



---

# IFRIC Draft Interpretation D6

## *Multi-employer Plans*

Markus Zeimes

Frankfurt, 10. Mai 2004



## Hintergrund (1)

- Gemeinschaftliche Pensionspläne mehrerer Arbeitgeber (Gruppenpläne) sind gemäß IAS 19 *Leistungen an Arbeitnehmer* zu bilanzieren
- Dementsprechend sind sie als **beitragsorientierte** oder **leistungsorientierte** Pläne zu betrachten
- Beitragsorientierte Pläne bereiten keine Bilanzierungsprobleme, da sie im Wege eines „*cash accounting*“ erfasst werden
- Bilanzierungsprobleme können bei leistungsorientierten „Gruppenplänen“ auftreten



## Hintergrund (2)

- Ein an einem Gruppenplan beteiligtes Unternehmen muss im Falle eines leistungsorientierten Plans die Verpflichtungen und das Planvermögen **entsprechend** seinem **Anteil bilanzieren**
- Eine **Ausnahme** besteht, wenn dem Unternehmen keine ausreichenden Informationen zur Verfügung stehen, um den Pensionsplan als leistungsorientierten Plan zu bilanzieren (IAS 19.30)
- In diesem Fall kann der leistungsorientierte Plan wie ein beitragsorientierter Plan bilanziert werden



## Problem

- Die Bilanzierung für beitragsorientierte Pläne führt nicht zu rückstellungspflichtigen Verpflichtungen
- Unternehmen könnten daher versuchen, die Ausnahmeregelungen “quasi automatisch“ auf leistungsorientierte Gruppenpläne anzuwenden
- Das **Ausnahmekriterium**  
*„Falls keine ausreichenden Informationen zur Verfügung stehen.“*  
ist **zu unbestimmt**



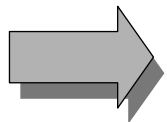
## IFRIC D6 – Vorschlag (1)

- IFRIC D6 unterbreitet **klarstellende Hinweise**:
  - wann es sich bei leistungsorientierten Pensionsplänen um gemeinschaftliche Pläne mehrerer Arbeitgeber handelt  
und
  - das ein Unternehmen jede praktikable Anstrengung (*every practicable effort*) unternehmen soll, um einen solchen Plan als leistungsorientierten Plan zu bilanzieren
- Die Vorschläge gelten auch für staatliche Pläne



## Gemeinschaftlicher Plan mehrerer Arbeitgeber

- Es handelt es sich um einen **gemeinschaftliche Plan** mehrerer Arbeitgeber, wenn
- Die **Beitrags- und Leistungshöhe** für den Mitarbeiter **unabhängig** von seinem Arbeitgeber bestimmt wird
- Das heißt es besteht eine **gemeinsame Übernahme** der versicherungsmathematischen **Risiken**



Die Pensionsverpflichtungen und das Planvermögen unterscheiden sich demnach von dem, was das Unternehmen ansetzen würde, wenn es die Pensionspläne nicht gemeinschaftlich mit mehreren Arbeitgebern durchführen würde



## Wie wird die Bilanzierung eines leistungsorientierten Plans durchgeführt?

- Die Schulden und das Vermögen des **gesamten** Pensionsplans werden ermittelt
- **Allokation** der Bestandteile auf die Arbeitgeber
- Erfassung der zugeordneten **Kostenbestandteile** entsprechend IAS 19



## Wann liegen keine ausreichenden Informationen für die Bilanzierung als leistungsorientierter Plan vor?

- Ein Unternehmen muss jede praktikable Anstrengung durchführen, um einen leistungsorientierten Gruppenplan als solchen zu bilanzieren

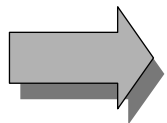
### Aber:

- Auch wenn ausreichende Informationen vorliegen, kann ein Unternehmen u.U. seinen Anteil an der VFE-Lage des Pensionsplans **nicht** hinreichend **bestimmen**, wenn
  - der Zugang zu Informationen **nicht** den Vorgaben des **IAS 19** genügt (IAS 19.32(a))
  - der Plan die Unternehmen den versicherungsmathematischen Risiken der Mitarbeiter anderer Unternehmen aussetzt und damit **keine stetige** und **verlässliche Allokationsgrundlage** gegeben ist, um die Pensionsverpflichtung, das Planvermögen und die Kostenbestandteile einem Unternehmen zuzuordnen (IAS 19.32(b))



## IAS 19.32(a) soll gemäß D6 wie folgt interpretiert werden

- Informationen können gewonnen werden aus
  - Abschlüssen oder Konten des Pensionsplans
  - Einsatz von Extrapolationstechniken
  - Überleitung von anderen Bewertungskonzeptionen auf die IAS-Bewertungskonzeption
  - Bewertung anhand von „Rohdaten“



Es besteht die generelle Vermutung, dass in einem Gruppenplan das dominierende Unternehmen bzw. bei Plänen mit wenigen anderen alle Unternehmen die Informationen ermitteln können



## IAS 19.32(b) soll gemäß D6 wie folgt interpretiert werden

- Eine Allokationsbasis ist **nicht verlässlich** und **konsistent**, wenn aus den Parametern des Pensionsplans nicht abgeleitet werden kann, wie sich **Über- oder Unterdeckungen** des Plans auf künftige Beiträge an den Plan **auswirken**



## In-Kraft-Treten und Übergangsvorschriften

- Für Geschäftsjahre ab dem 01.01.2005
- In der Eröffnungsbilanz der frühesten im Abschluss dargestellten Vergleichsperiode ist der volle Effekt (incl. versicherungsmathematischer Gewinne und Verluste) in den Gewinnrücklagen zu erfassen



## Invitation to comment (1)

### Question 1

*In your experience, are participants in defined benefit multi-employer plans able to obtain the information necessary to apply defined benefit accounting?*

*If not, what causes the information not to be available?*

*How do such entities monitor and manage the risks involved in their participation in the plan?*

### Question 2

*Does application of defined benefit accounting by participants in multi-employer plans provide useful information compared with the disclosure of substantial information about the plan as required by paragraphs 30(b) and (c) of IAS 19?*



## Invitation to comment (2)

### Question 3

The consensus requires a participant in a multi-employer plan to apply defined benefit accounting by, if possible:

- (a) measuring the plan in accordance with IAS 19 using assumptions that apply to the plan as a whole and
- (b) allocating the plan so that the entity recognises an asset or liability that reflects the extent to which the surplus or deficit in the plan will affect its future contributions.

*Do you agree that this is an appropriate way for a participant in a multi-employer plan to apply defined benefit accounting? If not, how should defined benefit accounting be applied?*



## Invitation to comment (3)

### Question 4

The appendix to the draft Interpretation sets out a proposed amendment to IAS 19, narrowing the scope of the definition of state plans and requiring them to be accounted for as defined contribution plans. Plans that are excluded from the definition of state plans will be multi-employer plans.

*Do you agree with the narrowed scope of the definition of state plans?*

*Do you agree that state plans defined as proposed should be accounted for as defined contribution plans?*



Deutsches Rechnungslegungs Standards  
German Accounting Standards Committee e. V.



Charlottenstraße 59  
10117 Berlin

Tel. 030 20 64 12 0  
Fax 030 20 64 12 15

[www.drsc.de](http://www.drsc.de)  
[info@drsc.de](mailto:info@drsc.de)