

IFRS 2 – Verbuchung von Mitarbeiteroptionen

www.ey.com/ch/humancapital

ERNST & YOUNG
Quality In Everything We Do

Das International Accounting Standards Board hat den endgültigen Grundsatz zur Verbuchung von aktienbasierten Vergütungskomponenten veröffentlicht

Ausgangslage

Seit den Neunzigerjahren haben sich Aktien und Optionen zu einem üblichen Vergütungsbestandteil für Geschäftsleitungsmitglieder aber zunehmend auch Mitarbeitende aller Stufen entwickelt. Die Zuteilung von aktienbasierten Entschädigungsinstrumenten hat in den letzten fünf Jahren markant zugenommen. Dies aus gutem Grunde, denn sie bieten neben äusserst attraktiven Anreizen für Mitarbeitende auch cash-neutrale Auszahlungskonditionen für die Arbeitgeberin.

Im Lichte mehrerer Unternehmenszusammenbrüche und Entschädigungsskandale in den vergangenen Jahren sind zunehmend Bedenken bezüglich der fehlenden Transparenz über den Gebrauch von Aktien und Optionen entstanden. Das International Accounting Standards Board (IASB) ergriff im November 2002 die Initiative zur Publikation eines Entwurfs mit dem Ziel, aktienbasierte Vergütung zum Fair Value zu verbuchen. Nach langer Debatte und ausgedehntem Vernehmlassungsverfahren unter Interessengruppen hat das IASB im Februar 2004 den endgültigen Grundsatz erlassen. IFRS 2 tritt in Kraft für Geschäftsjahre, welche am oder nach dem 1. Januar 2005 beginnen. Die Übergangs-

bestimmungen betreffen jedoch alle nach dem 7. November 2002 zugeteilten Aktieninstrumente und erfordern von den Unternehmen eine Anpassung der Vorjahreszahlen. Daher werden an der SWX kotierte Unternehmen, welche IFRS anwenden müssen, IFRS 2 erstmals in ihrem Geschäftsbericht per 2005 umsetzen müssen.

Anforderungen von IFRS 2

Im Folgenden eine Zusammenfassung einiger der anspruchsvollen Anforderungen von IFRS:

- Die Unternehmung muss aktienbasierte Vergütungstransaktionen, einschliesslich Transaktionen mit Mitarbeitenden, in ihrer Erfolgsrechnung verbuchen;
- Grundsätzlich erfolgt die Bewertung von Waren oder Dienstleistungen von Mitarbeitenden indirekt, durch die Fair Value Bemessung der zugeteilten Aktieninstrumente;
- Der Fair Value dieser Aktieninstrumente wird zum Zeitpunkt der Zuteilung bemessen und als Aufwand verbucht, sofern die erhaltenen Güter und Dienstleistungen nicht aktiviert werden können;
- Bei in Bar verrechneten Optionen wird der Fair Value zu jedem Berichtsdatum neu bemessen, wobei allfällige Änderungen in der Erfolgsrechnung berücksichtigt werden.
- Der Grundsatz enthält Richtlinien zur Bemessung des Fair Value von aktienbasierten Vergütungsinstrumenten. Wenn gehandelte Optionen mit vergleichbaren Konditionen nicht beigezogen werden können, muss der Fair Value mittels eines anerkannten Optionsbewertungsmodells bemessen werden;

- Bei Vorliegen von Vesting Konditionen basiert der zu verbuchende Wert auf der bestmöglichen Schätzung der Anzahl Optionen, die erwartungsgemäss ausgeübt werden (vesten).

Beispiel der Auswirkung von IFRS 2 für aktienbasierte Optionen, welche nach dem 7. November 2002 zugeteilt wurden und noch nicht ausübbar sind (nicht gevestet)

Annahmen:

- Unternehmen teilt 100'000 Aktienoptionen mit 3-jähriger Vesting Periode zu
- Ausübungspreis entspricht dem Aktienpreis zum Zeitpunkt der Zuteilung (CHF 50)
- Zinssatz beträgt 5%; Laufzeit der Optionen beträgt 10 Jahre; Volatilität beträgt 50%; Erwartete Dividende ist 0
- Anzahl Optionen, welche erwartungsgemäss vesten werden: 80%
- Mit der Einführung von IFRS 2 ist die Unternehmung verpflichtet Vorjahresangaben zu machen und so IFRS 2 retrospektiv anzuwenden. Wäre dies nur mit ungerechtfertigt hohem Aufwand möglich, so könnte auf die retrospektive Anwendung verzichtet werden.

Der theoretische kumulative Entschädigungsaufwand aufgrund eines angepassten Black-Scholes Modells entspricht **CHF 2.8 Millionen** zum Zeitpunkt des Vesting.

Wenn die Anzahl tatsächlich gevesteter Optionen auf 90% steigt: Der kumulative Entschädigungsaufwand beträgt dann **CHF 3 Millionen**.

Wenn der Ausübungspreis bei Zuteilung CHF 60 beträgt: Der kumulative Entschädigungsaufwand beträgt dann **CHF 2.5 Millionen**.

Die Unternehmung wird für jedes der drei Jahre der Sperrfrist je 1 Mio CHF als Aufwand verbuchen müssen.

Auswirkungen auf Ihr Unternehmen

Wenn Ihr Unternehmen aktienbasierte Vergütungsinstrumente einsetzt, sei es für Mitarbeitende oder andere Parteien, und sich in der Vergangenheit gegen die erfolgswirksame Verbuchung dieser Instrumente entschieden hat, wird sich deren Fair Value in Ihrer Erfolgsrechnung auswirken. Dies unabhängig davon, ob sie eine Verrechnung in Bar oder Aktien vorsehen, oder diese überhaupt irgendeinen Mehrwert für Ihr Unternehmen bringt.

Während die Kosten für aktienbasierte Entschädigungsbestandteile mit Inkrafttreten von IFRS 2 klar definiert sein wird, muss deren Wert für die Mitarbeitenden und somit der Nutzen für das Unternehmen sorgfältig geprüft werden. Allenfalls müssen die einzelnen Vergütungspläne auch angepasst und in Einklang gebracht werden.

Unsere Lösungen

Ernst & Young hat ein Team von qualifizierten Spezialisten zusammengestellt, welche optimal aus ihrem gemeinsamen Know-How schöpfen können, um massgeschneiderte und innovative Lösungen in bezug auf IFRS 2 anzubieten. Sie sind darauf bedacht, Ihnen mit folgenden Dienstleistungen bei der Implementierung des neuen Standards Hand zu bieten:

- Unterstützung bei der Interpretation des neuen Standards und Identifikation seiner Auswirkungen auf bestehende Pläne;
- Bewertung bestehender Aktieninstrumente und Projektion der kumulativen Auswirkungen auf die Erfolgsrechnung unter IFRS 2;
- Prüfen der Value/Cost Efficiency bestehender Pläne und Erwägung von Alternativen, einschliesslich deren Kostenprojektionen;
- Allfällige Neugestaltung der Vergütungspläne unter Berücksichtigung von strategischen, Corporate Governance relevanten und steuertechnischen Gesichtspunkten.

Wenn Sie mehr darüber oder über unsere Dienstleistungen erfahren möchten, kontaktieren Sie bitte:

Eric Ohlund, Partner

IAS Desk Member

Email: eric.ohlund@ch.ey.com

Tel: +41 58 286 4708

Andreas Loetscher, Senior Manager

IAS Desk Member

Email: andreas.loetscher@ch.ey.com

Tel: +41 58 286 4226

Judith Bellaiche, Senior Manager

Swiss Head Performance & Reward

Email: judith.bellaiche@ch.ey.com

Tel: +41 58 286 4489