

Mars 2010

Nya regler om sunda ersättningssystem kan ge komplicerade redovisningsfrågor

I spåren av finanskrisen har internationella organ såsom EU-kommissionen, Financial Stability Board (FSB) och G20 haft synpunkter på och utarbetat riktlinjer för hur företags ersättningssystem bör utformas för att kunna anses som sunda. För finans- och försäkringsföretag har Finansinspektionen (FI) i sin tur fått regeringens uppdrag att utforma föreskrifter och allmänna råd om utformningen av ersättningssystem. Dessa regler träder i kraft 1 januari 2010.

Riktlinjer som icke finansiella företag behöver ta hänsyn till har inarbetats i den nya Svensk kod för bolagsstyrning (Koden), som publicerades i december 2009. Den del av nya Koden som avser ersättningar till ledande befattningshavare ska senast tillämpas på beslut om ersättningar som fattas från och med 1 juli 2010. Bolagsstämmorna under våren 2010 är således de sista då de nya riktlinjerna formellt sett inte behöver beaktas. För en utförligare beskrivning av alla ändringar av Koden, se artikeln "Ändrad bolagskod fr.o.m. 1 februari 2010" i detta nummer av FR News.

Både FIs och Kodens nya regler och riktlinjer leder till att företag kommer att behöva omarbета delar av sina ersättningssystem, vilket har visat sig kunna påverka redovisningen på oväntat sätt. Vid närmare betraktelse visar det sig att det uppstår nya redovisningsfrågor som saknar tydliga svar både i redovisningsstandarderna och i praxis.

Utbetalning av intjänad bonus och aktierelaterad ersättning skjuts upp i flera år

Ett syfte med FIs uppdrag från regeringen har varit att motverka olämpligt utformade ersättningssystem och ett överdrivet risktagande på alla nivåer i företaget. Som ett element i att motverka överdrivet risktagande anges i FIs allmänna råd att för en *anställd som kan påverka företagets risknivå* bör minst 60 % av den rörliga ersättningen skjutas upp minst tre år. "Bör" i FIs allmänna råd ska läsas som "skall". Vidare anges att företaget bör kunna besluta att delar av eller hela den uppskjutna ersättningen faller bort om vissa förutsättningar inte uppnås under uppskjutandeperioden, till exempel om företagets ställning försämras. Det finns i FIs regler dock inga krav på att företaget behöver kräva att den anställde ska kvarstå i anställning under uppskjutandeperioden.

Motsvarande riktlinjer i nya Koden är uppdelade på rörliga ersättningar som utgår kontant respektive aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. När det gäller rörliga ersättningar som betalas

kontant till *bolagsledningen* anges bland annat att styrelsen ska överväga att införa förbehåll som villkorar utbetalning av viss del av ersättningen på att de prestationer på vilka intjänandet grundats visar sig vara hållbara över tiden. Detta liknar nyss nämnda krav i FIs allmänna råd, även om Koden uttrycker detta avsevärt mjukare. På samma tema föreskriver Koden att program som innefattar förvärv av aktier ska utformas så att intjänandeperioden, alternativt tiden från avtalets ingående till dess att en aktie får förvärvas, inte understiger tre år.

Både FI och Koden anger att ersättningsarnas utformning ska främja långsiktigt värdeskapande och i Koden nämns syftet att skapa ökad intressegemenskap mellan bolagets aktieägare och ledningen. Varken FI eller Koden går så långt som Financial Stability Board (FSB) som kräver att en viss andel av den rörliga ersättningen bör vara aktierelaterad. Däremot ligger det nära tillhands för företagen att använda aktierelaterade ersättningar för att uppfylla målen om långsiktigt värdeskapande och ökad intressegemenskap med ägarna. Som framgår i nedanstående diskussioner kan de redovisningsmässiga

frågor och svar som uppstår skilja sig åt beroende på om det är IFRS 2 *Aktierelaterade ersättningar* eller IAS 19 *Ersättning till anställda* som ska tillämpas.

Innebär uppskjuten betalning att redovisad ersättning ska periodiseras över en längre period?

Bonus intjänas år 1 och betalas ut i slutet av år 4

Om till exempel bonus tjänas in år 1 och det belopp som fastställs efter år 1 betalas ut i form av kontanter efter år 4, så ska IAS 19 tillämpas eftersom ersättningen inte är aktierelaterad. Klassificeringen inom IAS 19 är vidare som övrig långfristig ersättning. Principerna för sådana ersättningar är att kostnaden för ersättningarna ska redovisas i den eller de perioder då tjänster utförs som ger upphov till skyldigheten att betala ersättningarna. För att fastställa den period under vilken tjänsterna kan anses utföras behöver villkoren i det specifika fallet bedömas.

Om det i nämnda exempel finns ett krav på fortsatt anställning under år 2-4 för att erhålla bonusutbetalningen så uppstår frågan om tjänsterna ska anses utförda under år 1, som är den period då utförda prestationer kan påverka det initiala bonusbeloppets storlek, eller under år 1-4, som är den period då anställningen måste uppehållas. Internationella IFRS-tolkningar är inte samstämmiga på den här punkten; det finns de som menar att reglerna för långfristiga ersättningar innebär att periodisering av kostnaden ska göras över hela 4-årsperioden, medan det finns andra som menar att det inte går att lämna ett generellt svar på vilken period som ska gälla i det fallet.

För det fall det inte finns ett krav på anställning under år 2-4 – utan enbart någon annan typ av villkor som till exempel ska visa att effekterna av prestationerna år 1 är hållbara över tid – så är det ont om internationella IFRS-tolkningar. Om kraven under år 2-4 är relativt lågt ställda

samtidigt som det inte finns något krav på fortsatt anställning efter år 1 är det möjligt att vågskålen tippar över lite mer mot full kostnadsföring under år 1. Men det enda generella som går att säga är att det är svårt att säga något generellt.

Bonus intjänas år 1, intjänat belopp översätts till ett antal aktier och regleras tre år senare

Om bonus tjänas in år 1, det belopp som fastställs efter år 1 översätts till ett antal aktier beroende på aktiekursen strax efter utgången av år 1 och reglering sker i form av aktier efter år 4, så ska IFRS 2s principer för egetkapitalreglerade aktierelaterade ersättningar tillämpas eftersom företaget betalar för tjänster genom att föra över aktier i företaget. Det faktum att det är ett fast belopp som tjänas in år 1, gör alltså inte att IAS 19 ska tillämpas i någon fas.

Frågor om "intjäningsvillkor" och "intjänandeperiod" uppstår då om det finns vinstkrav (eller andra krav på prestationer som inte är relaterade till aktiekursen) som behöver uppfyllas under år 2-4, men det *inte* samtidigt finns krav om fortsatt anställning i företaget efter år 1¹. Det är då oklart om vinstkravet uppfyller definitionen på intjäningsvillkor, eftersom intjäningsvillkor behöver innehålla ett inslag av tjänstekrav. Denna fråga är viktig med anledning av att det dels avgör om intjänandeperioden är och kostnadsföringen ska göras över ett eller fyra år, dels om vinstkravet under år 2-4 ska påverka värderingen vid tilldelningstidpunkten eller om det ska utgöra grund för 'true up'. IFRIC planerar att ge ut en tolkning i denna fråga. De ska ha fortsatta diskussioner i mars 2010. Tillsviare behöver redovisningen baseras på en princip som är härledd ur begreppen och definitionerna i IFRS 2 såsom de uttrycks i dagsläget.

En annan fråga där det förefaller finnas utrymme för tolkning avser hur kostnaden ska beräknas. Egetkapitalreglerade ersättningar ska enligt IFRS 2 värderas till instrumentens värde vid tilldelningstidpunkten. Hänsyn ska inte tas till värde-

förändringar efter tilldelningstidpunkten. Värdet per instrument ska multipliceras med antalet utgivna instrument, justerat för det antal som inte tjänas in under intjänandeperioden med anledning av att intjäningsvillkor (som inte är marknadsvillkor) inte uppfylls.

En möjlig tolkning av detta är att värdet per aktie för IFRS 2-beräkningarna fastställs till värdet vid ingången av år 1 – vilket är tilldelningstidpunkt om det var då företaget och den anställde var överens om och hade en gemensam förståelse av villkoren – medan antalet aktier fastställs genom att dividera bonusbeloppet med aktiekursen vid utgången av år 1. Detta skulle få den måttligt intuitiva effekten att om *aktiekursen går upp (ner)* under år 1, så multipliceras aktiekursen per ingången av årets med ett litet (stort) antal aktier och *kostnaden blir liten (stor)*. Då varken IFRS 2 eller praxis är entydiga på den här punkten, torde dock andra metoder också kunna vara tänkbara.

En annan variant än att leta andra metoder för att få en redovisning som är mer intuitiv än den nyss beskrivna, skulle kunna vara att ha så tydliga villkor under år 1 att den gemensamma förståelsen saknas och tilldelningstidpunkten därigenom skulle förskjutas till slutet av år 1. Kostnadsföringen skulle då fortfarande påbörjas i början av år 1 men värderingen skulle baseras först på den förväntade och sedan den observerade aktiekursen per utgången av år 1. Detta har dock förstås den nackdelen att den anställde inte har en tydlig bild av vad hon/han arbetar mot.

Bonus intjänas år 1, intjänat belopp relateras till företagets aktiekurs och betalas ut tre år senare

Om bonus tjänas in år 1 och det belopp som fastställs efter år 1 görs beroende av utvecklingen på företagets aktie under de påföljande tre åren, varpå beloppet betalas ut efter år 4 i form av kontanter, så ska IFRS 2 tillämpas eftersom storleken på skulden är beroende av utvecklingen på företagets aktiekurs. I detta fall klassificeras ersättningen som kontantreglerad.

¹ Om det finns krav på fortsatt anställning under år 2-4 så är IFRS 2 tydlig med att dessa år ingår i intjänandeperioden och att kostnaderna därmed ska periodiseras över hela fyraårsperioden.

Även i det fallet saknas ett klart svar på periodiseringsfrågan, i det fall det *inte finns krav på fortsatt anställning under år 2-4*.

I IFRS 2 används inte samma utvecklade begreppsapparat i avsnittet om kontantreglerade ersättningar som om egetkapitalreglerade ersättningar. Avsnittet om kontantreglerade ersättningar refererar till exempel inte till begrepp såsom "intjäningsvillkor" och "intjänandeperiod", utan det står kort och gott att periodiseringen ska göras "as the employees render service" och det refereras till "do not vest until the employees have completed a specified period of service".

Det ligger nära till hands att för kontantreglerade ersättningar inom IFRS 2 redovisa kostnaderna under samma period som för egetkapitalreglerade ersättningar, vilket skulle ge samma periodiseringsfrågor som beskrivs ovan för det egetkapitalreglerade upplägget. Eftersom principerna för kontantreglerade program inte refererar till definierade begrepp på samma sätt som principerna för egetkapitalreglerade program är det dock inte uppenbart att

det inte istället vore möjligt att resonera t.ex. på ett sätt som liknar det som anges ovan avseende IAS 19.

Vad det gäller beräkningen av kostnaden finns inte samma problem som för det egetkapitalreglerade fallet, eftersom kostnaderna för kontantreglerade ersättningar ska baseras på instrumentens verkliga värde vid varje rapporttidpunkt.

Tänk efter före

Som framgår ovan är det svårt att ge generella svar. Analys behöver göras från fall till fall. I vissa fall finns det ett svar på hur kostnaderna ska värderas och periodiseras, i andra fall kan mer än ett svar vara möjligt både vad gäller värdering och periodisering. Det är viktigt att få klart för sig konsekvenserna av olika programupplägg vad gäller värdering samt periodisering av kostnaderna. Vissa upplägg kan nämligen vara svåra att inom ramen för redovisningsreglerna, redovisa på ett sätt som ger en rättvisande bild. Det kan t.ex. vara olämpligt att det slutar med att en stor bonus driven av stora intäkter år 1 behöver redovisas som kostnad under år 1-4.

Det är dock möjligt att lägga upp incitamentsprogrammen så att de både uppfyller de nya riktlinjerna om ersättnings-system och får redovisningsmässiga effekter som ger en rättvisande bild av prestationerna under respektive år. Vi har varit med om att utforma program och analysera redovisningsmässiga effekter. Vi kan bidra med erfarenheter. Hör av dig så berättar vi mer.



Författare:
Hans Hällefors
hans.hallefors@kpmg.se
Tel: 08-723 92 89

Informationen i detta material tillhandhålls av KPMG i Sverige endast i syfte att erbjuda våra kunder allmän information och kan inte ersätta professionell rådgivning i enskilda ärenden. Kontakta någon av våra revisorer eller specialister för professionell rådgivning i varje specifikt fall.

© 2010 KPMG AB, a Swedish limited liability company and a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity. All rights reserved.