

الحوافز القائمة على الأseم في المؤسسات المالية الإسلامية دراسة فقهية تطبيقية

نور الدين السرقق¹، محمد الخلف^{2*}

¹ ماجستير، قسم الفقه وأصوله، كلية الشريعة، جامعة دمشق.

²* أستاذ مساعد، قسم الفقه وأصوله، كلية الشريعة جامعة دمشق.

Mkh1986@windowslive.com

الملخص:

تناولت الدراسة خطط تملك الأseم باعتبارها مكافأة تشجيعية تلجأ إليها المؤسسات المالية الإسلامية لتحفيز الموظفين وكبار التنفيذيين، ويستهدف الباحث من خلال هذه الدراسة بيان الصور المتتبعة لتحفيز باستخدام الأseم، ومصادر توفيرها وأحكامها. وقد أظهرت الدراسة أن التحفيز بتملك الأseم يكون من خلال خيارات شراء الأseم، أو برامج شراء الأseم المقيدة، أو المنح المجاني للأseم المقيدة، ويتم توفير الأseم عن طريق زيادة رأس المال باكتتاب خاص، أو عن طريق أseم الخزينة التي يتم نقل ملكيتها للموظفين.

وخلصت الدراسة إلى جواز صور التحفيز وبيان الحكم الشرعي للمسائل المتعلقة بها، وصحة الطرق التي تسلكها المؤسسات في سبيل توفير الأseم، واقتراح الباحث أدلة بديلة لخيارات تقوم على منح حسم خاص بشروط تحديدها المؤسسة للموظفين الراغبين بتملك الأseم.

الكلمات المفتاحية: حوازف، تملك الأseم، خطط الأseم، خيار شراء الأseم للموظفين، المدفوعات على أساس الأseم.

تاريخ الإيداع: 2022/12/14

تاريخ القبول: 2023/4/7



حقوق النشر: جامعة دمشق -
سوريا، يحقّظ المؤلفون بحقوق النشر

بموجب
CC BY-NC-SA

Share-based Incentives in Islamic Financial Institutions: An Applied Jurisprudential Study

Nour Eddin Alsakrak¹, Mohammad Alkhalaif^{*2}

¹Master's Degree, Department of Islamic Jurisprudence and its Foundations, Faculty of Sharia, Damascus University.

²* Assistant Professor, Department of Islamic Jurisprudence and its Foundations, Faculty of Sharia, Damascus University. Mkh1986@windowslive.com

Abstract:

The study dealt with share transfer plans considering it an incentive reward Islamic Financial Institutions use to motivate their employees and senior executives. Through this study, the researcher tries to explain the methods followed in motivation through shares, the sources of providing them, and their Islamic ruling. The study showed that the share transfer incentive can be through share options, restricted share purchase plans, or free grants of restricted shares. Shares are made available through an increase in capital by private offering, or through treasury shares where ownership is transferred to employees.

The study concluded that incentive methods are permissible, and explained the Islamic ruling on the issues related to it, and the permissible ways used by institutions in order to provide shares. The researcher also suggested an alternative method for share options based on granting a special discount on conditions determined by the institution for employees wishing to own shares.

Received: 14/12/2022

Accepted: 7/3/2023



Copyright: Damascus University- Syria, The authors retain the copyright under a CC BY- NC-SA

Key Words: Incentives, Share Transfer, Share Plans, Employee Share Options, Share-Based Payment.

المقدمة:

الحمد لله الذي خلق الخلق فسواه وعدله، وأحكم الصنع فأتقنه وأحسنه، والصلة والسلام على سيد السادات ومنبع الحسن والكلمات، خير من بلغ رسالته وجاهر في سبيل فلاح أمته، وعلى آله وصحبه أجمعين وبعد:

فإنه مع تطور الأعمال وتتنوع الوظائف وتشعب التخصصات، حرصت الشركات على اختيار موظفيها ومديري أعمالها بعناية فائقة، وسعت في انتقاء من تراه منهم أهلًا ل القيام بأعمالها وأدائها على الوجه الأمثل، وهذا ما جعل التنافس على أشدّه في استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بهم والاستفادة منهم في خدمة أهدافها وتحقيق النجاح وزيادة الأرباح.

وتسعى المؤسسات المالية الإسلامية كغيرها من المؤسسات التقليدية إلى المحافظة على العنصر البشري فيها، وفي سبيل ذلك اتبعت وسائل متعددة لكسب ولائهم وتعزيز انتمائهم لها، وصرفهم عن التفكير في ترك وظيفتهم وتقديم خدماتهم إلى المؤسسات المنافسة، ومن الحافز الشائع التي تتميّز ولواء الموظفين وتدفعهم إلى العمل إشراك العاملين في ملكية المؤسسة من خلال برامج الأسهم، مما يشعرهم أنهم يعملون في مؤسستهم ويحافظون على ملكيتهم، ولا يخفى ما في ذلك من أثر على الدافعية والإنجاز، وحدّد النتائج المنشورة على صعيد الفرد والمؤسسة.

أهمية البحث:

تجلى أهمية البحث في كونه يتناول الحافز القائمة على الأسهم باعتبارها نوعاً من أنواع التعويضات التي تقدمها المؤسسات لموظفيها، وهذا النوع ذو طبيعة خاصة وله حساسية عالية؛ نظراً لكونه يجعل الموظف مالكاً وشريكاً في المؤسسة، ويمتع بحقوق إضافية يشتراك فيها مع المساهمين.

وقد بقيت برامج الأسهم على الرغم من انتشارها محل جدل لأنها قد تزيد في نفوذ المدراء التنفيذيين وبسط سيطرتهم على الشركات التي يعملون فيها، وقد يضر بالمساهمين وبهدده ملكيتهم، الأمر الذي دفع عدداً من البلاد العربية إلى إصدار القوانين والتشريعات التي تضبط عملية تملك الأسهم وما يتربّط عليها من آثار على صعيد المؤسسة وسوق الأوراق المالية.

وكان من بين المؤسسات التي أقرت هذه الحافز في لواحتها وأنظمتها الداخلية، المصادر والمؤسسات المالية الإسلامية التي تطبق أحكام الشريعة في تعاملاتها، مما يجعل دراسة هذه الحافز من الناحية الشرعية الفقهية أمراً ضرورياً في غاية الأهمية، ولذا يتناول الباحث في هذه الدراسة أنواع برامج التحفيز بالأسهم وصوره ويزيل بينها، ويدرس المسائل الفقهية المتعلقة بها، ويوضح كيفية توفير هذه الأسهم ومدى تأثيرها على المساهمين، مع العودة إلى التطبيقات العملية والقوانين النافذة.

أسئلة البحث:

1. ما صور برامج التحفيز باستخدام الأسهم؟ وما المراحل التي تمر بها عملية تملك الأسهم؟
2. ما حكم منح الخيار الذي يسبق عملية التملك؟

3. هل يصح تقيد تملك الأسهم بالشروط؟ وما الأثر المترتب على الإخلال بها؟
4. ما الطرق التي يتم من خلالها توفير الأسهم لبرامج التحفيز؟ وما تكليفها وحكمها الشرعي؟
5. هل يعد تملك الموظفين للأسماء إضراراً بالمساهمين وإنقاضاً لحقوقهم؟

أهداف البحث:

1. إيضاح صور الحافز القائمة على الأسماء وخطواتها والتمييز بينها.
2. تحrir النظر في التكيف الفقهي لمنح خيار الأسهم الذي يسبق تمليك الأسهم غالباً.
3. بيان الحكم الشرعي لقيود برامج الأسهم بالشروط، وأثر الإخلال بها.

4. تسلیط الضوء على مصادر توفير الأسهم للوفاء بمتطلبات برامج التحفيز، ومدى مشروعيتها وتأثيرها على حقوق المساهمين.
5. الربط بين النواحي النظرية والتطبيقية من خلال ذكر الأمثلة العملية من واقع عمل المؤسسات ولللوائح التنظيمية والقانونية.

منهج البحث: اتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الاستقرائي والوصفي والتحليلي، حيث قام الباحث باستقراء حالات برامج التحفيز من مظانها في اللوائح والقوانين والدراسات، وبين الطرق المعهول بها في المؤسسات مع وصف مراحلها، وتتناول التكيفات المحتملة من خلال عرض اتجاهات المعاصررين في المسألة وتحليلها ومناقشتها والحكم عليها.

الدراسات السابقة: لم يقف الباحث على دراسة أكاديمية أو بحث محكم يتناول هذا الموضوع من جميع جوانبه، إلا ورقتين بحثيتين قدمهما الباحثان عبد الستار القطن وعجل الشامي إلى مؤتمر الهيئات الشرعية الخامس بعنوان "خيار شراء الأسهم لموظفي المؤسسات" حيث تناولا في دراستيهما جانبًا من موضوع تمليك الأسهم وهو جانب خيارات الأسهم، وأغفلما بقية جوانب الموضوع.

والجديد الذي تضيّفه الدراسة التمييز بين أنواع برامج التحفيز وتحrir التكيف الفقهي لمنح الخيار وبيان طرق توفير هذه الأسهم ومدى شرعيتها إضافة للرجوع إلى القوانين والأنظمة الحديثة التي ظهرت بعد هاتين الدراستين.

خطة البحث:

قسمت البحث إلى مقدمة وتمهيد ومطلبين وخاتمة:

المقدمة: في أهمية البحث، وأسئلته، وأهدافه، ومنهجه، والدراسات السابقة، وخطة البحث.

التمهيد: في بيان مصطلحات عنوان البحث.

المطلب الأول: صور التحفيز باستخدام الأسهم وأحكامها. ويشتمل على فرعين:

أولاً: صور التحفيز باستخدام الأسهم.

ثانياً: الأحكام الفقهية المتعلقة بصور التحفيز، ويندرج تحته المسائل الآتية:

المسألة الأولى: حكم الخيار الممنوح للموظفين.

المسألة الثانية: حكم الشروط المقترنة بتمليك الأسهم.

المسألة الثالثة: الآثار المترتبة على إخلال الموظف بالشروط.

المطلب الثاني: مصادر توفير أسهم التحفيز وأحكامها، وتحته فرعان:

أولاً: طريقة زيادة رأس المال وحكمها الشرعي.

ثانياً: طريقة أسهم الخزينة وحكمها الشرعي.

الخاتمة: وتشتمل على النتائج التي توصل إليها الباحث.

تمهيد في بيان مصطلحات عنوان البحث:

ويشتمل على فرعين:

أولاً: التعريف بالحوافر القائمة على الأseم:

الحوافر لغة: جمع مفرد (حافز)، وهو اسم فاعل من الفعل: (حَفَّرَ)، و(الْحَفْرُ) في اللغة بجميع اشتقاقاته لا يخرج عن معنى واحد وهو: الحث والدفع والإعجال.¹

والحوافر في الاصطلاح الاقتصادي: "مكافأة تشجيعية مادية أو معنوية للحث على الأداء"². وعرفت أيضاً بأنها: "مجموعة العوامل التي تعمل على إثارة القوى الحركية في الإنسان والتي تؤثر على سلوكه وتصرفاته"³.

والأسهم في اللغة: الحظ والنصيب⁴. وأما في الاصطلاح: فهو إثبات ملكية حصة في شركة⁵. ويمثل السهم حصة شائعة في رأس مال شركة المساهمة كما يمثل حصة شائعة في موجوداتها وما يترب عليها من حقوق عند تحول رأس المال إلى أعيان ومنافع وديون ونحوها⁶.

وانطلاقاً مما نقدم يمكن تعريف الحوافر القائمة على الأseم بأنها: "تعويضات تشجيعية تقدم من خلالها المؤسسة لموظفيها جزءاً من أseمها بهدف جعلهم شركاء ومالكين فيها".

ثانياً: التعريف بالمؤسسات المالية الإسلامية:

وقد عرفت بأنها: "مجموعة من الكيانات الاقتصادية المتعاونة والمتكاملة التي تمارس أعمالها التمويلية والاستثمارية والإدارية وفق أحكام الشريعة الإسلامية ومقاصدها من أجل تحقيق أهدافها الإسلامية والاقتصادية والاجتماعية"⁷.

وتنقسم المؤسسات المالية إلى مؤسسات مصرافية (مصارف) وغير مصرافية كصناديق الاستثمار وشركات التمويل وشركات التأمين وغيرها. ويمكن تطبيق برامج التحفيز في المؤسسات التي تتصف بأنها شركات مساهمة ينقسم رأسملها إلى أseم متساوية قابلة للتداول.

المطلب الأول: صور التحفيز باستخدام الأseم وأحكامها:

تعد خطط تمليك الأseم نوعاً متقدماً من الحوافر، وتهدف المؤسسة من خلالها إلى تحقيق نتائج متعددة، وفيما يلي ذكر صور التحفيز والأحكام الفقهية للمسائل المتعلقة بها:

¹ لسان العرب، ابن منظور (337/5)، مادة (حَفَّرَ)، و"القاموس المحيط"، الفيروزآبادي (ص/509)، مادة (حَفَّرَ).

² قاموس شيبان، نبيل شيبان ودينا كنج: (ص/438).

³ إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، علي السلمي (ص/300).

⁴ لسان العرب، ابن منظور (308/12)، مادة (سهم).

⁵ قاموس شيبان، نبيل شيبان ودينا كنج: (ص/758).

⁶ المعايير الشرعية، هيئة المحاسبة والمراجعة: (ص/567).

⁷ المؤسسات المالية الإسلامية، صالح العلي: (ص/25).

أولاً: صور التحفيز:

للحفيز باستخدام الأسمى صور متعددة تتحصّر فيما يلي:

الصورة الأولى: خيار شراء الأسمى

وتتبع المؤسسات المالية الإسلامية في برامج خيار الأسمى طريقتين⁸:

الطريقة الأولى:

1. تمنح المؤسسة الموظف الخيار في تملك كمية معينة من الأسمى.
2. يحق للموظف أن ينفذ خياره في جميع الكمية المعروضة أو بعضها.
3. إذا قبل الموظف ومارس خياره فإنه يدفع ثمن الأسمى فوراً للمؤسسة التي تملكه الأسمى.
4. يصبح الموظف من حملة الأسمى وتثبت له جميع حقوق حامل السهم لكنه يمنع من التصرف في أسمه حتى تنتهي المدة المحددة، ويستوفي شروط البرنامج، وقد ينص النظام على السماح الجزئي بالتصريف بحيث يتمكن الموظف من التصرف بربع الأسمى بعد سنة ونصفها بعد سنتين وهكذا.

ويشير الباحث إلى أن من ذكر هذه الطريقة لم يبين هل يستمر العرض قائماً حتى تنتهي مدة البرنامج أم لا؟ فالعرض إن بقي مستمراً كانت هذه المسألة بعينها مسألة الخيار الأمريكي⁹، وهو الذي يتيح لصاحب الخيار تنفيذ خياره في أي وقت خلال مدة العقد وهي الفترة الممتدة من وقت التعاقد إلى تاريخ محدد ينتهي الخيار عنده وأما إن كان العرض لمدة يسيرة يسقط حق الموظف بعدها في القبول فالظاهر حينها أن الخيار المنوح ليس خياراً في الحقيقة ولا يندرج ضمن خيارات الأسمى وإنما يدخل تحت الصورة الثانية من صور تملّك الأسمى، وسيأتي بيانها.

الطريقة الثانية¹⁰:

1. تمنح المؤسسة الخيار في شراء عدد معين من الأسمى لمن اختاره من موظفيها.
2. لا يحق للموظف أن يمارس خياره إلا بعد مضي المدة المحددة، والتي قد تمتد سنوات.
3. يكون للموظف الحق في شراء جميع الأسمى المعروضة أو جزء منها.
4. إذا لم يمارس الموظف خياره في الوقت المحدد سقط حقه.
5. إذا اختار الموظف التنفيذ بعد انتهاء المدة المحددة، تقوم المؤسسة بتملكه العدد المطلوب فيصبح من حملة الأسمى وتثبت له جميع الحقوق دون أي استثناء.
6. تنص بعض الأنظمة على تقسيم الممارسة إلى قسمين بحيث يسمح للموظف بممارسة حقه في نصف الأسمى بعد سنتين والباقي بعد ثلاثة.

⁸ ينظر: " الخيار شراء الأسمى " عبد الستار القطنان: (ص/7-8).

⁹ الأوراق المالية وأسواق رأس المال، منير هندي (ص/58)، والمشتققات المالية، سمير رضوان (189).

¹⁰ ينظر: خيار شراء الأسمى، عبد الستار القطنان: (ص/8-9).

وكما يظهر فإن هذه الطريقة تطبق على صورة الخيار الأوروبي¹¹ الذي يكون فيه الذي يتم فيه تنفيذ الخيار في وقت معين آجل، ويقتصر حق صاحب الخيار على ممارسة حقه في تاريخ انقضاء مدة العقد (تاريخ التصفية)؛ فلا يستطيع تنفيذ العقد قبله، وينتهي خياره بانقضائه.

ويندرج تحت هذا النوع من الخيار برنامج مشاركة الموظفين بالأسهم (جنا) في مصرف الإنماء الإسلامي الذي يقدم للموظفين المؤهلين خيار تملك الأسهم بسعر ممارسة محدد مسبقاً في تاريخ المنح، ويتم استقطاع قيمة الأسهم من راتب الموظف المشترك في البرنامج على أساس شهري ولمدة ثلاثة سنوات، حيث يقوم المصرف باستثمارها في صندوق ادخاري، وفي حال قرار الموظف بعدم رغبته في تنفيذ خياره يحق له استرداد مبالغ اشتراكه إضافة إلى أي ربح حمل علىها¹².

وعند التأمل في الطريقتين السابقتين يتضح أن الفرق بينهما في وقت القبول والتملك، ففي الأولى يحق للموظف القبول في أي وقت خلال فترة الخيار ويملك الأسهم مباشرة بشرط عدم التصرف فيها، وفي الطريقة الثانية لا يتم القبول والتملك إلا في وقت مستقبلي بعد استيفاء الشروط.

الصورة الثانية: تقوم فيها المؤسسة بتمكين العاملين من شراء عدد من الأسهم بثمن معين يقل عن سعر السوق غالباً¹³. وواضح أن هذه الصورة لا تختلف عن التي قبلها إلا في كون الشراء غير مسبق بمنح الخيار، ويمكن القول بأن الصورة الأولى تتالف من مرحلتين، أولاهما منح الخيار، والثانية تنفيذ الشراء، وأما هذه الصورة فإنها تقتصر على المرحلة الثانية فقط.

الصورة الثالثة: ومن خلالها تقوم المؤسسة بمكافأة مدربيها على إنجازاتهم من خلال منحهم عدداً من الأسهم مجاناً مع معهم من التصرف فيها مدة معينة كخمس سنوات مثلاً¹⁴.

ويتختص مما تقدم أن التملك إما أن يكون بيعاً بسعر معين أو أن يكون مجاناً، والبيع قد يسبق بمنح الخيار وقد يخلو عنه، ويقترن بعملية التملك شروط معينة يتوجب على الموظف الوفاء بها حتى يستحق هذه الأسهم ويتمكن من التصرف بها.
ثانياً: المسائل المتعلقة بصور التحفيز وأحكامها الفقهية:

يتعلق بالتحفيز مسائل متعددة ينبغي الوقوف عندها والتأمل فيها للحكم على برامج التحفيز، والتي يمكن حصرها في ثلاثة مسائل:
المسألة الأولى: حكم الخيار المنح للموظفين

للوصول إلى حكم الخيار المنح للموظفين لا بد من إيضاح الفرق بينه وبين عقود الخيار -أو الاختيارات¹⁵ - التي يجري التعامل بها في أسواق رأس المال، فقد عرفت بأنها: "عقد يتم بموجبه منح الحق وليس الالتزام - لشراء أو بيع شيء معين - كالأسماء أو السلع أو العملات أو المؤشرات أو الديون- بثمن محدد لمدة محددة ولا التزام واقعاً فيه إلا على بائع هذا الحق"¹⁶.

¹¹ الأوراق المالية وأسوق رأس المال، منير هندي: (ص/58).

¹² التقرير السنوي، مصرف الإنماء: (ص/137)، وينظر: قرارات مصرف الإنماء: (35/2) قرار رقم (396).

¹³ ينظر: إدارة الأجور والرواتب، محمد الشهري: (ص/357).

¹⁴ ينظر: إدارة الموارد البشرية، جاري ديسلى: (ص/618).

¹⁵ اقترح بعضهم تسميتها بالاختيارات تمييزاً لها عن الخيارات المعروفة عند الفقهاء كخيار الشرط والعيب. ينظر: الأسواق المالية، محمد علي القرى (ص/82).

¹⁶ المعايير الشرعية، هيئة المحاسبة والمراجعة: (ص/522).

فالفرق الجوهرى بين الخيارين أن خيار الموظفين يمنح لهم مجاناً من قبل المؤسسة تحفيزاً لهم، ولا يبذلون مقابل الخيار نفسه عوضاً، بخلاف الخيار في الأسواق المالية الذي يكون له ثمن مستقل عن ثمن الأسهم.
وقد ذهب الفقهاء المعاصرون إلى عدم جواز عقود الاختيار بصورتها القائمة في الأسواق المالية، وصدر بذلك قرار مجمع الفقه الإسلامي¹⁷، وأخذت به المعايير الشرعية¹⁸، لأن البيع مبادلة المال بالمال، والخيار المعقود عليه ليس مالاً ولا منفعة ولا حقاً متعلقاً بمال¹⁹، إضافة إلى أن مشتري الخيار لا يقصد تنفيذه وشراء الأسهم وإنما يؤثر بيعه والاستفادة من الفروقات بين الأسعار²⁰ فيكون من باب الغرر.

ولأن الخيار المنوح للموظفين لا يشتمل على المحاذير الشرعية في الخيارات التقليدية، فقد نص عدد من الباحثين²¹ على جوازه، وصدر بذلك قرار ندوة البركة التاسعة والعشرين²²، وعللت ذلك بوجود التبعية المعتبرة - وهي علاقة السببية - بين عقد المعاوضة - وهو عقد الإجارة - والتعهد بالخيار. لكن القول بجوازه يقتضي بإيجاد التكيف المناسب له وهو ما لم يحظ بالدراسة الكافية، ويستعرض الباحث التكيفات المحتملة فيما يلي:

التكيف الأول:

يمكن أن يقال: إن عملية منح الخيار هو عقد هبة²³، والمعقود عليه هو الحق في الشراء، ويترتب عليه التزام مانح الخيار بالبيع، فيصير حق الشفعة الذي يلزم الجار ببيع الدار لجاره إذا طلبها، ويخيار الشرط الذي يعطي الحق لصاحبها في الفسخ والإمساء، وهذا التكيف محل نظر لما يلي:

أولاً: الحقوق المعتبرة شرعاً هي الحقوق التي ثبتت ل أصحابها بوجه شرعى صحيح، وحق الخيار ليس كذلك لأنه يثبت بإنشاء أحد العاقدين، فلا يعد حقاً شرعاً، ولا يصح أن يكون مجرد الالتزام بالبيع محلاً للعقد²⁴.

ثانياً: لو سلمنا أن حق الخيار معتبر فلا يudo أن يكون احتصاصاً أو حقاً مجدداً عن الملك وغير متعلق بمال ولا متقرر في محل، وقد ذكر الفقهاء²⁵ أن هذه الحقوق مما لا يصح الاعتياض عنه ولا تملكه.

¹⁷ قرارات وتوصيات مجمع الفقه الإسلامي: (ص/201) قرار 63 (7/1) تاريخ 1992م.

¹⁸ المعايير الشرعية، هيئة المحاسبة والمراجعة: (ص/552).

¹⁹ رد المحتار، ابن عابدين: (505/4)، (518)، والفرق، القرافي: (208/3-239-240)، والشرح الكبير، الدردير: (10/3)، وأسنی المطالب، الأنصاري: (2/2)، وكشف النقاع، البهوي: (152/3).

²⁰ أسواق الأوراق المالية، سمير رضوان: (354).

²¹ الحقيقة الاقتصادية، علي القره داغي (130/5)، والأسواق المالية، محمد علي القرى (ص/75)، والخيار التبعي، حسين حسان (ص/8)، والخيار التبعي، سامي السويلم (ص/12).

²² قرارات وتوصيات ندوات البركة، عبد المستار أبو غدة (ص/223).

²³ الأسواق المالية، محمد علي القرى (ص/75).

²⁴ الاختيارات، الصديق محمد الأمين الضرير، مجلة مجمع الفقه الإسلامي (ص/265).

²⁵ الأشباه والنظائر، ابن نجم (ص/178)، ورد المحتار، ابن عابدين (518/4)، والفرق، القرافي: (210/3)، والمنتشر في القواعد، الزركشي (55/2)، وكشف النقاع، البهوي: (401/3).

التكيف الثاني:

ال الخيار الممنوح للموظفين وعد ملزم للشركة ببيع الأسهم سواء كان منح حق خيار الشراء قد صدر ضمن شروط عقد العمل أو بوثيقة مستقلة²⁶، وبناء عليه يجب على المؤسسة أن تضمن للموعود له الضرر الفعلي الذي لحقه إذا أخلفت بوعدها، وذلك فيما لو اشتري الأسهم بسعر السوق على أقل أن يستردها فيما بعد بسعر أقل من خلال خيار الشراء.

ويزيد على هذا التكيف ما يلي:

أولاً: الوعد عند جمهور العلماء²⁷ لا يلزم الواقع قضاء، والفرض أن المؤسسة في هذه المسألة تلتزم بتنفيذ البيع إذا رغب الموظف بذلك، فلا يصح هذا التكيف على مذهب الجمهور.

ويمكن أن يناقش: بما يذكره الحنفية²⁸ من أن الموعيد إذا كانت بصورة التعاليق فإنها تصير لازمة، بمعنى أن الوعد إذا صدر معلقاً على شرط فإنه يخرج عن معنى الوعد مجرد ويكسب قوة الالتزام، ويصبح عنده ملزاً لصاحبها، والمؤسسة تتعلق الوعد بالبيع على تحقيق شروط معينة أهمها بقاء الموظف على رأس عمله، فكأنها عندما تمنحه الخيار تقول: إن حفظ الشرط سأبيعك عدداً من الأسهم.

ويجاب: بأن الحنفية²⁹ يجعلون للموعيد المعلقة قوة الإلزام فيما يصح تعليقه بالشرط شرعاً كالإسقاطات المحسنة، وأما التمليكات - كالبيع والهبة - فلا يصح تعليقها.

ثانياً: لا يصح في رأي الباحث حمل المسألة على ما أخذت به المعايير الشرعية³⁰ من مشهور مذهب المالكية³¹ في الإلزام بالوعد؛ للأسباب الآتية:

الأول: أن الوعد الذي قال المالكية بلزمته هو الوعد بالتبرعات لا الوعد بالمعاوضات، لأن الوعد عندهم: "إخبار عن إنشاء الخبر معروفاً في المستقبل"³²، والمعاوضة ليست من المعروف، ويشهد لذلك الأمثلة التي يذكرونها.

الثاني: أن المالكية - في المشهور - قيدوا وجوب الوفاء بالوعد بما إذا كان الوعد معلقاً على سبب وبasher الموعود له ذلك السبب، والمؤسسة هنا وعدته بأنها ستبيعه وعلقت البيع على شرط معين كالاستمرار في العمل والاجتهاد فيه، والموظف إذا التزم بالشرط لا يباشر بسبب الوعد شيئاً زائداً مما هو واجب عليه أصلاً بعد عقد العمل.

²⁶ الخيار التبعي لشراء الأصول، حسين حامد حسان (ص/8)، وبحوث في الاقتصاد الإسلامي، علي القره داغي (ص/139)، والأسواق المالية، محمد علي القرى (ص/75).

²⁷ المبسوط، السرخسي (132/4)، والفتاوی البزارية، البزاری (172/2)، وروضة الطالبين، النووي (390/5)، وأسنى المطالب، الأنصاري (486/2)، وإنصاف، المرداوي (152/11)، وكشف النقاع، البهوي (284/6).

²⁸ الفتاوی البزارية، البزاری (172/2)، والأنباء والنظائر، ابن نجم (ص/247)، ورد المحتر، ابن عابدين (277/5).

²⁹ رد المحتر، ابن عابدين (5/241-240).

³⁰ المعايير الشرعية، هيئة المحاسبة والمراجعة: (ص/1190).

³¹ الفرق، القرافي (25/4)، وتحرير الكلام في مسائل الالتزام، الخطاب (ص/155).

³² تحریر الكلام في مسائل الالتزام، الخطاب (ص/153).

الثالث: أن المعايير الشرعية³³ عندما أخذت بمذهب المالكية في المعاوضات لم تقل بالإلزام في تنفيذ المعاوضة، وإنما ذهبت إلى تضمين الواقع بالضرر الفعلي الذي يتکبد الموعود له، وليس من الضرر الواجب تعويضه الفرصة الضائعة، وهي ما فات الموظف من ربح لو ثمت الصفة.

التكيف الثالث:

الخيار الممنوح هو إيجاب من المؤسسة ملزم لها³⁴، وقد قال بالإيجاب الممتد بعض المالكية³⁵، وصدر بجواز قرار مؤتمر شوري الفقهاء³⁶.

ويترتب على هذا التكيف أن الموظف عندما يختار الشراء يلزم العقد وتصير الأسهم ملكاً له دون حاجة إلى تجديد الإيجاب. وعلى التسليم بصحة الإيجاب الممتد، فإن هذا التكيف يحتم على الموظف أن يقبل جميع الأسهم المعروضة عليه، ولا يحق له أن يقبل في بعض الأسهم، لأن الإيجاب والقبول لا بد أن يكونا متوقفين.

ويلاحظ بأن هذا التكيف يتواافق مع صورة الخيار الأمريكي الذي يستطيع الموظف فيه القبول خلال الفترة الممتدة، وأما الخيار الأوروبي فإن القبول يتحدد في وقت محدد في المستقبل، فلا يتواافق معه هذا التكيف.

الترجيح ورأي الباحث:

يرى الباحث بعد استعراض التكيفات المحتملة التفريق بين نوعي الخيار؛ فإن كان على الطريقة الأمريكية فيكيف على أنه إيجاب مستمر من المؤسسة لموظفيها خلال فترة الخيار مع مراعاة أن يكون القبول متوقفاً مع الإيجاب، وأما إن كان على الطريقة الأوروبية فهو وعد من المؤسسة بالبيع في وقت أجل محدد لكن القول بلزمته محل نظر، ولذا يقترح الباحث أن تصدر المؤسسة وعداً تتهدى فيه بحسب خاص للموظفين الراغبين بشراء الأسهم ضمن شروط معينة، وبذلك يكون الوعد ملزماً عند تطبيق الشروط لأنه وعد بالطبع، حيث تلتزم المؤسسة بتنفيذ هذا الوعد فعلًا، ويمكن تطبيق هذا المقترن وإسقاطه على الطريقة الأوروبية والأمريكية.

المسألة الثانية: حكم الشروط المقترنة بتمليك الأسهم:

تقدّم أن تملك الأسهم قد يكون بعد تحقيق متطلبات المؤسسة وقد يكون قبلها، فإذا كان التملك قبل تحقيق المطلوب اشترطت عليهم شروطاً مقترنة بعقد التملك الذي قد يكون بيعاً وقد يكون هبة، وأهم شرط تفرضه المؤسسة على الموظفين عدم التصرف في الأسهم خلال مدة معينة مع ملاحظة أنهم قد صاروا مالكين للأسمى، واستحقوا جميع حقوق المساهمين باستثناء التصرف فيها، فهل يصح مثل هذا الشرط؟

ذهب جمهور الفقهاء³⁷ إلى عدم جواز هذا الشرط لأنّه ينافي مقتضى العقد.

³³ المعايير الشرعية، هيئة المحاسبة والمراجعة (ص/ 1190).

³⁴ الخيار التبعي، حسين حامد حسان (ص/8).

³⁵ القبس، ابن العربي (777/2)، مواهب الجليل، الحطاب (240-239/4).

³⁶ البيان الخاتمي لمؤتمر شوري الفقهاء السابع (ص/14).

³⁷ رد المحتار، ابن عابدين: (86/5)، وتحرير الكلام في مسائل الالتزام، الحطاب: (ص/350)، ومواهب الجليل، الحطاب: (373/4)، وروضۃ الطالبین، النووي: (406/3)، وكشف النقاع، البهوي: (193/3).

وذهب بعض الحنبلية³⁸ إلى جواز الشرط وصحة العقد، لأنه شرط مقصود للبائع ولا يخالف الشرع. فعلى مذهب الجمهور لا يصح أن تشترط المؤسسة على الموظفين بيع الأسمى بشرط عدم التصرف، وأما على المذهب الثاني فإنه يسوغ للعقد تقيد الملك المطلق بشروط تمنع بعض تصرفات المالك، فلا يكون الملك المنقول بعد البيع مع هذه الشروط ملكاً مطلقاً بل مقيداً.³⁹ لكن يبقى الإشكال قائماً فيما لو بدأت قيمة الأسمى بالانخفاض، وأراد الموظف بيع الأسمى قبل أن تنهار قيمتها، فإن الشرط يمنعه من ذلك ويقع في ضرر كبير جداً، وتخرج حينها الأسمى الممنوعة عن مقصدها التحفيزي بل تقلب من ثواب إلى عقاب، ولذلك ذهبت بعض الهيئات الشرعية إلى مراعاة هذه الحالة رفقاً بالموظف.⁴⁰

المسألة الثالثة: الآثار المترتبة على إخلال الموظف بالشروط

تبين أن البيع يقترن بشرط أساسى هو عدم التصرف مدة معينة والغاية منه الاستفادة من خدمات الموظف خلال هذه المدة، وتحفيزه علىبذل الجهد، ويترتّب على ذلك أن الموظف لا يستطيع بيع الأسمى أو نقل ملكيتها إلى غيره كما أنها تلحاً إلى استرداد تلك الأسمى منه إذا استقال وترك عمله، وهنا يثار الإشكال حول كيفية هذا الاسترداد، فإن قيمة الأسمى تتغير باستمرار وربما نقصت قيمتها يوم الاسترداد عن الثمن الذي بذله الموظف يوم الشراء، فهل تسترد المؤسسة الأسمى بالثمن الذي بذله الموظف أم بالقيمة السوقية لها؟

نصت بعض اللوائح على أن أنه إذا استقال الموظف قبل انتهاء المدة التي يمنع فيها من التصرف بالأسمى التي يملكها، فإن من حق المؤسسة شراء أسمى بسعر شرائه لها أو بسعر السوق أيهما أقل، والبعض أوجب على الموظف بيع الأسمى للمؤسسة بالسعر الأصلي لعقد الخيار الخاص بها⁴¹، والذي يراه الباحث ما ذهبت إليه بعض الهيئات الشرعية⁴² من أن الأولى مراعاة الأفضل للمشتراك عند التسوية قبل تاريخ الاستحقاق لا سيما حال الوفاة أو العجز الكلى أو الاستغناء عن خدمات الموظف من قبل المصرف لأنه الأقرب للعدل والألائق بمقاصد برامج التحفيز.

المطلب الثاني: مصادر توفير أسمى التحفيز وأحكامها:

إن التحفيز باستخدام الأسمى ليس كأي مكافأة تقدمها المؤسسة لموظفيها لكون الأسمى الممنوعة ذات تأثير مباشر على حقوق المساهمين. ونظراً لانتشار التحفيز بالأسمى ومراعاة لحساسية هذا النوع من الحافز فقد أصدرت بعض الدول تشريعات خاصة بنظام خيار الأسمى في المؤسسات ورسمت له إطاراً تنظيمياً تخضع له الشركات المساهمة عموماً⁴³. كما ينبغي للمؤسسة الراغبة في تطبيق برامج التحفيز أن ينص نظامها الأساسي على جوازها لتعلقها بحقوق المساهمين.

³⁸ الإنصاف، المرداوى: (351/4)، 353-354.

³⁹ المدخل الفقهي العام، مصطفى الزرقا: (562/1).

⁴⁰ خيار شراء الأسمى، عبد السنارقطان: (ص/16).

⁴¹ خيار شراء الأسمى، عبد السنارقطان: (ص/15).

⁴² قرارات مصرف الإنماء، (2/96) رقم (438).

⁴³ ينظر: قانون الشركات الأردني قانون الشركات رقم (22) لعام 1997م وتعديلاته، الباب الخامس، الشركات المساهمة الخاصة، المادة (81)، واللائحة التنفيذية، الكتاب الحادي عشر، هيئة أسواق المال الكويتية، الملحق رقم (19) في شروط وإجراءات إصدار نظام خيار الأسمى للموظفين الصادر في أغسطس 2020م، وقرار مجلس إدارة هيئة قطر للأسواق المالية رقم (5) لسنة 2020م المتعلق بإصدار الضوابط الخاصة لشراء الشركات المساهمة المدرجة لأسمها لغاية برامج تحفيز الموظفين، وقواعد طرح الأوراق المالية والالتزامات المستمرة، هيئة السوق المالية السعودية، المادة (35).

ومن خلال النظر في هذه اللوائح والأنظمة يتبيّن أن عملية توفير الأسمى لوفاء بمتطلبات برامج التحفيز يكون بطريقتين يتناولهما الباحث في الفرعين الآتيين:

الفرع الأول: طريقة زيادة رأس المال:

حيث تقوم المؤسسة بعد موافقة الجمعية العامة غير العادية بزيادة رأس مالها وتخصيص الأسمى المصدرة أو جزء منها للموظفين من خلال اكتتاب خاص بهم، وتنص اللوائح على سقوط حق المساهمين في أولوية الاكتتاب فيما يخص الموظفين من أسمى الزيادة. وتتحدد القوانين سقفاً لنسبة هذه الأسمى من رأس المال المدفوع.

ومن المؤسسات الإسلامية التي نصت أنظمتها الداخلية على هذه الطريقة مصرف الإنماء⁴⁴، ومصرف البلاد⁴⁵ السعوديان، ومجموعة البركة المصرفية⁴⁶ في البحرين.

الحكم الشرعي لهذه الطريقة:

تأخذ هذه الطريقة حكم الاكتتاب اللاحق لتأسيس الشركة، وهذا الاكتتاب في حقيقته عقد بيع يتم بين الشركة بشخصيتها المعنية وبين المكتتبين⁴⁷ وهو الموظفون، وهذا الاكتتاب له ثلاث مراحل:

المراحل الأولى: عرض الأسمى للاكتتاب، الذي يكون من خلال الإعلان عن برنامج التحفيز.

المراحل الثانية: الإيجاب من طرف المكتتبين، ويتحقق عند إبداء الموظفين رغبتهم في الاشتراك في البرنامج، وتحديدهم عدد الأسمى المراد شراؤها.

المراحل الثالثة: القبول من طرف المؤسسة وتخصيص الأسمى لهم.

وظاهر مما تقدم أن هذه العملية تتطبق على صورة التحفيز بالبيع المباشر الذي لم يسبق بال الخيار، وأما إذا سبق البيع بمنح الخيار فيتعين عندها تكييف الخيار بأنه وعد، ولا يصح تكييفه بأنه إيجاب ممتد، وأما لزوم الوعد فهو محل اجتهد.

ومما يجب الوقوف عنده في هذه المسألة أن الثمن الذي يبذله الموظفون مقابل الأسمى أقل من قيمتها، وتحمل المؤسسة التكاليف الزائدة، وهذا يضر بالمساهمين لما يتربّ عليه من نقص في أرباحهم بزيادة الأسمى، وتحملهم للتكاليف.

وللジョاب عن ذلك يقال: إن المساهمين لما دخلوا شركاء في هذه الشركة قد التزموا بنظامها التأسيسي وقبلوا به، ويشتمل النظام التأسيسي عادة على القواعد المتعلقة بتعديل رأس المال، ولا يحق لها أن تقوم بإصدار خاص للموظفين إن لم ينص نظامها على ذلك، إضافة إلى أن هذه الزيادة تخضع لمراقبة الجهات الإشرافية وتعليماتها التي تقيد وتحدد نسبة الأسمى وتشترط لإقرار هذه البرامج موافقة الجمعية العمومية للشركة وأن يتضمن قرارها ما يفيد تنازل المساهمين عن حقوقهم في أولوية الاكتتاب. هذا من الناحية التنظيمية.

⁴⁴ النظام الأساس لمصرف الإنماء، الباب الثاني في رأس المال والأسمى، المادة (13).

⁴⁵ النظام الأساس لبنك البلاد: الباب الثاني في رأس المال والأسمى، المادة (13).

⁴⁶ ينظر: عقد التأسيس والنظام الأساسي، مجموعة البركة المصرفية، البحرين، المادة (44).

⁴⁷ أحكام الاكتتاب في الشركات المساهمة، حسان السيف: (ص/50).

وأما من ناحية أخرى فإن القيمة التي خسرها المساهمون، هي -من وجهة نظر محاسبية- مصروفات تتکبدها المؤسسة في سبيل الوصول إلى ربح أعلى، فهو استثمار في الموظفين لتحسين عمل الشركة إجمالاً، وهذا إن وجدت المتابعة والمراقبة- لا يضر بالمساهمين بل ينفعهم على المدى البعيد.

الفرع الثاني: طريقة أسهم الخزينة:

حيث تقوم المؤسسة باستخدام أسهم الخزينة لتغطية متطلبات برنامج خيار الأسهم، ويراد بأسهم الخزينة في الاصطلاح المالي: "الأسهم التي تقوم الشركة بشرائها وإعادة بيعها أو استخدامها من أسهامها المصدرة"⁴⁸، ويطلق عليها أيضاً الأسهم المسترددة وعرفت بأنها: "الأسهم الصادرة التي تقتتها الشركة لاغانها أو لإعادة بيعها في المستقبل".⁴⁹

ولم تبتعد هيئة الأوراق المالية السورية عن التعريفات السابقة وعرفتها بأنها: "الأسهم الصادرة عن الشركة والمشترأة من قبلها".⁵⁰ فالمؤسسة في هذه الطريقة تستعمل أسهمها المطروحة دون زيادة في رأس المال أو طرح أسهم جديدة كما في الطريقة الأولى. وتلتجأ الشركات عادة إلى شراء أسهمها لعدة أسباب من بينها تخفيض رأس المال والوفاء بالتزاماتها في برامج تحفيز الأسهم. وتحدد الأنظمة مدة للصرف في الأسهم المسترددة تصبح بعدها ملغاة ولذا يعد شراء الشركة لأسهمها من طرق تخفيض رأس المال. ومن المؤسسات الإسلامية التي نصت أنظمتها الداخلية على تطبيق هذه الطريقة: بنك البلاد⁵¹ السعودي، ومجموعة البركة المصرفية⁵² في البحرين.

الحكم الشرعي لهذه الطريقة:

للوصول إلى الحكم الشرعي لاستخدام أسهم الخزينة في برامج التحفيز لا بد من بيان التكيف الشرعي لأسهم الخزينة وحكمها، وقد بين الباحث أن أسهم الخزينة ناتجة عن شراء الشركة أسهمها وعملية الشراء تتضمن العناصر الآتية:

1. المشتري: وهي المؤسسة بصفتها الاعتبارية، التي هي ممثل عن جميع المساهمين.
2. البائع، وهو حملة الأسهم الراغبون في بيع حصصهم للمؤسسة.
3. المباع وهو السهم الذي يمثل حصة مشاعة من إجمالي أصول الشركة.

ويترتب على شراء المؤسسة لأسهمها أنها تدخل في خزينة المؤسسة وتخرج من التداول، فينخفض بذلك عدد الأسهم القائمة، ولا تستحق هذه الأسهم أية أرباح، ويعود ذلك تخفيضاً مؤقتاً لرأس المال، ولذلك يتم الإفصاح عنها في شكل حساب عكسي لرأس مال الأسهم، حيث تظهر أسهم الخزينة في الميزانية العمومية كرقم سالب ضمن حقوق الملكية.⁵³

ويمكن تكيف هذه العملية بأنها شراء بعض الشركاء لحصة شريك آخر⁵⁴، وهو تصرف جائز إذا كان برضاء الشركاء، أو من ينوب عنهم.

⁴⁸ قاموس المصطلحات المالية، اتحاد هيئات الأوراق المالية (ص/17).

⁴⁹ قاموس شبيان، وليد شبيان ودينا كنج: (ص/808).

⁵⁰ تعليمات شراء الشركات المساهمة للأسماء الصادرة عنها، هيئة الأوراق والأسوق المالية السورية، 2011.

⁵¹ النظام الأساسي لنـكـ الـلـادـ، المـادـةـ (10).

⁵² عقد التأسيس والنظام الأساسي، مجموعة البركة المصرفية، المادة (44).

⁵³ أسهم الخزينة في الشركات الإسلامية، عبد العزيز القصار: (ص/20).

⁵⁴ أسهم الخزينة، عبد العزيز القصار: (ص/27)، وشراء الشركة المساهمة أسهمها، عبد العزيز الدمخ، رسالة ماجستير: (ص/84).

وبناءً عليه يجوز اتباع طريقة أسهم الخزينة لتوفير متطلبات برامج التحفيز، مع مراعاة أن تكون الأسماء مملوكة للمؤسسة عند بيعها أو هبتها للموظفين.

وقد يرد على القول بالجواز أن هذه العملية لها أثر على المساهمين، فهم عندما تنتقل هذه الأسماء إلى الموظفين يتبدون مصروفات زائدة بسببهم، سواء كان هذا النقل بالبيع بأقل من سعر الشراء أو كان عن طريق الهبة ويجاب: بأنه إشكال من حيث الظاهر فقط، وأما من حيث المقصد والهدف البعيد فهو استثمار في الموظفين بما يعود على المؤسسة بالنجاح وزيادة الأرباح في المستقبل إضافة لكون برامج التحفيز متوقفة على موافقة الجمعية العمومية التي تمثل المساهمين.

الخاتمة:

توصيل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى النتائج الآتية:

1. التحفيز باستخدام الأسماء إما أن يكون من خلال بيع الأسماء للموظفين بسعر تشجيعي وإما أن يكون من خلال المنح المجاني لهم.
2. يسبق مرحلة البيع غالباً مرحلة منح الخيار، وفيها يخير الموظف بين شراء الأسهم وعدمها، وتتفيد الخيار قد يكون خلال فترة ممتدة فيكيف منح الخيار على أنه إيجاب ممتد، وقد يكون في وقت لاحق محدد فيكيف منح الخيار على أنه وعد بالبيع.
3. يرى الباحث أن سلوك طريق الخيارات فيه مسيرة للطرق التقليدية، وأن القول بلزوم البيع بالوعد قضاء محل نظر.
4. يقترح الباحث أداة بديلة للتحفيز باستخدام الأسماء تقوم على منح تخفيض مشروط للموظف الراغب في تملك أسهم المؤسسة، وتكيف فقهاً على أنها وعد ملزم بالوضيعة.
5. يرجح الباحث أن يكون تملك الأسهم بعد استيفاء الموظف للشروط لأن التملك المقترن بمنع التصرف لا يخلو من إشكالات من الناحية الفقهية والتطبيقية.
6. تسلك المؤسسات لتوفير أسهم التحفيز إحدى طريقتين: أولاهما الاكتتاب الخاص بالموظفين، وثانيهما شراء المؤسسة لأسمها ونقل ملكيتها للموظفين، وكلاهما جائز من الناحية الشرعية.
7. تملك الموظفين لأسهم المؤسسة لا يضر بالمساهمين ولا يؤثر على حقوقهم لأنه لا يتم إلا بموافقة الجمعية العمومية التي تمثلهم، وبعد استثماراً ناجحاً يعود عليهم بالنفع والفائدة على المدى البعيد.

التمويل:

هذا البحث ممول من جامعة دمشق وفق رقم التمويل (501100020595).

المراجع:

1. أحكام الاكتتاب في الشركات المساهمة، حسان السيف، دار ابن الجوزي، ط1، 1427هـ/2006م، 143ص.
2. الاختيارات، الصديق محمد الأمين الضرير، مجلة مجمع الفقه الإسلامي، ع7، مج1، جدة، 1412هـ/1992م، (ص ص263-271).
3. إدارة الأجور والرواتب، محمد علي ظافر الشهري، معهد الإدارة العامة، الرياض، 2016م، 536ص.
4. إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، علي السلمي، مكتبة غريب، القاهرة، ط3، 1985م، 415ص.
5. إدارة الموارد البشرية، جاري ديسير، تعریب: محمد سيد أحمد عبد المتعال، دار المريخ، الرياض، 2015م، 936ص.
6. أنسى المطالب في شرح روض الطالب، زكريا بن محمد الانصارى، (926هـ)، دار الكتاب الإسلامي، 4مج.
7. أسهم الخزينة في الشركات الإسلامية: دراسة فقهية تطبيقية، عبد العزيز القصار، الكويت، 2013م، 31ص.
8. أسواق الأوراق المالية ودورها في تمويل التنمية الاقتصادية، سمير عبد الحميد رضوان، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، القاهرة، ط1، 1996م، 413ص.
9. الأسواق المالية، محمد علي القرى، دار حافظ، جدة، ط1، 1995م، 130ص.
10. الأشباء والنظائر على مذهب أبي حنيفة النعمان، زين الدين بن إبراهيم ابن نجيم (970هـ)، تحقيق: زكريا عميرات، دار الكتب العلمية، بيروت، ط1، 1419هـ/1999م، 390ص.
11. الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف، علي بن سليمان المرداوي (885هـ)، دار إحياء التراث العربي، ط2، 12مج.
12. الأوراق المالية وأسواق رأس المال، منير إبراهيم هندي، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1993م، 752ص.
13. البيان الختامي لمؤتمر شوري الفقهى السابع والقرارات والتوصيات الصادرة عنه، الكويت، 1-2 ربى الآخر 1439هـ الموافق 20-19 ديسمبر 2017م، 15ص.
14. تحرير الكلام في مسائل الالتزام، محمد بن محمد الحطاب (954هـ) تحقيق: عبد السلام محمد الشريف، دار الغرب الإسلامي، بيروت، ط1، 1404هـ/1984م، 457ص.
15. تعليمات شراء الشركات المساهمة للأسمهم الصادرة عنها، هيئة الأوراق والأسواق المالية السورية، قرار (56) لعام 2011م.
16. التقرير السنوي، مصرف الإنماء، 2021م، 200ص.
17. حقيقة الدكتور علي القرداغي الاقتصادية، علي القرداغي، دار البشائر الإسلامية، ط1، 2010م، 12مج.
18. الخيار التبعي لشراء أسهم أو أصول وثمن الوعود بالتمليك في عقد التأجير، حسين حامد حسان، ندوة البركة التاسعة والعشرون للاقتصاد الإسلامي، 6-7 رمضان 1429هـ الموافق 6-7 سبتمبر 2008م، 38ص.
19. الخيار التبعي لشراء الأصول وثمن الوعود بالتمليك في عقد التأجير، سامي سوilem، ندوة البركة التاسعة والعشرون للاقتصاد الإسلامي، 6-7 رمضان 1429هـ الموافق 6-7 سبتمبر 2008م، 14ص.

20. خيار شراء الأسماء لموظفي المؤسسات: التكيف والتطبيق، عبد الستار القحطان، المؤتمر الخامس للهيئات الشرعية للمؤسسات المالية الإسلامية، البحرين، 18-16 شوال 1426هـ الموافق 20-19 نوفمبر 2005م، 19 ص.
21. رد المحتار على الدر المختار، محمد أمين بن عمر ابن عابدين (1252هـ) دار الفكر، بيروت، ط 2، 1412هـ 1992م، 6 مجل.
22. روضة الطالبين وعمدة المفتين، يحيى بن شرف النووي (676هـ)، تحقيق: زهير الشاويش، المكتب الإسلامي، بيروت، ط 3، 1412هـ 1991م، 12 مجل.
23. شراء الشركة المساهمة أسمها: دراسة مقارنة، عبد العزيز الدمخ، رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، قسم السياسة الشرعية، 1432هـ، السعودية، 192 ص.
24. الشرح الكبير (مع حاشية الدسوقي)، أحمد بن أحمد الدردير (ت: 1201هـ)، دار الفكر، 4 مجل.
25. عقد التأسيس والنظام الأساسي لمجموعة البركة المصرفية، والتعديلات التي أدخلت عليه حتى عام 2018م.
26. الفتاوى البازية، محمد بن محمد البازي، تحقيق: سالم مصطفى البكري، دار الكتب العلمية، بيروت، ط 1، 2009م، 2 مجل.
27. الفروق: أنوار البروق في أنواع الفروق، أحمد بن إدريس القرافي (684هـ)، عالم الكتب، 4 مجل.
28. القاموس المحيط، محمد بن يعقوب الفيروزآبادي، تحقيق محمد نعيم العرقاوي، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط 8، 1426هـ، 1500 ص.
29. قاموس المصطلحات المالية، لجنة تنظيم عمليات البورصة ومراقبتها، اتحاد هيئات الأوراق المالية، دبي، 2019م، 100 ص.
30. قاموس شيبان لعلوم الإدارة، نبيل أحمد شيبان، ودينا حسن كنج، الرياض، 1425هـ، 1216 ص.
31. قانون الشركات الأردني قانون الشركات رقم (22) لعام (1997م) وتعديلاته.
32. قرار مجلس إدارة هيئة قطر للأسواق المالية رقم (5) لسنة 2020م.
33. قرارات الهيئة الشرعية، مصرف الإنماء، الرياض، ط 1، 2018م، 3 مجل.
34. قرارات وتوصيات ندوات البركة للاقتصاد الإسلامي، عبد الستار أبو غدة، مجموعة البركة المصرفية، جدة، ط 1، 2010م، 294 ص.
35. قواعد طرح الأوراق المالية والالتزامات المستمرة، هيئة السوق المالية السعودية.
36. كشاف القناع عن متن الإقناع، منصور بن يونس البهوي (1051هـ)، دار عالم الكتب، بيروت، 1404هـ 1983م، 6 مجل.
37. اللائحة التنفيذية، الكتاب الحادي عشر، التعامل في الأوراق المالية، هيئة أسواق المال الكويتية، الملحق رقم (19) في شروط وإجراءات إصدار نظام خيار الأسهم للموظفين الصادر في أغسطس 2020م.
38. لسان العرب، محمد بن مكرم ابن منظور، دار صادر، بيروت، ط 3، 1414هـ، 15 مجل.
39. المبسوط، محمد بن أحمد السرخسي (483هـ)، دار المعرفة، بيروت، 1414هـ 1993م، 30 مجل.
40. المدخل الفقهي العام، مصطفى الزرقا، دار القلم، دمشق، ط 2، 1425هـ 2004م، 2 مجل.

41. المشتقات المالية ودورها في إدارة المخاطر ودور الهندسة المالية في صناعة أدواتها، سمير عبد الحميد رضوان، دار النشر للجامعات، ط1، 2005م، 635ص.
42. المعايير الشرعية، هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية (أيوفي)، المنامة، 1437هـ، 1286ص.
43. الملكية ونظرية العقد في الشريعة الإسلامية، محمد أبو زهرة، دار الفكر العربي، 1996م، 400ص.
44. المنثور في القواعد الفقهية، محمد بن عبد الله الزركشي (ت: 794هـ)، وزارة الأوقاف الكويتية، ط2، 1985م، 3مج.
45. مواهب الجليل في شرح مختصر خليل، محمد بن محمد الحطاب (954هـ)، دار الفكر، ط3، 1412هـ/1992م، 6مج.
46. المؤسسات المالية الإسلامية، صالح العلي، جامعة دمشق، 2016م، 381ص.
47. النظام الأساس لبنك البلاد، والتعديلات التي أدخلت عليه حتى عام 2017م.
48. النظام الأساس لمصرف الإنماء، 2020م.