | צריך להיות רשום 12/13 |
| $(675,000)$                   | רשום עד 12/12         |
| -----                         |                       |
| 575,000                       |                       |

**פקודות יומן:**

ח. הוצאות שכר 575,000  
ז. קרן הון 575,000

ח. מזומן  $(25 * 1,000 * 70)$  1,750,000  
ח. קרן הון 1,250,000  
ז. הון מניות 25,000  $(25 * 1,000)$   
ז. פרמיה 2,975,000

**דוגמא ג' – תוכנית עם מאפייני אופציה:**

ב-15.12.11 הציעה חברה א' בע"מ לכל אחד מ-70 עובדיה את האפשרות לרכוש 2,000 מניות של החברה.

העובד צריך להודיע לחברה על הסכמתו להשתתף בתוכנית עד 1.1.12.

העובדים יצטרכו להשלים שנתיים רצופות של עבודה בחברה על מנת להיות זכאים לרכוש את המניות.

ב-31.12.13 כל עובד יוכל לקבוע את מחיר הרכישה של המניה תחת שתי האפשרויות הבאות:

- א. 80% מהשווי ההוגן של כל מניה ב-1.1.12.
- ב. 75% מהשווי של כל מניה ב-31.12.13.

השווי ההוגן של האופציה שהוענקה לעובדים לבחור את מחיר הרכישה של המניה כאמור לעיל הוא 30 ש"ח.

ב-1.1.12 קיבלו כל העובדים את ההצעה של החברה לרכישת המניות.

עד 31.12.12 עזבו את החברה 10% מתוך העובדים המשתתפים בתוכנית. החברה צופה כי 10% נוספים מהעובדים יעזבו את החברה עד 31.12.13.

ב-31.12.13 נותרו בחברה 50 עובדים שזכאים לרכוש מניות עפ"י התנאים האמורים לעיל.

השווי ההוגן של כל מניה ב-1.1.12 עמד על סך של 120 ש"ח.

השווי ההוגן של כל מניה ב-31.12.13 עמד על סך של 110 ש"ח.

### ניתוח הדוגמא:

במקרה שלפנינו אומנם התוכנית מוגדרת כתוכנית רכישת מניות לעובדים אבל למעשה מדובר בתוכנית הכוללת מאפייני אופציה.

למעשה לא ברור האם במועד ההענקה אכן כל המניות המוצעות לעובדים יבשילו.

כמו כן מחיר הרכישה של המניה לא ידוע, והוא יקבע רק ב-31.12.13.

לפיכך החברה תצטרך להתייחס לעסקה עפ"י הכללים שנקבעו לעניין עסקה של תשלום מבוסס מניות המסולקת במכשירים הוניים, דהיינו כתוכנית הענקה של אופציות.

מכאן שעל החברה לאמוד את השווי ההוגן של האופציות שהוענקו לעובדים, ולפרוס אותו כהוצאות שכר על פני תקופת ההבשלה.

#### הוצאות שכר בשנת 2012:

$$1/2 * 80\% * 70 * 2,000 * 30 = 1,680,000$$

ח. הוצאות שכר 1,680,000  
ז. קרן הון 1,680,000

#### הוצאות שכר בשנת 2013:

|                               |                       |
|-------------------------------|-----------------------|
| $50 * 2,000 * 30 = 3,000,000$ | צריך להיות רשום 12/13 |
| $(1,680,000)$                 | רשום עד 12/12         |
| <hr/>                         |                       |
| 1,320,000                     |                       |

ח. הוצאות שכר 1,320,000  
ז. קרן הון 1,320,000

#### רכישת המניות:

ב-31.12.13 התברר שעדיף לעובדים לשלם 82.5 ש"ח עבור כל מניה, דהיינו 75% מתוך שווי הוגן של 110 ש"ח, במקום לשלם 96 ש"ח עבור כל מניה, דהיינו 80% מהשווי ההוגן של כל מניה במועד ההענקה.

|  |
|--|
| ח. מזומן $8,250,000$ ( $50 * 2,000 * 82.5$ ) |
| ח. קרן הון $3,000,000$                       |
| ז. הון מניות $100,000$ ( $50 * 2,000$ )      |
| ז. פרמיה $11,150,000$                        |

כיצד משתנה התשובה אם העובדים לא צריכים לעבוד בחברה עד 31.12.13, דהיינו גם אם העובדים יעזבו את החברה הם יהיו חייבים לרכוש מניות ב-31.12.13:

גם במקרה הנ"ל לתוכנית יש מאפייין של אופציה, והוא מתייחס למחיר הרכישה של המניה. יחד עם זאת ברור כי כל 70 העובדים שהסכימו להצעת החברה יהיו חייבים ברכישת המניות ב-31.12.13.

במקרה הנ"ל החברה צריכה לרשום את כל הוצאות השכר כבר ב-1.1.12, שכן המניות הבשילו באופן מיידי.



**פקודת יומן ב-1.1.12:**

ח. הוצאות שכר 4,200,000  $30 * 2,000 * 70$  !!  
ז. קרן הון 4,200,000

**פקודת יומן ב-31.12.13:**

ח. מזומן 11,550,000  $(70 * 2,000 * 82.5)$   
ח. קרן הון 4,200,000  
ז. הון מניות 140,000  $(70 * 2,000)$   
ז. פרמיה 15,610,000

**דוגמא ד' – תוכנית עם מאפייני אופציה:**

ב-1.1.12 העניקה חברה אי בע"מ לכל אחד מעשרת עובדיה את הזכות לרכוש 1,000 מניות של החברה במחיר השווה ל-80% מהשווי ההוגן של המניה בבורסה.

רכישת המניות התבצעה ב-1.1.12, והעובדים שילמו עבור המניות במזומן.

יחד עם זאת עפ"י תנאי התוכנית הנ"ל העובדים יוכלו להחזיר לחברה את המניות הנרכשות עד 31.1.2.13, ולקבל את כספם בחזרה. יצוין כי העובדים יוכלו להחזיר את המניות גם אם הם יעזבו את החברה.

השווי ההוגן של כל מניה ב-1.1.12 הוא 80 ש"ח.

השווי ההוגן של כל אופציה להחזיר מניה אחת לחברה עד 31.12.13 הוא 15 ש"ח.

**ניתוח הדוגמא:**

במקרה שלפנינו התוכנית כוללת מאפיין אופציה, דהיינו אפשרות להחזיר את המניות לחברה.

יחד עם זאת לתוכנית הנ"ל אין תקופת הבשלה, שכן העובדים רכשו באופן מיידי את המניות, ומימוש האופציה של החזרת המניות לחברה לא מותנה בתקופת עבודה רצופה בחברה.

לפיכך כבר ב-1.1.12 החברה צריכה לרשום את כל הוצאות השכר בגין ההטבה שניתנה לעובדים.

**חישוב ההטבה שניתנה לעובדים בתאריך הענקיה, דהיינו ב-1.1.12:**

|                                    |                       |
|------------------------------------|-----------------------|
| $10 * 1,000 * (80 - 64) = 160,000$ | הטבה בגין מחיר המניה  |
| $10 * 1,000 * 15 = 150,000$        | אופציית החזר של מניות |
| -----                              |                       |
| 310,000                            |                       |

**פקודות יומן:**

ח. הוצאות שכר 310,000  
ח. מזומן 640,000  $(10 * 1,000 * 64)$   
ז. הון מניות 10,000  $(10 * 1,000)$   
ז. פרמיה P.N 940,000

שאלה תיאורטית בנושא של הענקת אופציות לעובדים:

הסברי את שני המושגים הבאים לעניין הענקת אופציות לעובדים:

א. תיארוך לאחור של אופציות ( Backdating ).

ב. תכנון מוקדם של הענקת אופציות ( Spring loading ).

פתרון:

**תיארוך לאחור של אופציות ( Backdating ):**  
-----

חברות רבות נוהגות לתגמל את העובדים והמנהלים שלהן ע"י הענקת אופציות.

שיטת תגמול זו מעודדת את העובדים לדאוג שהתוצאות העסקיות של החברה ישתפרו, שכן ככול שמחיר המניה של החברה יעלה כך תגדל ההטבה הכלכלית הטמונה במימוש האופציות.

כמו כן הענקת אופציות המותנית בתקופת עבודה רצופה בחברה מאפשרת להנהלת החברה להגדיל את הסיכוי כי העובדים והמנהלים לא יעזבו את החברה לפחות עד תום תקופת ההבשלה.

בדרך כלל נהוג לתמחר את מחיר המימוש של האופציה כלומר את תוספת המימוש שהעובד או המנהל יידרשו לשלם על מנת לממש את האופציה, בפונקציה של מחיר המניה בתאריך ההענקה.

בחברות רבות אף נהוג כי מחיר המימוש של האופציה יהיה זהה לשווי ההוגן של המניה ביום ההענקה, כך שאם מחיר המניה יעלה מעבר לשווי ההוגן ביום ההענקה תהיה כדאיות לממש את האופציות וההפך.

מכאן ניתן להגיע למסקנה לפיה ככול שמחיר המניה ביום ההענקה של החברה גבוה יותר, כך מחיר המימוש של האופציה יהיה גבוה יותר.

הטיפול החשבונאי בהענקת אופציות לעובדים מתבסס על שיטת השווי ההוגן לפיה יש לקבוע את השווי ההוגן של האופציות כבר ביום ההענקה.

שווי הוגן זה יהווה בסיס לקביעת ההוצאות של החברה בגין הענקת האופציות לאורך תקופת ההבשלה.

בשנים האחרונות התגלו מקרים רבים בהם חברות שינו בדיעבד את התאריך המקורי של הענקת האופציות לתאריך אחר בעבר, בו מחיר המניה של החברה היה נמוך במיוחד.

פעולה זו נקראת תיארוך לאחור של מועד הענקת האופציות.

הפעולה של תיארוך לאחור של מועד הענקת האופציות משתלמת לשני הצדדים - העובדים או המנהלים מצד אחד, והחברה מצד שני.

להלן דוגמא להמחשת היתרונות של תיארוך לאחור של מועד ההענקה של אופציות.



**דוגמא:**

ב-1.1.07 החליטה הנחלת חברה א' בע"מ להעניק 10,000 אופציות למנהליה.

השווי ההוגן של כל אופציה נכון ל-1.1.07 הוא 5 ש"ח.

השווי ההוגן של כל אופציה נכון ל-1.10.06 הוא 3 ש"ח.

מחיר המניה של חברה א' בע"מ ל-1.1.07 הוא 20 ש"ח.

מחיר המניה של חברה א' בע"מ ל-1.10.06 הוא 12 ש"ח.

**החברה נוהגת לקבוע את מחיר המימוש של האופציה עפ"י השווי ההוגן של המניה ביום הענקת האופציות.**

**ניתוח הדוגמא:**

במקרה שלפנינו יכולה חברה א' בע"מ לדווח כי הענקת האופציות התבצעה ב-1.10.06, ולא ב-1.1.07.

ברור כי דיווח זה הוא לא נכון, מאחר והתאריך בו הוענקו האופציות הוא 1.1.07.

כתוצאה משינוי מועד ההענקה המקורי של האופציות מ-1.1.07 ל-1.10.06 נוצרו לחברה ולמנהלים יתרונות כדלקמן:

א. בספרי חברה א' בע"מ ההוצאות בגין הענקת האופציות יירשמו כפונקציה של השווי ההוגן ב-1.10.06 כלומר עפ"י שווי הוגן של 3 ש"ח לכל אופציה, וזאת במקום עפ"י שווי הוגן ב-1.1.07 בסך של 5 ש"ח לכל אופציה.

מכאן שההוצאות בספרי החברה בגין הענקת האופציות יהיו נמוכות יותר, הרווח הנקי של החברה במשך תקופת ההבשלה יהיה גבוה יותר, והרווח למניה של החברה יגדל.

ב. כאמור מחיר המימוש של האופציה נקבע כפונקציה של מחיר המניה בתאריך ההענקה.

בנוסף לכך בחברות רבות נהוג כי מחיר המימוש של האופציה זהה לשווי ההוגן של המניה ביום הענקת האופציות.

בדוגמא שלפנינו אף נתון כי חברה א' בע"מ קובעת את מחיר המימוש עפ"י השווי ההוגן של המניה ביום ההענקה.

לפיכך במקרה שלפנינו אם תאריך ההענקה של האופציות ייקבע ל-1.10.06 אזי מחיר המימוש של האופציה יהיה 12 ש"ח בלבד.

לעומת זאת אם תאריך ההענקה ייקבע ל-1.1.07 אזי מחיר המימוש של האופציה יהיה 20 ש"ח.

מכאן שתיארוך לאחור של מועד הענקת האופציות, ובמקרה שלפנינו ל-1.10.06, יביא למצב בו המנהלים ייהנו ממחיר מימוש נמוך לעומת מחיר המימוש שהיה צריך להיקבע, אילו מועד ההענקה היה נקבע ל-1.1.07.

במלים אחרות **כבר** ב-1.1.07, המהווה למעשה את מועד ההענקה האמיתי של האופציות, ישנה לכל מנהל הטבה של 8 ש"ח על מימוש של כל כתב אופציה, שכן הוא ישלם תוספת מימוש של 12 ש"ח, ויקבל מניה ששווייה ההוגן הוא 20 ש"ח.

לפיכך המסקנה מהניתוח הנ"ל היא שגם החברה וגם המנהלים או העובדים עפ"י העניין ייהנו כתוצאה מהשינוי המלאכותי של תאריך הענקת האופציות.

כמובן שפעולה זו היא **לא חוקית**, מאחר והחברה מדווחת ביודעין על מועד הענקה שהוא שונה ממועד ההענקה האמיתי של האופציות.

### **תכנון מוקדם של הענקת אופציות ( Spring loading ):**

עולה השאלה האם חברה יכולה להיות "מתחכמת" בנושא של הענקת אופציות למנהלים או עובדים, וזאת מבלי לעבור על החוק כלומר מבלי לשנות בדיעבד נתונים המתייחסים להענקת האופציות כגון תאריך ההענקה שלהן.

לדוגמא האם לחברה מותר לתזמן הענקת אופציות למועדים מסוימים, בהם היא יודעת כי מחיר המניה שלה יהיה **נמוך** ביחס לתקופות אחרות בשנת הדיווח.

יש להדגיש כי לא מדובר בשינוי בדיעבד של תאריך ההענקה של האופציות, אלא בתכנון מושכל של העיתוי בו יוענקו האופציות, וזאת על מנת לדאוג כי מחיר המניה ביום ההענקה יהיה נמוך יותר.

### **דוגמא:**

חברה א' בע"מ צופה כי בתחילת הרבעון השני של שנת 2007 היא תזכה במכרז גדול, דבר שישפר בצורה ניכרת את תוצאותיה הכספיות, ויזניק את מחיר המניה שלה.

לפיכך נשאלת השאלה האם לחברה מותר להעניק לעובדים אופציות בסוף הרבעון הראשון, לאור התחזית כי מחיר המניה ברבעון השני יעלה, במיוחד לאור העובדה כי החברה למעשה משתמשת **במידע פנים** לעניין קביעת העיתוי של הענקת האופציות?

ברור כי הענקת האופציות בסוף הרבעון הראשון יוצרת יתרון לחברה, שכן ההוצאות שתירשמה בספרים בגין הענקת האופציות תהיינה נמוכות יותר, וזאת משום שהשווי ההוגן של האופציות לפני הזכייה במכרז יהיה נמוך יותר מהשווי ההוגן לאחר הזכייה הצפויה במכרז.

כמו כן גם למנהלים ישנו יתרון בקבלת אופציות בסוף הרבעון הראשון, שכן מחיר המימוש של האופציות בסוף הרבעון הראשון יהיה נמוך ממחיר המימוש של האופציות במידה והן היו מוענקות לאחר הזכייה במכרז.

הרשות לניירות ערך בארה"ב (ה-SEC) קובעת כי המדיניות של הענקת האופציות צריכה לקבל גילוי נאות בדוחות הכספיים של החברה, ותחייב את החברה במתן הסברים באשר לקביעת מועדי ההענקה של האופציות.

יחד עם זאת השאלה האם לחברה ישנה את הזכות להשתמש במידע פנים לעניין קביעת מועד ההענקה של אופציות היא לא פתורה כלומר אין הנחיות ברורות בנושא.

לפיכך בדוגמא שלפנינו החברה תצטרך לספק הסברים משכנעים לשאלה מדוע היא החליטה "דווקא" בסוף הרבעון הראשון של שנת 2007 להעניק אופציות לעובדים.

בהחלט ייתכן כי ההסברים יהיה משכנעים, אם כי כיום לאור הגברת האכיפה מצד הרשות לניירות ערך בארה"ב בכל הנוגע להענקת אופציות, דירקטורים נזהרים מתכנון כלשהו הנוגע להענקת אופציות.



הדעה הרווחת בארה"ב לגבי כל הנושא של הענקת אופציות לעובדים היא להישען על משטר תאגידי "נכון".

משטר תאגידי "נכון" יכול להתבטא בנהלים ברורים ומסודרים בכל הנוגע למדיניות הענקת האופציות של החברה, הנקבעים מראש ללא קשר להענקת ספציפית של אופציות.

במלים אחרות החברה מכתובה לעצמה "ספר חוקים" בכל הנוגע להענקת אופציות, אשר ממנו היא לא תסטה בכל מצב, ובמיוחד לאור קיומו של מידע פנים בחברה.

לדוגמא חברה יכולה לקבוע כי היא מעניקה אופציות לעובדים ב-31.12 בלבד.

הנוהל הנ"ל יכול למנוע מהחברה להסתבך בשאלות האם מידע פנים מסוים הביא אותה להעניק אופציות בתאריך מאוד מסוים על פני השנה.

כמו כן גם אם החברה תידרש לספק הסברים מדוע היא העניקה אופציות דווקא ב-31.12, היא תוכל להשיב כי זהו הנוהל המקובל בחברה, והוא לא קשור לנסיבות מסוימות.

נהלים אלו יסייעו גם לדירקטורים של החברה לשמור על חובת הזהירות במילוי תפקידם, וימנע מהם להסתבך בחקירות.

## סוגיות המתייחסות לקביעת מועד ההענקה של האופציות

קביעה של תאריך הענקת האופציות היא קריטית לעניין חישוב ההוצאות שתירשמה בספרי החברה בגין תשלום מבוסס מניות, שכן מדובר בתאריך בו יש לאמוד את השווי ההוגן של המכשירים ההוניים המוענקים.

התקן קובע שלושה תנאים מצטברים שיש לקיים על מנת לקבוע תאריך מסוים כתאריך ההענקה של המכשירים ההוניים כדלקמן:

א. החברה והצד שכנגד מסכימים להסדר מבוסס מניות.

במילה הסכמה נעשה שימוש במובן המקובל, כאשר המשמעות היא שחייבת להיות הן הצעה, והן קיבול של אותה הצעה.

לפיכך המועד שבו צד אחד נותן הצעה לצד השני אינה נחשבת כמועד הענקה. מועד ההענקה חל כאשר הצד שכנגד מקבל את ההצעה.

התקן מציין כי במקרים מסוימים הצד שכנגד נותן במפורש את הסכמתו להצעה כגון ע"י תתימה על חוזה. יחד עם זאת במקרים אחרים, ייתכן וההסכמה תהיה משתמעת, ולדוגמא אם מדובר במספר רב של עובדים אזי הראייה לקיום הסכמתם של העובדים היא התחלה של הספקת שירותי העבודה לחברה.

מכאן שאין חובה שיהיה חוזה חתום בין הצדדים אלא גם הסכמה משתמעת מספיקה על מנת לעמוד בהגדרה של הסכמה.

ב. לחברה ולצד שכנגד צריכה להיות הבנה משותפת של תנאי ההסדר המתייחס לתשלום המבוסס מניות.

לפיכך אם חלק מתנאי ההסכם טרם סוכמו בין הצדדים, אזי כל עוד התנאים הנ"ל לא סוכמו באורח סופי אין עמידה בתנאי של הבנה משותפת של תנאי ההסכם.

לדוגמא אם ב-1.1.12 הוסכם כי חברה תעניק אופציות לעובדים אבל מחיר המימוש יקבע רק ב-1.4.12 ע"י וועדת התגמול של החברה, אזי מועד ההענקה יחול רק ב-1.4.12.

למרות האמור לעיל אם ב-1.1.12 נקבע כי מחיר המימוש יקבע ב-1.4.12, ויעמוד על 80% ממחיר המניה בבורסה באותו התאריך, אזי מועד ההענקה יחול ב-1.1.12, וזאת למרות שאנו לא יודעים במדויק מה יהיה מחיר המימוש.

הסיבה לכך היא שב-1.1.12 נקבעה נוסחה אובייקטיבית לקביעת מחיר המימוש, דהיינו החברה או וועדה מטעמה, המהווים גורמים סובייקטיביים, אינם יכולה להתערב בקביעת מחיר המימוש, שכן הוא נקבע עפ"י מחיר המניה בבורסה.

ג. אם ההסכמה האמורה בסעיף א' לעיל כפופה להליך אישור כגון אישור של אסיפת בעלי המניות או של הדירקטוריון, אזי מועד ההענקה יהיה המועד בו הושג האישור.

**אי התאמה בין מועד ההענקה למועד תחילת קבלת השירותים:**

התקן דורש מהחברה להכיר בהוצאות המתייחסות לשירותים שהתקבלו במסגרת של תשלום מבוסס מניות החל מהמועד בו החלו להתקבל שירותים.

יחד עם זאת בהחלט ייתכן כי בתאריך שבו החלו השירותים להתקבל עדיין אין עמידה בתנאים של קביעת מועד ההענקה.

לדוגמא ב-1.1.12 הוסכם בין חברה לעובדיה כי יוענקו להם אופציות. כמו כן כל תנאי ההבשלה נקבעו באורח סופי. יחד עם זאת תוכנית הענקת האופציות כפופה לאישור של אסיפת בעלי המניות שאמורה להתכנס רק ב-1.7.12. החברה עורכת דוחות רבעוניים.

לפיכך עולה השאלה מהו הטיפול החשבונאי בתקופה שבין 1.1.12 ל-1.7.12, לאור העובדה שהחברה מקבלת שירותים מהעובדים אבל מועד ההענקה עדיין לא חל.

התקן קובע כי החברה תירשום הוצאות בתקופה הנ"ל למרות שמועד ההענקה טרם חל. ההוצאות יירשמו בהתאם לאומדן של החברה באשר לשווים ההוגן של המכשירים ההוניים.

יחד עם זאת כאשר מועד ההענקה יחול, ובמקרה שלפנינו ב-1.7.12, החברה תתקן את הוצאות השכר שנרשמו עד 1.7.12 ע"י שינוי אומדן.

במלים אחרות החברה לא תתקן את הדוחות הכספיים לשני הרבעונים הראשונים של שנת 2102 אלא הרבעון השלישי הוא שיספוג את כל השינוי בשווי ההוגן.

#### **דוגמא:**

ב-1.1.12 העניקה חברה א' בע"מ לכל אחד מחמשת המנהלים שלה 5,000 אופציות בתנאי שהם יסיימו 3 שנות עבודה רצופות בחברה. בתאריך הנ"ל נקבע כי מחיר המימוש של האופציות יעמוד על 10 ש"ח.

יחד עם זאת ההסדר עם המנהלים כפוף לאישור של דירקטוריון החברה שאמור להתכנס במהלך הרבעון השלישי של השנה.

לאורך כל שנת 2012 החברה צופה כי ארבעה מנהלים ישלימו 3 שנות עבודה רצופות בחברה.

נכון ל-31.3.12 אמדה חברה א' בע"מ את השווי ההוגן של כל אופציה, ללא שקלול תנאי ההבשלה, במחיר של 8 ש"ח.

נכון ל-30.6.12 אמדה חברה א' בע"מ את השווי ההוגן של כל אופציה, ללא שקלול תנאי ההבשלה, במחיר של 10 ש"ח.

ב-1.8.12 התכנס הדירקטוריון של חברה א' בע"מ ואישר את ההסדר הנ"ל.

השווי ההוגן של כל אופציה ב-1.8.12, ללא שקלול תנאי ההבשלה, עומד על סך של 11 ש"ח.

#### **נדרש:**

**הוצאות שכר בספרי חברה א' בע"מ לשלושת הרבעונים הראשונים של שנת 2012.**





○

○

## שאלה 1 (10%)

סעיף א':

ב-1.12.07 הציעה חברה א' בע"מ לכל אחד מ-200 עובדיה לרכוש 100 מניות של החברה בהנחה של 30% מהשווי ההוגן של כל מניה במועד בו ההצעה של החברה מתקבלת ע"י העובד.

יחד עם זאת המניות תוחזקנה בנאמנות במשך שלוש שנים מתאריך ההנפקה, ולא ניתן יהיה לממשן. כמו כן דיבידנדים שיוכרוזו במשך התקופה הנ"ל יוחזקו בנאמנות. אם העובד פורש במהלך תקופת הנאמנות, אזי עדיין הוא יצטרך לחכות עד לסוף התקופה הנ"ל על מנת לקבל את המניות.

בהתאם לתנאי התוכנית זכאי כל אחד מהעובדים להחליט עד 1.2.08 האם ברצונו לקבל את ההצעה של החברה.

ב-1.2.08 קיבלו 180 עובדים את ההצעה של החברה לרכישת המניות.

מחיר המניה בבורסה ב-1.12.07 וב-1.2.08 הוא 30 ש"ח ו-35 ש"ח בהתאמה.

השווי ההוגן של כל מניה תחת הגבלת הסחירות למשך שלוש שנים כאמור לעיל ב-1.12.07 וב-1.2.08 הוא 25 ש"ח ו-28 ש"ח בהתאמה.

במהלך התקופה שבין 1.2.08 ל-1.2.11 עזבו את החברה 50 עובדים.

נדרש:

לרשום את פקודות היומן בספרי חברה א' בע"מ לעניין האירוע המתואר לעיל לשנים 2007-2011, בהתאם להוראות IFRS 2.

סעיף ב':

ב-15.4.08 הציעה חברה א' בע"מ לכל אחד מ-100 עובדיה את האפשרות לרכוש 500 מניות של החברה.

עפ"י תנאי התוכנית מחיר הרכישה של כל מניה יעמוד על 80% ממחיר המניה של החברה במועד ההענקה.

יחד עם זאת על כל עובד להשלים שנתיים של עבודה רצופה בחברה החל מתאריך ההענקה, וזאת על מנת להיות זכאי לרכוש מניות בתוכנית המוצעת.

העובדים צריכים להודיע לחברה על הסכמתם להשתתף בתוכנית עד 1.7.08.

ב-1.7.08 קיבלו 80 עובדים את ההצעה של החברה לרכישת המניות.

מחיר המניה של החברה ב-1.7.08 הוא 110 ש"ח.

השווי ההוגן של האופציה שניתנה לעובדים לרכוש מניות תחת התנאים האמורים ב-1.7.08, ללא התחשבות בתנאי ההבשלה, הוא 22 ש"ח.

השווי ההוגן של האופציה שניתנה לעובדים לרכוש מניות תחת התנאים האמורים ב-1.7.08, כולל התחשבות בתנאי ההבשלה, הוא 24 ש"ח.



עד 31.12.08 עזבו את החברה 30% מתוך העובדים שהסכימו להצעת החברה. החברה צופה כי 10% נוספים מהעובדים יעזבו את החברה עד תאריך ההבשלה.

בשנת 2009 עזבו את החברה 5% נוספים מתוך העובדים שהסכימו להצעת החברה. החברה צופה כי 8% נוספים מהעובדים יעזבו את החברה עד תאריך ההבשלה.

נכון לתאריך ההבשלה נותרו בחברה 48 עובדים אשר היו זכאים לרכוש את המניות כאמור לעיל.

**נדרש:**

**פקודות יומן בספרי החברה לעניין תוכנית רכישת המניות לשנים 2008-2010, בהתאם להוראות IFRS 2.**

## פתרון שאלה 1 :

סעיף א':

במקרה שלפנינו התוכנית לא כוללת מאפיין של אופציה מאחר ובכל מקרה העובדים שהסכימו להצעת החברה יקבלו את המניות, גם במקרה שבו הם פרשו מהחברה.

כמו כן העובדים לא יוכלו לבטל את השתתפותם בתוכנית, ולקבל את כספם בחזרה.

העובדה כי המניות מוחזקות בנאמנות לא מהווה מאפיין של אופציה, שכן היא לא משנה את תנאי הרכישה של המניות או לא יכולה לבטל את הרכישה של המניות.

סעיף 14 לתקן קובע כי:

"אם המכשירים ההונניים המוענקים מבשילים באופן מיידי, אזי הצד שכנגד אינו נדרש להשלים תקופת שירות מוגדרת בטרם יהיה זכאי, ללא תנאי, לאותם מכשירים הונניים.

בהיעדר ראייה סותרת, על הישות להניח ששירותים שסופקו ע"י הצד שכנגד תמורת מכשירים הונניים אכן התקבלו. במקרה כזה, הישות תכיר במועד ההענקה במלוא השירותים שהתקבלו, ובגידול מקביל בהון העצמי".

לפיכך החברה תצטרך לרשום ברבעון הראשון של שנת 2008 את ההטבה שניתנה לעובדים כהוצאות שכר.

התקן מציין כי אם ההשפעה של הגבלת הסחירות על השווי ההוגן של כל מניה בעסקה עם קונה מרצון הפועל בצורה מושכלת היא מהותית, אזי יש לחשב את ההטבה תוך התחשבות במחיר המניה תחת הגבלת סחירות.

פקודת היומן בספרי החברה ב-1.2.08:

ת. מזומן 352,800  $\{ (180 * 100 * (70\% * 28) )$   
ת. הוצאות שכר 151,200  $\{ (180 * 100 * (30\% * 28) )$   
ז. הון מניות 18,000  $(180 * 100)$   
ז. פרמיה על מניות 486,000

סעיף ב':

במקרה שלפנינו אומנם התוכנית מוגדרת כתוכנית רכישת מניות לעובדים אבל למעשה מדובר בתוכנית הכוללת מאפייני אופציה.

למעשה לא ברור במועד ההענקה האם אכן כל המניות המוצעות לעובדים יבשילו.

לפיכך החברה תצטרך להתייחס לעסקה עפ"י הכללים שנקבעו לעניין הטיפול בעסקה של תשלום מבוסס מניות המסולקת במכשירים הונניים, דהיינו כתוכנית של הענקת אופציות.

חישוב ההטבה בתאריך ההענקה לכל מניה, דהיינו ב-1.7.08: 22 ש"ח

הוצאות שכר בשנת 2008:

$$0.5/2 * 60\% * 80 * 500 * 22 = 132,000$$

ת. הוצאות שכר 132,000

ז. קרן הון 132,000

הוצאות שכר בשנת 2009:

$$1.5/2 * 57\% * 80 * 500 * 22 = 376,200$$

132,000

-----  
244,200

צריך להיות רשום 12/09  
רשום עד 12/08

ת. הוצאות שכר 244,200

ז. קרן הון 244,200

הוצאות שכר בשנת 2010:

$$48 * 500 * 22 = 528,000$$

376,200

-----  
151,800

צריך להיות רשום 1.7.10  
רשום עד 12/09

פקודות יומן:

ת. הוצאות שכר 151,800

ז. קרן הון 151,800

ת. מזומן 2,112,000 (48 \* 500 \* 88)

ת. קרן הון 528,000

ז. הון מניות 24,000 (500 \* 48)

ז. פרמיה 2,616,000



## שאלה 5 (10%)

חברת שרון בע"מ הינה חברה תעשייתית בתחום המתכות אשר מניותיה נסחרות בבורסה לניירות ערך בת"א. להלן נתונים לגבי תשלום מבוסס מניות בחברת שרון בע"מ לרבעון הראשון והשני של שנת 2012:

### 1. עובדי המפעל בדרום הארץ:

לאחר סכסוך עבודה ממושך בין החברה לבין עובדי המפעל בדרום הארץ הגיעה הנהלת החברה ב-1.1.12 להסכמה עם וועד העובדים כי אם ישובו עובדי המפעל לעבודה סדירה יוענקו להם מניות של החברה. ב-1.1.12 סוכמו התנאים העיקריים להענקה כדלקמן:

א. כל עובד מתוך 250 עובדי המפעל יקבל ב-1.1.12, 100 מניות רגילות של החברה ללא תמורה.

ב. המניות יוחזקו ע"י נאמן לטובת העובדים, ולא יהיה ניתן למוכרן עד 31.12.15.

ג. כל עובד מתחייב להמשיך לעבוד בחברה שנתיים מ-1.1.12, דהיינו עד 31.12.13. עובד אשר יעזוב לפני מועד זה לא יהיה זכאי למניות האמורות.

ד. ההענקה מותנית באישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של חברת שרון בע"מ.

ההנהלה צופה ב-31.3.12, כי כל 250 העובדים יעבדו בחברה ב-31.12.13, וכ-220 עובדים יעבדו בחברה ב-31.12.15.

ההנהלה צופה ב-30.6.12, כי 240 עובדים יעבדו בחברה ב-31.12.13, וכ-220 עובדים יעבדו בחברה ב-31.12.15.

האסיפה הכללית התכנסה ב-1.5.12, ואישרה את הענקת המניות האמורה.

### 2. יבואן מכונות יציקה:

לצורך הרחבת המפעל בדרום הארץ הזמינה החברה שלוש מכונות יציקה זהות מיבואן המכונות בארץ (היבואן אינו צד קשור של החברה). להלן תנאי המשלוח והתשלום כפי שנקבעו בהסכם מ-1.1.12:

| מועד קבלת מכונה | תנאי תשלום                        |          |
|-----------------|-----------------------------------|----------|
| 2.1.12          | 5,500 במזומן*                     | מכונה א' |
| 1.2.12          | הענקת 100 מניות במועד קבלת המכונה | מכונה ב' |
| 1.6.12          | הענקת 100 מניות במועד קבלת המכונה | מכונה ג' |

מחיר המכונה אינו נתון לשינויים מהותיים.

3. הנחות ונתונים נוספים:

א. חברת שרון בע"מ מפרסמת דוחות רבעוניים. הדוחות לרבעון הראשון פורסמו ב-1.4.12.

ב. להלן נתונים לגבי מחיר המניה של חברת שרון בע"מ (בש"ח):

| מועד מדידה | מחיר מניה רגילה של חברת שרון בע"מ בבורסה לניירות ערך | שווי מניה רגילה של חברת שרון בע"מ המביא בחשבון הגבלת סחירות עד 31.12.15 |
|------------|--|---|
| 1.1.12     | 58   | 50  |
| 1.2.12     | 59   | 51  |
| 31.3.12    | 60   | 52  |
| 1.5.12     | 62   | 55  |
| 1.6.12     | 62   | 55  |
| 30.6.12    | 67   | 60  |

נדרש:

א. לרשום את פקודות היומן המתייחסות להענקת מניות לעובדי המפעל בדרום הארץ לרבעון הראשון והשני בשנת 2012.

ב. לרשום פקודות יומן המתייחסות להענקת מניות ליבואן מכונת היציקה לרבעון הראשון והשני בשנת 2012.

**פתרון שאלה 5:**

**נדרש 1:**

**אי התאמה בין מועד ההענקה למועד תחילת קבלת השירותים:**

התקן דורש מהחברה להכיר בהוצאות המתייחסות לשירותים שהתקבלו במסגרת של תשלום מבוסס מניות החל מהמועד בו החלו להתקבל שירותים.

יחד עם זאת בהחלט ייתכן כי בתאריך שבו החלו השירותים להתקבל עדיין אין עמידה בתנאים של קביעת מועד ההענקה.

לדוגמא ב-1.1.12 הוסכם בין חברה לעובדיה כי יוענקו להם אופציות. כמו כן כל תנאי החבשלה נקבעו באורח סופי. יחד עם זאת תוכנית הענקת האופציות כפופה לאישור של אסיפת בעלי המניות שאמורה להתכנס רק ב-1.7.12. החברה עורכת דוחות רבעוניים.

לפיכך עולה השאלה מהו הטיפול החשבונאי בתקופה שבין 1.1.12 ל-1.7.12, לאור העובדה שהחברה מקבלת שירותים מהעובדים אבל מועד ההענקה עדיין לא חל.

התקן קובע כי החברה תירשום הוצאות בתקופה הני"ל למרות שמועד ההענקה טרם חל. ההוצאות יירשמו בהתאם לאומדן של החברה באשר לשווים ההוגן של המכשירים ההוניים.

יחד עם זאת כאשר מועד ההענקה יחול, ובמקרה שלפנינו ב-1.7.12, החברה תתקן את הוצאות השכר שנרשמו עד 1.7.12 ע"י שינוי אומדן.

במילים אחרות החברה לא תתקן את הדוחות הכספיים לשני הרבעונים הראשונים של שנת 2012 אלא הרבעון השלישי הוא שיספוג את כל השינוי בשווי ההוגן.

**פתרון במקרה שלפנינו:**

**רבעון ראשון של שנת 2012:**

$$0.25/2 * 250 * 100 * 52 = 162,500$$

הוצאות שכר לרבעון הראשון

אומדן ל-31.3.12 עד שיחול יום ההענקה הרשמי

**פקודת יומן:**

ח. הוצאות שכר עבודה 162,500  
ז. קרן הון 162,500

**רבעון שני של שנת 2012:**

$$0.5/2 * 240 * 100 * 55 = 330,000$$

הוצאות שכר נכון ל-30.6.12:

מחיר מניה ב-1.5.12 דהיינו בתאריך ההענקה הרשמי

$$\begin{array}{r} (162,500) \\ \hline 167,500 \end{array}$$

נרשם ברבעון הראשון

**פקודת יומן:**

ח. הוצאות שכר עבודה 167,500  
ז. קרן הון 167,500

## נדרש 2:

בשל העובדה כי ניתן לאמוד באופן מהימן את השווי ההוגן של מכונות היציקה אזי השווי ההוגן של המניות לא רלוונטי לעניין רישום הנכס בדוחות הכספיים של החברה.

לפיכך המכונות תירשמה עפ"י שוויין ההוגן בסך של 5,500 ש"ח לכל מכונה.

### הטיפול ברבעון הראשון:

ח. רכוש קבוע - מכונה א' 5,500  
ז. מזומן 5,500

ח. רכוש קבוע - מכונה ב' 5,500  
ז. הון מניות 100  
ז. פרמיה על מניות 5,400

### הטיפול ברבעון השני:

ח. רכוש קבוע - מכונה ג' 5,500  
ז. הון מניות 100  
ז. פרמיה על מניות 5,400

**יישום שיטת הערך הפנימי בגין הענקת אופציות לעובדים  
(סעיפים 24-25 ל- IFRS 2)**

---

ב-1.12.12 העניקה חברה א' בע"מ לכל אחד מ-100 עובדיה 1,000 אופציות בתנאי שהם ישלימו שלוש שנות עבודה רצופות בחברה.

מחיר המימוש של האופציות הוא 10 ש"ח. האופציות ניתנות למימוש ביחס של 1:1 עד 31.12.2017.

בשל העובדה שהאופציות של חברה א' בע"מ אינן נסחרות בשוק פעיל ניסתה החברה לאמוד את השווי ההוגן של האופציות שהוענקו לעובדים אך ללא הצלחה.

להלן נתונים על הצפי של הנהלת החברה באשר למספר האופציות שצפוי להבשיל:

| מספר אופציות | תאריך    |
|--------------|----------|
| 90,000       | 31.12.12 |
| 85,000       | 31.12.13 |

ב-31.12.14 הנפיקה החברה לעובדים 80,000 אופציות.

להלן נתונים על מימוש של אופציות בפועל:

| אופציות שמומשו בפועל | אופציות שפקעו מבלי שמומשו | תאריך    |
|----------------------|---------------------------|----------|
| 20,000               | -                         | 31.12.15 |
| 40,000               | -                         | 1.7.16   |
| -                    | 20,000                    | 31.12.17 |

להלן נתונים על מחיר המניה של חברה א' בע"מ לתאריכים השונים:

| מחיר המניה | תאריך    |
|------------|----------|
| 8          | 31.12.12 |
| 10.5       | 31.12.13 |
| 11         | 31.12.14 |
| 12         | 31.12.15 |
| 12.5       | 1.7.16   |
| 11         | 31.12.16 |
| 7          | 31.12.17 |

נדרש :

לרשום את פקודות היומן בספרי חברה א' בע"מ לשנים 2012-2017.



