CONCEPT

مكافآت التنفيذيين وخطط الحوافز طويلة الأجل (LTIP): مزيج الأجر وشروط الاستحقاق والاسترداد

19 – 23 يوليو 2027

باريس - فندق أعمال على الضفة اليمنى



مكافآت التنفيذيين وخطط الحوافز طويلة الأجل (LTIP): مزيج الأجر وشروط الاستحقاق والاسترداد

المرجع: 18386_649 **التاريخ:** 19 – 23 يوليو 2027 **المكان:** باريس - فندق أعمال على الضفة اليمنى **الرسوم:** SAR 23500

مقدمة:

تخضع قرارات مكافآت التنفيذيين لتدقيق من المساهمين والموظفين والرأي العام يفوق أي قرار آخر يخص الأجور، ومع ذلك تصل إلى مجالس إدارة كثيرة مقترحات حوافز طويلة الأجل بشروط أداء ضعيفة وقواعد استحقاق غامضة دون تقدير للتكلفة المحاسبية أو أثر التخفيف على المساهمين. تدرب هذه الدورة من كور كونسبت المختصين الذين يعدون أوراق أجور كبار التنفيذيين على تصميم مزيج الأجر وبطاقات المكافأة السنوية وخطط الحوافز طويلة الأجل LTIP بما تستطيع لجنة المكافآت الدفاع عنه. ويبني المشاركون مقترح تصميم أجور التنفيذيين وخطة الحوافز طويلة الأجل لمجلس إدارة شركة دراسة حالة.

أهداف الدورة:

- صياغة فلسفة أجور التنفيذيين وتحديد مزيج الأجر المستهدف بين الراتب والمكافأة السنوية والحوافز طويلة الأجل لكل مستوى تنفيذي
- بناء مجموعة الشركات المقارنة وقراءة بيانات السوق عن مستويات أجور التنفيذيين ومزيجها
- تصميم بطاقات المكافأة السنوية بمقاييس مالية واستراتيجية ومستويات الحد الأدنى والهدف والتميز ومنحنيات الصرف
- اختيار أدوات الحوافز طويلة الأجل وهيكلة شروط الأداء والاستحقاق وفترات الاحتفاظ والتأجيل بما يناسب وضع الشركة
- تقدير القيمة العادلة للمنح المقترحة وتكلفتها المحاسبية وأثر تخفيف الملكية وتطبيق أحكام التخفيض قبل الاستحقاق والاسترداد
- إعداد أوراق لجنة المكافآت ومواد التواصل مع المساهمين وإفصاحات الأجور التي تشرح مقترح أجور التنفيذيين

الفئة المستهدفة:

- مختصو المكافآت الذين ينمذجون حزم أجور كبار التنفيذيين ونتائج الحوافز
- موظفو أمانة سر الشركة الذين يديرون جداول أعمال لجنة المكافآت ومحاضرها وميثاقها
- قادة الموارد البشرية الذين يصوغون شروط تعيين التنفيذيين وقواعد خطط الحوافز
- موظفو المالية الذين يحاسبون عن المنح القائمة على الأسهم ويتوقعون مخصصات الحوافز
- فرق علاقات المستثمرين والحوكمة التي تعد إفصاحات الأجور وتدير التواصل مع المساهمين

محاور الدورة:

اليوم 1: فلسفة أجور التنفيذيين ومزيج الأجر والمقارنة بالشركات النظيرة

- بيان فلسفة أجور التنفيذيين وربطه باستراتيجية الأعمال وهيكل الملكية
- مخطط مزيج الأجر المستهدف: أوزان الراتب والمكافأة السنوية والحوافز طويلة الأجل حسب المستوى التنفيذي
- بناء مجموعة الشركات المقارنة: معايير الحجم والقطاع وسوق المواهب
- قراءة بيانات السوق: التموضع بالربيعيات والانحدار حسب حجم الشركة والقيم الشاذة
- تدقيق الحزم التنفيذية الحالية مقارنة بفلسفة الأجور

اليوم 2: بطاقات المكافأة السنوية وأدوات الحوافز طويلة الأجل

- بطاقة المكافأة السنوية: ترجيح المقاييس المالية والاستراتيجية والفردية
- معايرة الحد الأدنى والهدف والتميز وتصميم منحنى الصرف
- خطط أسهم الأداء ووحدات الأسهم المقيدة: الهيكل والمفاضلة بينهما
- خيارات الأسهم وحقوق ارتفاع قيمة السهم: سعر الممارسة والمدة وقواعد المغادرين
- الأسهم الوهمية والحوافز النقدية طويلة الأجل للشركات غير المدرجة والعائلية والمملوكة للدولة

اليوم 3: شروط الأداء والاستحقاق وفترات الاحتفاظ والتأجيل

- اختيار شروط الأداء: إجمالي عائد المساهمين ونمو ربحية السهم والعائد على رأس المال
- ترتيب إجمالي عائد المساهمين النسبي مقابل مؤشر النظراء وجدول استحقاق متدرج
- الاستحقاق الدفعي مقابل الاستحقاق المتدرج وفترات الاحتفاظ بعد الاستحقاق
- تأجيل جزء من المكافأة في صورة أسهم وإرشادات ملكية التنفيذيين للأسهم
- أحكام المغادرين وتغير السيطرة وتسريع الاستحقاق بالمحفز المزدوج

اليوم 4: التقييم والمعالجة المحاسبية والتخفيض والاسترداد وحوكمة لجنة المكافآت

- القيمة العادلة للمنح بنموذج Black-Scholes لتسعير الخيارات ونموذج الشبكة الثنائية
- إثبات مصروف المنح القائمة على الأسهم خلال فترة الاستحقاق وإعادة قياس المنح المسددة نقدا ضمن الخصوم
- متابعة هامش التخفيف ومعدل المنح السنوي والأسهم القائمة غير المستحقة
- مسببات التخفيض قبل الاستحقاق والاسترداد: سوء السلوك وإعادة إصدار القوائم وإخفاقات المخاطر
- ميثاق لجنة المكافآت واستقلاليتها والسلطة التقديرية وتصويت المساهمين على الأجور

اليوم 5: بناء النموذج: مقترح تصميم أجور التنفيذيين وخطة الحوافز طويلة الأجل

- إحاطة شركة دراسة الحالة: الاستراتيجية وتاريخ سعر السهم وملف المساهمين
- نموذج الحزمة التنفيذية: مزيج الأجر وصرف المكافأة وسيناريوهات استحقاق الحوافز طويلة الأجل
- اختبار ربط الأجر بالأداء في السيناريو المتفائل والأساسي والمتشائم
- مسودة إفصاح تقرير المكافآت وخطاب التواصل مع المساهمين
- الدفاع عن مقترح تصميم أجور التنفيذيين وخطة الحوافز أمام لجنة مجلس إدارة افتراضية

المهارات التي ستكتسبها:

- تصميم مزيج أجور التنفيذيين
- المقارنة بمجموعة النظراء
- معايرة بطاقات المكافأة
- اختيار أدوات الحوافز طويلة الأجل
- تصميم شروط الأداء
- تقييم منح الأسهم
- صياغة أحكام التخفيض والاسترداد
- إعداد تقارير لجنة المكافآت

لماذا تحضر هذه الدورة:

- العودة بمقترح تصميم أجور التنفيذيين وخطة الحوافز طويلة الأجل مختبر في السيناريو المتفائل والأساسي والمتشائم
- الرد على أسئلة المجلس والمساهمين حول أسباب اختيار كل شرط أداء وكل شرط استحقاق
- عرض التكلفة المحاسبية وأثر التخفيف لكل منحة مقترحة على الإدارة المالية والمجلس قبل الاعتماد
- مقارنة ممارسات حوافز التنفيذيين مع زملاء من شركات مدرجة وعائلية ومملوكة للدولة من قطاعات مختلفة

الخاتمة:

تكسب مكافآت التنفيذيين ثقة المساهمين حين يرتبط مزيج الأجر وبطاقات المكافأة والحوافز طويلة الأجل بأداء قابل للقياس، وتحسب تكلفتها مسبقا، وتشرح بوضوح. تنتقل الدورة من فلسفة الأجور والمقارنة بالنظراء، مرورا بتصميم المكافأة السنوية وأدوات الحوافز وشروط الأداء والاستحقاق والتأجيل، وصولا إلى التقييم وأحكام التخفيض والاسترداد وحوكمة لجنة المكافآت. وفي اليوم الأخير ينمذج المشاركون حزمة شركة دراسة حالة ويختبرونها ثم يدافعون عن مقترح تصميم أجور التنفيذيين وخطة الحوافز أمام لجنة مجلس إدارة افتراضية.