

الحوافز القائمة على الأسهم في المؤسسات المالية الإسلامية دراسة فقهية تطبيقية

نور الدين السقرق¹، 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

المخلص:

تناولت الدراسة خطط تملك الأسهم باعتبارها مكافأة تشجيعية تلجأ إليها المؤسسات المالية الإسلامية لتحفيز الموظفين وكبار التنفيذيين، ويستهدف الباحث من خلال هذه الدراسة بيان الصور المتبعة للتحفيز باستخدام الأسهم، ومصادر توفيرها وأحكامها. وقد أظهرت الدراسة أن التحفيز بتمليك الأسهم يكون من خلال خيارات شراء الأسهم، أو برامج شراء الأسهم المقيدة، أو المنح المجاني للأسهم المقيدة، ويتم توفير الأسهم عن طريق زيادة رأس المال باكتتاب خاص، أو عن طريق أسهم 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 الأسهم، واقترح الباحث أداة بديلة للخيارات تقوم على منح حسم خاص بشروط تحددها المؤسسة للموظفين الراغبين بتملك الأسهم.

الكلمات المفتاحية: حوافز، تملك الأسهم، خطط الأسهم، خيار شراء الأسهم للموظفين، المدفوعات على أساس الأسهم.

تاريخ الإيداع: 2022/12/14

تاريخ القبول: 2023/4/7



حقوق النشر: جامعة دمشق -

سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر

بموجب

CC BY-NC-SA

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

Nour Eddin Alsakrak¹, Mohammad Alkhalaf^{*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.

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

Received: 14/12/2022

Accepted: 7/3/2023



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

المقدمة:

الحمد لله الذي خلق الخلق فسواه وعدله، وأحكم الصنع فأتقنه وأحسنه، والصلاة والسلام على سيد السادات ومنع الحسن والكمالات، خير من بلغ رسالته وجاهد في سبيل فلاح أمته، وعلى آله وصحبه أجمعين وبعد:

فإنه مع تطور الأعمال وتنوع الوظائف وتشعب التخصصات، حرصت الشركات على اختيار موظفيها ومديري أعمالها بعناية فائقة، وسعت في انتقاء من تراه منهم أهلاً للقيام بأعمالها وأدائها على الوجه الأمثل، وهذا ما جعل التنافس على أشده 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 ولأنهم وتعزيز انتمائهم لها، وصرفهم عن التفكير في ترك وظيفتهم وتقديم خدماتهم إلى المؤسسات المنافسة، ومن الحوافز الشائعة التي تنمي ولاء الموظفين وتدفعهم إلى العمل إشتراك 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، وحصد النتائج المثمرة على صعيد الفرد والمؤسسة.

أهمية البحث:

تتجلى أهمية البحث في كونه يتناول الحوافز 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، ويمتعه بحقوق إضافية يشترك 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 ويهدد ملكيتهم، الأمر الذي دفع عدداً من البلاد العربية إلى إصدار القوانين والتشريعات التي تضبط عملية تملك الأسهم وما يترتب عليها من آثار على صعيد المؤسسة وسوق الأوراق المالية.

وكان من بين المؤسسات التي أقرت هذه الحوافز في لوائحها وأنظمتها الداخلية، المصارف والمؤسسات المالية الإسلامية التي تطبق أحكام الشريعة في تعاملاتها، مما يجعل دراسة هذه الحوافز من الناحية الشرعية الفقهية أمراً ضرورياً في غاية الأهمية، ولذا يتناول الباحث في هذه الدراسة أنواع برامج التحفيز بالأسهم وصوره ويميز 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 تقييد تملك الأسهم بالشروط؟ وما الأثر المترتب على الإخلال بها؟
4. ما الطرق التي يتم من خلالها توفير الأسهم لبرامج التحفيز؟ وما تكييفها وحكمها الشرعي؟
5. هل يعد تملك الموظفين للأسهم إضراراً بالمساهمين وإنقاصاً لحقوقهم؟

أهداف البحث:

1. إيضاح صور الحوافز القائمة على الأسهم وخطواتها والتمييز بينها.
2. تحرير النظر في التكييف الفقهي لمنح خيار الأسهم الذي يسبق تملك الأسهم غالباً.
3. بيان الحكم الشرعي لتقييد برامج الأسهم بالشروط، وأثر الإخلال بها.
4. تسليط الضوء على مصادر توفير الأسهم لوفاء بمتطلبات برامج التحفيز، ومدى مشروعيتها وتأثيرها على حقوق المساهمين.
5. الربط بين النواحي النظرية والتطبيقية من خلال ذكر الأمثلة العملية من واقع عمل المؤسسات واللوائح 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 المعمول بها في المؤسسات مع وصف مراحلها، وتناول التكييفات المحتملة من خلال عرض اجتهادات المعاصرين 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 القطان وعجيل النشمي إلى مؤتمر الهيئات الشرعية الخامس بعنوان "خيار شراء الأسهم لموظفي المؤسسات" حيث تناولوا في دراستيهما جانباً من موضوع تملك الأسهم وهو جانب خيارات الأسهم، وأغفلا بقية جوانب الموضوع.

والجديد الذي تضيفه الدراسة التمييز بين أنواع برامج التحفيز وتحرير التكييف 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 الأتية:

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 بالحوافز القائمة على الأسهم:

الحوافز لغة: جمع مفردة (حافز)، وهو اسم فاعل من الفعل: (حَفَزَ)، و(حَفَزَ) في اللغة بجميع اشتقاقاته لا يخرج عن معنى واحد وهو: الحث والدفع والإعجال¹.

والحوافز 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.

والسهم 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 يترتب عليها من حقوق عند تحول رأس المال إلى أعيان ومنافع وديون ونحوها⁶.

وانطلاقاً مما تقدم يمكن تعريف الحوافز القائمة على الأسهم بأنها: "تعويضات تشجيعية تقدم من خلالها المؤسسة لموظفيها جزءاً من أسهمها 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 مصرفية (مصارف) وغير مصرفية كصناديق الاستثمار وشركات التمويل وشركات التأمين وغيرها. ويمكن تطبيق برامج التحفيز في المؤسسات التي تتصف بأنها شركات مساهمة ينقسم رأسمالها إلى أسهم متساوية قابلة للتداول.

المطلب الأول: صور التحفيز باستخدام الأسهم وأحكامها:

تعد خطط تملك الأسهم نوعاً متقدماً من الحوافز، وتهدف المؤسسة من خلالها إلى تحقيق نتائج متعددة، وفيما يلي أذكر صور التحفيز والأحكام الفقهية للمسائل المتعلقة بها:

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

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:

للتحفيز باستخدام الأسهم صور متعددة تتحصر فيما يلي:

الصورة الأولى: خيار شراء الأسهم

وتتبع المؤسسات المالية الإسلامية في برامج خيار الأسهم طريقتين⁸:

الطريقة الأولى:

1. تمنح المؤسسة الموظف الخيار في تملك كمية معينة من الأسهم.
2. يحق للموظف أن ينفذ خياره في جميع الكمية المعروضة أو بعضها.
3. إذا قبل الموظف ويمارس خياره فإنه يدفع ثمن الأسهم فوراً للمؤسسة التي تملكه الأسهم.
4. يصبح الموظف من حملة الأسهم وتثبت له جميع حقوق حامل السهم لكنه يمنع من التصرف في أسهمه حتى تنتهي المدة المحددة، ويستوفي شروط البرنامج، وقد ينص النظام على السماح الجزئي بالتصرف بحيث يتمكن الموظف من التصرف ببيع الأسهم بعد سنة وينصفها 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 الممنوح ليس خياراً في الحقيقة ولا يندرج ضمن خيارات الأسهم وإنما يدخل تحت الصورة الثانية من صور تملك الأسهم، وسيأتي بيانها.

الطريقة الثانية¹⁰:

1. تمنح المؤسسة الخيار في شراء عدد معين من الأسهم لمن تختاره من موظفيها.
2. لا يحق للموظف أن يمارس خياره إلا بعد مضي المدة المحددة، والتي قد تمتد لسنوات.
3. يكون للموظف الحق في شراء جميع الأسهم 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 الأسهم وتثبت له جميع الحقوق دون أي استثناء.
6. تنص بعض الأنظمة على تقسيم الممارسة إلى قسمين بحيث يسمح للموظف بممارسة حقه في نصف الأسهم بعد سنتين والباقي بعد ثلاثة.

⁸ ينظر: "خيار شراء الأسهم" عبد الستار القطان: (ص/7-8).

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

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

وكما يظهر فإن هذه الطريقة تنطبق على صورة الخيار الأوروبي¹¹ الذي يكون فيه الذي يتم فيه تنفيذ الخيار في وقت معين أجل، 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 ثلاث 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 محقق عليها¹².

وعند التأمل في الطريقتين السابقتين يتضح أن الفرق بينهما في وقت القبول والتمليك، ففي الأولى يحق للموظف القبول في أي وقت خلال فترة الخيار ويملك الأسهم مباشرة بشرط عدم التصرف فيها، وفي الطريقة الثانية لا يتم القبول والتمليك 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 مسبوق بمنح الخيار، ويمكن القول بأن الصورة الأولى تتألف من مرحلتين، أولاً منح الخيار، والثانية تنفيذ الشراء، وأما هذه الصورة فإنها تقتصر على المرحلة الثانية فقط.

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

ويتلخص مما تقدم أن التملك إما أن يكون ببيعاً بسعر معين أو أن يكون مجاناً، والبيع قد يسبق بمنح الخيار وقد يخلو عنه، ويقتصر 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 ثلاث مسائل:

المسألة الأولى: حكم الخيار الممنوح للموظفين

لوصول إلى حكم الخيار الممنوح 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 -كالأسهم 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 وأسواق 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 ديسلر: (ص/618).

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

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

فالفارق 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 الإسلامى¹⁷، 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 الممنوح 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 سببية - بين عقد المعاوضة - وهو عقد الإجارة - والتعهد بالخيار. لكن القول بجوازه يقضى بإيجاد التكييف المناسب له وهو ما لم يحظ بالدراسة الكافية، ويستعرض الباحث التكييفات المحتملة فيما يلي:

التكييف الأول:

يمكن أن يقال: إن عملية منح الخيار هو عقد هبة²³، والمعقود عليه هو الحق في الشراء، ويترتب عليه التزام مانح الخيار بالبيع، فيصير كحق الشفعة الذي يلزم الجار ببيع الدار لجاره إذا طلبها، وكخيار الشرط الذي يعطي الحق لصاحبه في الفسخ والإمضاء، وهذا التكييف محل نظر لما يلي:

أولاً: الحقوق المعتبرة شرعاً هي الحقوق التي تثبت لصاحبها 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 يعدو أن يكون اختصاصاً أو حقاً مجرداً 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 الإسلامى: (ص/201) قرار 63 (7/1) تاريخ 1992م.

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

¹⁹ رد المحتار، ابن عابدين: (4/505، 518)، والفروق، القرافى: (3/208-210، 239-240)، والشرح الكبير، الدردير: (3/10)، وأسنى المطالب، الأنصارى: (2/2، 10)، وكشاف القناع، البهوتى: (3/152).

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

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

²² قرارات وتوصيات ندوات البركة، عيد الستار أبو غدة (ص/223).

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

²⁴ الاختيارات، الصديق محمد الأمين الضربير، مجلة مجمع الفقه الإسلامى (ص/265).

²⁵ الأشباه والنظائر، ابن نجيم (ص/178)، ورد المحتار، ابن عابدين (4/518)، والفروق، القرافى: (3/210)، والمنثور في القواعد، الزركشى (2/55)، وكشاف القناع، البهوتى: (3/401).

التكييف الثاني:

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 للموعد له الضرر الفعلي الذي لحقه إذا أخلفت بوعداها، وذلك فيما لو اشترى الأسهم بسعر السوق على أمل أن يستردها فيما بعد بسعر أقل من خلال خيار الشراء.

ويرد على هذا التكييف ما يلي:

أولاً: الوعد عند جمهور العلماء²⁷ لا يلزم الواعد قضاءً، والفرص أن المؤسسة في هذه المسألة تلتزم بتنفيذ البيع إذا رغب الموظف بذلك، فلا يصح هذا التكييف على مذهب الجمهور.

ويمكن أن يناقش: بما يذكره الحنفية²⁸ من أن المواعيد إذا كانت بصورة التعاليق فإنها تصير لازمة، بمعنى أن الوعد إذا صدر معلقاً على شرط فإنه يخرج عن معنى الوعد المجرد ويكتسب قوة الالتزام، ويصبح عندئذ ملزماً لصاحبه، والمؤسسة تعلق الوعد بالبيع على تحقيق شروط معينة أهمها بقاء الموظف على رأس عمله، فكأنها عندما تمنحه الخيار تقول: إن حققت الشرط سأبيعك عدداً من الأسهم.

ويجاب: بأن الحنفية²⁹ يجعلون للمواعيد المعلقة قوة الإلزام فيما يصح تعليقه بالشرط شرعاً كالإسقاطات المحضنة، 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 بلزومه هو الوعد بالتبرعات لا الوعد بالمعاوضات، لأن الوعد عندهم: "إخبار عن إنشاء المخير 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 وياشر الموعد له ذلك السبب، والمؤسسة هنا وعدته بأنها ستبيعه وعلقت البيع على شرط معين كالاستمرار في العمل والاجتهاد فيه، والموظف إذا التزم بالشرط لا يياشر بسبب الوعد شيئاً زائداً عما هو واجب عليه أصلاً بعقد العمل.

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

²⁷ المبسوط، السرخسي (132/4)، والفتاوى البزازية، البزازي (172/2)، وروضة الطالبين، النووي (390/5)، وأسنى المطالب، الأنصاري (487-486/2)، والإنصاف، المرادوي (152/11)، وكشاف القناع، البهوتي (284/6).

²⁸ الفتاوى البزازية، البزازي (172/2)، والأشباه والنظائر، ابن نجيم (ص/247)، ورد المحتار، ابن عابدين (277/5).

²⁹ رد المحتار، ابن عابدين (241-240/5).

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

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

³² تحرير الكلام في مسائل الالتزام، الحطاب (ص/153).

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

التكييف الثالث:

الخيار الممنوح هو إيجاب من المؤسسة ملزم لها³⁴، وقد قال بالإيجاب الممتد بعض المالكية³⁵، وصدر بجوازه قرار مؤتمر شورى الفقهي³⁶.

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

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

الترجيح ورأي الباحث:

يرى الباحث بعد استعراض التكييفات 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 متوافقاً مع الإيجاب، وأما إن كان على الطريقة الأوروبية فهو وعد من المؤسسة بالبيع في وقت آجل محدد لكن القول بلزومه محل نظر، ولذا يقترح الباحث أن تصدر المؤسسة وعداً تتعهد فيه بحسم خاص للموظفين الراغبين بشراء الأسهم ضمن شروط معينة، وبذلك يكون الوعد ملزماً عند تطبيق الشروط لأنه وعد بالتبرع، حيث تلتزم المؤسسة بتنفيذ هذا الوعد فعلاً، ويمكن تطبيق هذا المقترح وإسقاطه على الطريقة الأوروبية والأمريكية.

المسألة الثانية: حكم الشروط المقترنة بتملك الأسهم:

تقدم 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 للأسهم، واستحقوا جميع حقوق المساهمين باستثناء التصرف فيها، فهل يصح مثل هذا الشرط؟

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

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

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

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

³⁶ البيان الختامي لمؤتمر شورى الفقهي السابع (ص/ 14).

³⁷ رد المحتار، ابن عابدين: (86/5)، وتحرير الكلام في مسائل الالتزام، الحطاب: (ص/ 350)، ومواهب الجليل، الحطاب: (373/4)، وروضة الطالبين،

النووي: (406/3)، وكشاف القناع، البهوتي: (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 الأسهم بشرط عدم التصرف، وأما على المذهب الثاني فإنه يسوغ للعاقب تقييد الملك المطلق بشروط تمنع بعض تصرفات المالك، فلا يكون الملك المنتقل بعد البيع مع هذه الشروط ملكاً مطلقاً بل مقيداً³⁹. لكن يبقى الإشكال قائماً فيما لو بدأت قيمة الأسهم بالانخفاض، وأراد الموظف بيع الأسهم قبل أن تنهار قيمتها، فإن الشرط يمنعه من ذلك ويقع في ضرر كبير جداً، وتخرج حينها الأسهم الممنوحة عن مقصدها التحفيزي بل تتقلب من ثواب إلى عقاب، ولذلك ذهبت بعض الهيئات الشرعية إلى مراعاة هذه الحالة رفقاً بالموظف⁴⁰.

المسألة الثالثة: الآثار المترتبة على إخلال الموظف بالشروط

تبين أن البيع يقترب بشرط أساسي هو عدم التصرف مدة معينة والغاية منه الاستفادة من خدمات الموظف خلال هذه المدة، وتحفيزه على بذل الجهد، ويترتب على ذلك أن الموظف لا يستطيع بيع الأسهم أو نقل ملكيتها إلى غيره كما أنها تلجأ إلى استرداد تلك الأسهم منه إذا استقال وترك عمله، وهنا يثار الإشكال حول كيفية هذا الاسترداد، فإن قيمة الأسهم تتغير باستمرار وربما نقصت قيمتها يوم الاسترداد عن الثمن الذي بذله الموظف يوم الشراء، فهل تسترد المؤسسة الأسهم 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 بالأسهم التي يملكها، فإن من حق المؤسسة شراء أسهمه بسعر شرائه لها أو بسعر السوق أيهما أقل، والبعض أوجب على الموظف بيع الأسهم للمؤسسة بالسعر الأصلي لعقد الخيار الخاص بها⁴¹، والذي يراه الباحث ما ذهبت إليه بعض الهيئات الشرعية⁴² من أن الأولى مراعاة الأفضل للمشارك عند التسوية قبل تاريخ الاستحقاق لا سيما حال الوفاة أو العجز الكلي أو الاستغناء عن خدمات الموظف من قبل المصرف لأنه الأقرب للعدل والأليق بمقاصد برامج التحفيز.

المطلب الثاني: مصادر توفير أسهم التحفيز وأحكامها:

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

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

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

⁴⁰ خيار شراء الأسهم، عبد الستار القطان: (ص/16).

⁴¹ خيار شراء الأسهم، عبد الستار القطان: (ص/15).

⁴² قرارات مصرف الإنماء، (96/2) قرار 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 الأسهم للموظفين الصادر في أغسطس 2020م، وقرار مجلس إدارة هيئة قطر للأسواق المالية رقم (5) لسنة 2020م المتعلق بإصدار الضوابط الخاصة لشراء الشركات المساهمة المدرجة لأسهمها لغاية برامج تحفيز الموظفين، وقواعد طرح الأوراق المالية والالتزامات المستمرة، هيئة السوق المالية السعودية، المادة (35).

ومن خلال النظر في هذه اللوائح والأنظمة يتبين أن عملية توفير الأسهم للوفاء 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 الأسهم المصدرة أو جزء منها للموظفين من خلال اكتتاب خاص بهم، وتتص اللوائح على سقوط حق المساهمين في أولوية الاكتتاب فيما يخص للموظفين من أسهم الزيادة. وتحدد القوانين سقفاً لنسبة هذه الأسهم 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 المعنوية وبين المكتتبين⁴⁷ وهم الموظفون، وهذا الاكتتاب له ثلاث مراحل:

المرحلة الأولى: عرض الأسهم للاكتتاب، الذي يكون من خلال الإعلان عن برنامج التحفيز.

المرحلة الثانية: الإيجاب من طرف المكتتبين، ويتحقق عند إبداء الموظفين رغبتهم في الاشتراك في البرنامج، وتحديد عدد الأسهم المراد شراؤها.

المرحلة الثالثة: القبول من طرف المؤسسة وتخصيص الأسهم لهم.

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

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

وللجواب 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 تعيد وتحدد نسبة الأسهم وتشتت لإقرار هذه البرامج موافقة الجمعية العمومية للشركة وأن يتضمن قرارها ما يفيد تنازل المساهمين عن حقهم في أولوية الاكتتاب. هذا من الناحية التنظيمية.

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

⁴⁵ النظام الأساس لبنك البلاد: الباب الثاني في رأس المال والأسهم، 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 تتكبدها المؤسسة في سبيل الوصول إلى ربح أعلى، فهو استثمار في الموظفين لتحسين عمل الشركة إجمالاً، وهذا -إن وجدت المتابعة والمراقبة- لا يضر بالمساهمين بل ينفعمهم 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 أسهمها المصدرة"⁴⁸، ويطلق عليها أيضاً الأسهم المستردة وعرفت بأنها: "الأسهم الصادرة التي تقتنيها الشركة لإلغائها أو لإعادة بيعها في المستقبل"⁴⁹.

ولم تتعد هيئة الأوراق المالية السورية عن التعريفات السابقة وعرفت بأنها: "الأسهم الصادرة عن الشركة والمشتراة من قبلها"⁵⁰. فالمؤسسة في هذه الطريقة تستعمل أسهمها المطروحة دون زيادة في رأس المال أو طرح أسهم جديدة كما في الطريقة الأولى. وتلجأ الشركات عادة إلى شراء أسهمها لعدة أسباب من بينها تخفيض رأس المال والوفاء بالتزاماتها في برامج تحفيز الأسهم. وتحدد الأنظمة مدة للتصرف في الأسهم المستردة 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، وهم حملة الأسهم الراغبون في بيع حصصهم للمؤسسة.
 3. المبيع 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، ويعد 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 الملكية⁵³.
- ويمكن تكيف هذه العملية بأنها شراء بعض الشركاء لحصة شريك آخر⁵⁴، وهو تصرف جائز إذا كان برضا الشركاء، أو من ينوب عنهم.

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

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

⁵⁰ تعليمات شراء الشركات المساهمة للأسهم الصادرة عنها، هيئة الأوراق والأسواق المالية السورية، 2011.

⁵¹ النظام الأساس لبنك البلاد، المادة (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).

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

وقد يرد على القول بالجواز أن هذه العملية لها أثر على المساهمين، فهم عندما تنتقل هذه الأسهم إلى الموظفين يتكبدون 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:

توصل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى النتائج الآتية:

1. التحفيز باستخدام الأسهم إما أن يكون من خلال بيع الأسهم 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 وعدمه، وتنفيذ 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 مسaire للطرق التقليدية، وأن القول بلزوم البيع بالوعد قضاء محل نظر.
4. يقترح الباحث أداة بديلة للتحفيز باستخدام الأسهم 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: أولاًهما الاكتتاب الخاص بالموظفين، وثانيهما شراء المؤسسة لأسهمها 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، ويعد 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، ص143.
2. الاختيارات، الصديق محمد الأمين الضرير، مجلة مجمع الفقه الإسلامي، ع7، مج1، جدة، 1412هـ/1992م، (ص ص263-271).
3. إدارة الأجر والرواتب، محمد علي ظافر الشهري، معهد الإدارة العامة، الرياض، 2016م، ص536.
4. إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، علي السلمي، مكتبة غريب، القاهرة، ط3، 1985م، ص415.
5. إدارة الموارد البشرية، جاري ديسلر، تعريب: محمد سيد أحمد عبد المتعال، دار المريخ، الرياض، 2015م، ص936.
6. أسنى المطالب في شرح روض الطالب، زكريا بن محمد الأنصاري، (926هـ)، دار الكتاب الإسلامي، 4مج.
7. أسهم الخزينة في الشركات الإسلامية: دراسة فقهية تطبيقية، عبد العزيز القصار، الكويت، 2013م، ص31.
8. أسواق الأوراق المالية ودورها في تمويل التنمية الاقتصادية، سمير عبد الحميد رضوان، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، القاهرة، ط1، 1996م، ص413.
9. الأسواق المالية، محمد علي القري، دار حافظ، جدة، ط1، 1995م، ص130.
10. الأشباه والنظائر على مذهب أبي حنيفة النعمان، زين الدين بن إبراهيم ابن نجيم (970هـ)، تحقيق: زكريا عميرات، دار الكتب العلمية، بيروت، ط1، 1419هـ/1999م، ص390.
11. الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف، علي بن سليمان المرادوي (885هـ)، دار إحياء التراث العربي، ط2، 12مج.
12. الأوراق المالية وأسواق رأس المال، منير إبراهيم هندي، منشأة المعارف، الاسكندرية، 1993م، ص752.
13. البيان الختامي لمؤتمر شورى الفقهي السابع والقرارات والتوصيات الصادرة عنه، الكويت، 1-2 ربيع الآخر 1439هـ الموافق 19-20 ديسمبر 2017م، ص15.
14. تحرير الكلام في مسائل الالتزام، محمد بن محمد الحطاب (954هـ) تحقيق: عبد السلام محمد الشريف، دار الغرب الإسلامي، بيروت، ط1، 1404هـ/1984م، ص457.
15. تعليمات شراء الشركات المساهمة للأسهم الصادرة عنها، هيئة الأوراق والأسواق المالية السورية، قرار (56) لعام 2011م.
16. التقرير السنوي، مصرف الإنماء، 2021م، ص200.
17. حقيرة الدكتور علي القرداغي الاقتصادية، علي القرداغي، دار البشائر الإسلامية، ط1، 2010م، 12مج.
18. الخيار التبعية لشراء أسهم أو أصول وثمان الوعد بالتمليك في عقد التأجير، حسين حامد حسان، ندوة البركة التاسعة والعشرون للاقتصاد الإسلامي، 6-7 رمضان 1429هـ الموافق 6-7 سبتمبر 2008م، ص38.
19. الخيار التبعية لشراء الأصول وثمان الوعد بالتمليك في عقد التأجير، سامي سويلم، ندوة البركة التاسعة والعشرون للاقتصاد الإسلامي، 6-7 رمضان 1429هـ الموافق 6-7 سبتمبر 2008م، ص14.

20. خيار شراء الأسهم لموظفي المؤسسات: التكييف والتطبيق، عبد الستار القطان، المؤتمر الخامس للهيئات الشرعية للمؤسسات المالية الإسلامية، البحرين، 18-16 شوال 1426هـ الموافق 20-19 نوفمبر 2005م، ط19ص.
21. رد المحتار على الدر المختار، محمد أمين بن عمر ابن عابدين (1252هـ) دار الفكر، بيروت، ط2، 1412هـ/1992م، 6مج.
22. روضة الطالبين وعمدة المفتين، يحيى بن شرف النووي (676هـ)، تحقيق: زهير الشاويش، المكتب الإسلامي، بيروت، ط3، 1412هـ/1991م، 12مج.
23. شراء الشركة المساهمة أسهمها: دراسة مقارنة، عبد العزيز الدمخ، رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، قسم السياسة الشرعية، 1432هـ، السعودية، 192ص.
24. الشرح الكبير (مع حاشية الدسوقي)، أحمد بن أحمد الدردير (ت: 1201هـ)، دار الفكر، 4مج.
25. عقد التأسيس والنظام الأساسي لمجموعة البركة المصرفية، والتعديلات التي أدخلت عليه حتى عام 2018م.
26. الفتاوى البزازية، محمد بن محمد البزازي، تحقيق: سالم مصطفى البديري، دار الكتب العلمية، بيروت، ط1، 2009م، 2مج.
27. الفروق: أنوار البروق في أنواع الفروق، أحمد بن إدريس القرافي (684هـ)، عالم الكتب، 4مج.
28. القاموس المحيط، محمد بن يعقوب الفيروزآبادي، تحقيق محمد نعيم العرقسوسي، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط8، 1426هـ، 1500ص.
29. قاموس المصطلحات المالية، لجنة تنظيم عمليات البورصة ومراقبتها، اتحاد هيئات الأوراق المالية، دبي، 2019م، 100ص.
30. قاموس شيبان لعلوم الإدارة، نبيل أحمد شيبان، ودينا حسن كنج، الرياض، 1425هـ، 1216ص.
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، ط1، 2018م، 3مج.
34. قرارات وتوصيات ندوات البركة للاقتصاد الإسلامي، عبد الستار أبو غدة، مجموعة البركة المصرفية، جدة، ط1، 2010م، 294ص.
35. قواعد طرح الأوراق المالية والالتزامات المستمرة، هيئة السوق المالية السعودية.
36. كشاف القناع عن متن الإقناع، منصور بن يونس البهوتي (1051هـ)، دار عالم الكتب، بيروت، 1404هـ/1983م، 6مج.
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، ط3، 1414هـ، 15مج.
39. المبسوط، محمد بن أحمد السرخسي (483هـ)، دار المعرفة، بيروت، 1414هـ/1993م، 30مج.
40. المدخل الفقهي العام، مصطفى الزرقا، دار القلم، دمشق، ط2، 1425هـ/2004م، 2مج.

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 (أيوبي)، 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.