



พุกธิพร นครชัย

Senior Program Manager

Sasin Management Consulting (SMC)

กฎระเบียบที่ออกมาเหล่านี้ไม่น่าเป็นที่ประหลาดใจนัก เนื่องจากการปรับระบบให้ทันตามแบบอย่างมาตรฐานประเทศพัฒนาแล้วเช่นใน สหรัฐฯ หรือประเทศอังกฤษ



การให้ค่าตอบแทนพนักงาน โดยใช้หุ้นเป็นเกณฑ์

การให้ค่าตอบแทนพนักงาน โดยใช้หุ้นเป็นเกณฑ์ (ESOP) มีประโยชน์ที่แตกต่างกัน คือ เพื่อเป็นการรักษาผู้บริหาร หรือพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับบริษัท เพื่อสร้างผลตอบแทนในระยะยาว

ในระยะเวลาที่ผ่านมา ได้มีกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการให้ค่าตอบแทนพนักงานออกมามากมาย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่สำคัญงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์อนุญาตการออกหุ้นใหม่ให้พนักงานได้เป็นการทั่วไปโดยไม่ต้องขออนุญาตในแต่ละครั้ง การรายงานสำหรับโครงการผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานเมื่อเกษียณอายุ และเรื่องมาตรฐานการรายงานทางการเงินที่กำหนดให้บริษัทลงค่าใช้จ่ายตอบแทนพนักงานที่ใช้หุ้นเป็นเกณฑ์ (ESOP) ที่เพิ่งออกใช้บังคับในปี

กฎระเบียบที่ออกมาเหล่านี้ไม่น่าเป็นที่ประหลาดใจนัก เนื่องจากการปรับระบบให้ทันตามแบบอย่างมาตรฐานประเทศพัฒนาแล้วเช่นใน สหรัฐฯ หรือประเทศอังกฤษ

ข้อกำหนดการลงค่าใช้จ่ายพนักงานที่มีพื้นฐานมาจากราคาหุ้นของบริษัท มีผลบังคับใช้กับการออกหุ้น หรือใบสำคัญแสดงสิทธิการซื้อหุ้น (Warrant) ที่ออกให้กับพนักงาน โดยกำหนดให้บริษัทรับรู้ค่าใช้จ่ายตามมูลค่ายุติธรรม (Fair Market Value) ของตราสารทุนดังกล่าวที่ออกให้ โดยทยอยตัดจ่ายตามจำนวนปี ตั้งแต่ปีที่ออกจนถึงวันใช้สิทธิของพนักงาน

ค่าใช้จ่ายดังกล่าวนี้ แม้ไม่มีมูลค่าทางการเงินสด แต่ก็กระทบงบกำไรขาดทุนของบริษัท ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะต้องพิจารณาเพิ่มเติมจากการให้ค่าตอบแทนพนักงานโดยใช้หุ้นเป็นเกณฑ์ นอกเหนือจาก Control Dilution ที่จะตามมา

อย่างไรก็ตาม มาตรการการรายงานทางการเงินที่ออกมานั้น คาดว่าไม่น่าจะกระทบความต้องการให้ค่าตอบแทนพนักงานในรูปแบบดังกล่าวมากนัก

จากการสำรวจบริษัทที่มีการให้ค่าตอบแทนพนักงานที่มีพื้นฐานมาจากหุ้น ที่ผู้เขียนได้ทำไว้ในปี 2552 ในด้านการตอบสนองต่อข้อกำหนดนี้ พบว่า บริษัทส่วนใหญ่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงแผนการให้ และส่วนน้อยที่จะเปลี่ยนการจ่ายเป็นรูปของเงินสดแทน หรือยกเลิกแผนการให้ค่าตอบแทนที่มีพื้นฐานมาจากหุ้น

ทั้งนี้ ผลสำรวจเดียวกัน พบว่าในจำนวน 25 บริษัทที่ให้ค่าตอบแทนประเภทนี้ และตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การให้ค่าตอบแทนดังกล่าวมีส่วนช่วยต่อการปรับปรุงผลการดำเนินงาน โดยที่ 10 บริษัท ตอบว่ามีส่วนช่วยต่อการดำเนินงานอย่างมาก 11 บริษัทตอบว่า ช่วยได้บ้าง และอีก 3 บริษัทตอบว่า ไม่แน่ใจ และ 1 ตอบว่า ไม่ช่วยในการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

แม้โดยทั่วไปบริษัท ที่ไม่ให้ค่าตอบแทนพนักงานประเภทนี้มีเหตุผลว่า บริษัทมีการให้โบนัสอยู่แล้ว

แต่อันที่จริงแล้ว การให้ค่าตอบแทนประเภทนี้ให้มีประโยชน์ที่แตกต่างกัน คือ เพื่อเป็นการรักษาผู้บริหารหรือพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับบริษัท เพื่อสร้างผลตอบแทนในระยะยาว เพื่อให้ผู้บริหารเหล่านั้นวางแผนในกรอบเวลายาวนานกว่า 1 ปี และเพื่อให้เล็งเห็นผลประโยชน์ในลักษณะเดียวกับผู้ถือหุ้นอื่น ๆ

“...เพื่อเพิ่มผลการดำเนินงานในระยะยาวอันจะเป็นผลประโยชน์ต่อผู้ถือหุ้นเดิม ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถือหุ้นเดิมยังคงออกเสียงสนับสนุนการให้คำตอบแทนดังกล่าวแก่พนักงานในที่สุด”



ในขณะเดียวกันบริษัท อาจกังวลเกี่ยวกับการให้คำตอบแทนพนักงานที่มีพื้นฐานมาจากหุ้นในผลของ Share Dilution ซึ่งในสาเหตุนี้

มีบริษัทที่หาทางออกโดยการซื้อหุ้นกลับคืน (Share Buy Back) การให้เป็นเงินสดตามมูลค่า หรือการเปลี่ยนแปลงของมูลค่าตราสารทุน หรือการซื้อหุ้นจากตลาดรองให้กับพนักงาน

ทั้งนี้บริษัทต้องเลือกระหว่างการเสียเงินสด หรือการเกิด Dilution จากการให้คำตอบแทนพนักงานที่มีพื้นฐานมาจากหุ้นดังกล่าว

โดยทั่วไปแล้วในภาวะที่ตลาดหุ้นปรับตัวลง ซึ่งเป็นผลให้ดัชนีตลาดหลักทรัพย์และราคาหุ้นของบริษัทที่จะออก ESOP ยังต่ำเป็นช่วงโอกาสที่การออก ESOP น่าสนใจกว่าในช่วงที่ดัชนีตลาดหลักทรัพย์ปรับตัวขึ้นสูง แม้ว่าปัจจัยพื้นฐานของตราสารทุนเหล่านี้จะไม่มีการเปลี่ยนแปลง ด้วยสาเหตุดังต่อไปนี้

1. โอกาสที่หุ้นของบริษัทจะปรับตัวสูงขึ้นมีมากกว่า
2. ราคาใช้สิทธิ (ตามมูลค่าตลาด) ที่ต่ำกว่า
3. พนักงานได้จำนวนตราสารทุนจำนวนมากกว่าในมูลค่าคำตอบแทนเป็นบาทที่เท่ากัน

ทั้งนี้ การให้ผลตอบแทนพนักงานที่มีพื้นฐานมาจากหุ้น แม้จะอยู่ภายใต้กฎระเบียบมาตรฐานการรายงานทางการเงินที่กำหนดให้บริษัทฯ ลงค่าใช้จ่ายที่ไม่ใช่เงินสด (Non-Cash Item) ก็ยังคงเป็นประโยชน์และเป็นที่ยอมรับในประเทศที่พัฒนาแล้ว

โดยบริษัทสามารถกำหนดแบบแผนในการให้เป็นประโยชน์สูงสุดและตรงกับอัตราของแต่ละบริษัท

...เพื่อเพิ่มผลการดำเนินงานในระยะยาวอันจะเป็นผลประโยชน์ต่อผู้ถือหุ้นเดิม ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถือหุ้นเดิมยังคงออกเสียงสนับสนุนการให้คำตอบแทนดังกล่าวแก่พนักงานในที่สุด B+

หมายเหตุ: ณ วันที่รายงานนี้มีบริษัทจำนวนประมาณ 1,273 บริษัทที่เคยมีการออกตราสารทุนให้เป็นคำตอบแทนใจพนักงานโดยนับจากปี 2535 หรือคิดเป็นจำนวน 177 บริษัท เมื่อรวมบริษัทต่างชาติที่ให้คำตอบแทนใจระยะยาว โดยใช้หุ้นในต่างประเทศเป็นเกณฑ์