



IFRIC Draft Interpretation D11

Changes in Contributions to Employee Share Purchase Plans

Dr. Stefan Schreiber

Berlin, 02. Februar 2005



Fragestellung

- Regelungsbereich: *Employee Share Purchase Plans* (ESPPs)
 - z.B. „*Save-as-you-Earn*“ in UK
- Sofern solche Pläne unter IFRS 2 fallen (diese Prüfung ist nicht Thema von IFRIC D11), ist fraglich wie vom Arbeitnehmer veranlasste Änderungen bzw. Kündigungen solcher Pläne behandelt werden.
 - nach den allgemeinen Regeln in IFRS 2.26 ff?



IFRS 2.26 ff.

a) Kündigung (\neq Verfallen einer Option)

→ wird wie eine Verkürzung der Sperrfrist behandelt, d.h. der gesamte noch auf die zukünftigen Perioden zu verteilende Aufwand ist zu erfassen (*acceleration of vesting*).

b) Planänderungen

→ idealtypischer Fall: Optionsbedingungen werden zugunsten der Optionsinhaber verändert. D.h. der zusätzliche Zeitwert (*incremental fair value*) (\neq Wertänderungen der ursprünglich gewährten Optionen) ist mit den am Ende der Sperrfrist voraussichtlich ausgeübten Optionen zu multiplizieren („*truing up*“) und der sich ergebende Betrag über die verbleibenden Perioden der Sperrfrist als Aufwand zu erfassen.

c) Planwechsel (*cancellation and replacement*)

→ Gleiche Behandlung wie Planänderungen



Funktionsweise der ESPPs

- Vom Arbeitgeber aufgelegte Pläne, die den Mitarbeitern das Recht gewähren, auf die Auszahlung eines Teils ihres Gehalts zu verzichten und mit dem sukzessive angesparten Geld nach einer vorher festgelegten Zeit Aktien des Unternehmens zu potenziell günstigen Konditionen zu erwerben.
- Der Mitarbeiter hat jederzeit das Recht, seine Teilnahme an dem Plan zu beenden und erhält in diesem Fall seine eingezahlten Beträge (ggf. verzinst) zurück.



Beschlussfassung

- Kündigt ein Mitarbeiter seine Teilnahme am Plan, fällt dies unter die Regelung von IFRS 2.28(a) (*cancellation*).
- Wechselt ein Mitarbeiter von einem zu einem anderen Plan, fällt dies unter die Regelung von IFRS 2.28(c) (*replacement*).



Beides gilt nur, sofern die Kündigung bzw. der Wechsel innerhalb der Sperrfrist erfolgt.



Ein Ausübungsverzicht nach Ablauf der Sperrfrist schlägt sich nicht in der Rechnungslegung nieder.



Mögliche Gegenargumente (1)

a) IFRS 2 ist nicht anwendbar, da IFRS 2 nur den Fall der Kündigung des Plans durch den Arbeitgeber behandelt.

→ **IFRIC**: Der wirtschaftliche Effekt ist bei Kündigung durch den Mitarbeiter vergleichbar.



Mögliche Gegenargumente (2)

b) Die Leistung von Beiträgen in Form des Lohnverzichts stellt eine Ausübungsbedingung (*vesting condition*) dar, so dass die Kündigung durch den Mitarbeiter eine Nichterfüllung der Bedingungen darstellen würde; dies würde durch den „*truing up*“-Mechanismus dazu führen, dass – kumuliert betrachtet – für die nicht ausgeübten Optionen kein Aufwand gebucht würde.

→ **IFRIC:**

- Ausübungsbedingungen können nur *service conditions* und *performance conditions* sein; die Beitragsleistung bei ESPPs ist aber eine Zahlungsverpflichtung.
- Die Regelungen von IFRS 2 könnten leicht unterlaufen werden.



Mögliche Gegenargumente (3)

c) Die Kündigung stellt eine Nichtausübung der Option dar; eine Kündigung gemäß IFRS 2.28(a) liegt nicht vor, da nicht der ganze Plan gekündigt wurde; die Folge wäre eine unveränderte Aufwandsverteilung bis zum Ende der Sperrfrist.

→ **IFRIC:** Kündigungen durch einen Mitarbeiter und Kündigungen des gesamten Plans sollen nicht unterschiedlich behandelt werden.



Verbleibender Spielraum

- Abgrenzung zwischen „*replacement*“ und „*cancellation and new grant*“ in IFRIC D11 nicht präzisiert: „*If the entity identifies the new equity instruments granted to the employee under the new ESPP as replacements ...*“
→ ggf. wesentliche Auswirkungen für die Rechnungslegung



Anwendbarkeit / Veröffentlichung

- Anzuwenden: 3 Monate nach Veröffentlichung der endgültigen Interpretation (voraussichtlich 3. oder 4. Quartal 2005)
- Kommentierungsfrist für IFRIC D11: bis 1. März 2005



Deutsches Rechnungslegungs Standards
German Accounting Standards Committee e. V.



Zimmerstr. 30
10969 Berlin

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

www.drsc.de
info@drsc.de