

# Aktualności MSSF

Dodatek - luty 2009 r.

## Poszukujesz lepszych opcji?



**Richard Davis z centralnego zespołu globalnych usług doradztwa księgowego PwC przygląda się korzyściom i skutkom księgowym preceny (modyfikacji) opcji na akcje.**

Spadkowy trend rynków akcji w dobie globalnego kryzysu jest problemem dla wielu spółek, które oferują nagrody w postaci opcji na akcje. Kierownictwo i pracownicy posiadający opcje przekonali się, że aktualne ceny akcji spadły znacznie poniżej ceny realizacji. Problem polega na tym, w jaki sposób zmodyfikować takie niskowartościowe opcje w programach motywowania i nagradzania pracowników i jednocześnie uporać się z konsekwencjami tego dla sprawozdawczości finansowej oraz z oczekiwaniami akcjonariuszy i rynku.

### Co może zrobić kierownictwo?

Anulowanie, ogólnie rzecz biorąc, przyspiesza ujęcie kosztu. Zwiększenie w tej chwili wartości płatności opartych na akcjach, nawet jeśli przywróci tylko część wartości, jaka mogła zostać utracona w ostatnich miesiącach, prowadzi do dodatkowych kosztów. Zmiany te mogą mieć znaczący wpływ na rachunek zysków i strat.

### Anulowanie nagród?

Anulowanie wymaga natychmiastowego ujęcia kosztu w oparciu o wartość godziwą pierwotnie przyznanych nagród na dzień przyznania. Kierownictwo powinno brać to pod uwagę zastanawiając się nad anulowaniem nagród – czy to z powodu faktu, że pracownicy nie przywiązują już do nich wagi, czy dlatego, że nabycie do nich praw jest mało prawdopodobne, ponieważ warunki osiągnięcia odpowiednich wyników nie będą spełnione. Jeżeli natomiast nierynkowe warunki uzyskania odpowiednich wyników lub warunki dotyczące świadczenia pracy nie zostaną spełnione do końca okresu nabywania praw, łączny koszt płatności opartych na akcjach wyniesie zero, ponieważ prawo do nagród nie zostanie nabyte. Jeżeli nagrody te zostaną anulowane przed końcem okresu nabywania praw, pozostałą nieujęta wartość godziwą wszystkich anulowanych opcji na dzień przyznania ujmuje się natychmiast w rachunku zysków i strat.

### Przecena opcji

Istnieje kilka innych strategii, jakie kierownictwo może wziąć pod uwagę w celu przywrócenia wartości niskowartościowym opcjom. Można po prostu przecenić opcje, to jest obniżyć cenę realizacji do aktualnej rynkowej ceny akcji. Jest to jednoznaczne z zastąpieniem obecnych opcji niskowartościowych nowymi opcjami wycenionymi według aktualnej ceny rynkowej. Jest to najprostsza strategia i zwiększy ona nagrody dla pracowników. Nie przynosi to jednak żadnej korzyści inwestorom, którzy również ponieśli straty na wartości akcji, ale nie mogą brać udziału w przecenie. Ponadto dodatkową

wartość dla pracowników wynikającą z przeceny wykazuje się jako dodatkowy koszt przez okres pozostały do terminu nabycia praw do opcji.

### Przecena i zmniejszenie liczby opcji

Istnieją inne strategie przeceny, w których obowiązuje zasada „coś za coś”. Może to być na przykład przecena przy jednoczesnym zmniejszeniu liczby opcji. To w pewnym stopniu przywraca wartość niskowartościowych opcji i może zmniejszać opór inwestorów przed decyzją o przecenie. Dodatkowe koszty również mogą być dzięki temu niższe, ponieważ jednostka będzie musiała rozliczyć mniejszą liczbę opcji.

### Przecena i przedłużenie wymaganego okresu świadczenia pracy

Kolejną strategią jest przecena opcji i przedłużenie wymaganego okresu świadczenia pracy przez pracowników (przy czym termin wygaśnięcia opcji może być przedłużony bądź nie). Kierownictwo może uznać tę modyfikację za korzystną, ponieważ wymaga ona, aby pracownik dłużej pracował w przedsiębiorstwie, aby nabyć prawo do opcji. Początkowa wartość godziwa na dzień przyznania pozostaje rozłożona na pierwotny okres nabywania praw, natomiast dodatkowe koszty będą amortyzowane przez dłuższy okres nabywania praw. Wartość godziwa opcji zostaje zwiększona, co prowadzi do wyższego obciążenia dodatkowego, jeżeli okres wygaśnięcia opcji również zostanie przedłużony.

### Przecena i dodanie warunku rynkowego lub warunku uzyskania odpowiednich wyników

Kierownictwo może też rozważyć przecenę opcji i dodanie warunku rynkowego lub warunku uzyskania odpowiednich wyników. Te strategie modyfikacji są bardziej złożone, ale mogą pomóc kierownictwu w realizacji innych celów. Na przykład inwestorzy mogą być zdania, że bardziej pożądane jest dodanie warunku uzyskania odpowiednich wyników - przykładowo określonego poziomu przychodów lub zysku na działalności operacyjnej EBITDA, które trzeba zrealizować, aby nabyć prawa do przecenionych opcji. Pracownik skorzysta z opcji tylko wówczas, gdy jednostka osiągnie dodatni wynik finansowy. Pracownicy mogą jednak w takiej sytuacji czuć się ukarani za słabość rynku, która spowodowała spadek wartości ich opcji na akcje.

Można temu zaradzić na przykład poprzez dodanie do nagrody warunku rynkowego - przykładowo akcje osiągające lepsze wyniki niż indeks danego sektora jako całości lub indeks rynkowy przed nabyciem praw do przecenionych opcji. Mogą to być dobre alternatywy dla prostej przeceny, ale ich rachunkowość jest złożona, a skutki dla wyceny wychodzą poza zakres niniejszego artykułu. Zalecamy, aby kierownictwa spółek, jeśli rozważają taką strategię, konsultowały się z ekspertami do spraw wyceny.

### Zamiana opcji na akcje

Alternatywą dla przeceny opcji jest ich zamiana na akcje, które będą podlegały tym samym warunkom nabywania praw, co opcje. Kierownictwo może uznać to za lepszą strategię, jako że w ten sposób można przywrócić zbieżność interesów

pracowników i inwestorów. Pracownicy mogą również uznać, że przyznanie akcji daje im większe zabezpieczenie podczas bessy, ponieważ przecenione opcje mogą ponownie zanurkować.

Wpływ na rachunek zysków i strat zależy od tego, jaka „dodatkowa” wartość jest przekazywana pracownikom. Wymiana opcji na mniejszą liczbę akcji z ograniczonymi prawami może pomóc obniżyć, a nawet wyeliminować dodatkowe koszty.

### Anulowanie przez pracowników

Zdarzają się obecnie przypadki zrzekania się przez pracowników wyższego szczebla swoich praw do premii, z których część może stanowić płatności oparte na akcjach. Sposób ujęcia rezygnacji z nagrody przez pracownika, do której nie nabył on jeszcze praw, nie wynika jasno z aktualnej wersji MSSF 2. Spółki mają do wyboru potraktowanie takiej rezygnacji jako anulowania, co przyspieszy ujęcie kosztu na podstawie wartości godziwej z dnia przyznania nagrody. Od 1 stycznia 2009 roku nie będą jednak już miały takiego wyboru. MSSF 2 został zmieniony i od tej pory ujęcie takiej sytuacji będzie takie samo, jak w przypadku anulowania nagrody przez pracodawcę (przyspieszenie ujęcia kosztu).

### Zmiana nagrody z rozliczanej kapitałowo na rozliczaną gotówkowo

Kierownictwo może zmienić nagrodę z rozliczanej kapitałowo na rozliczaną gotówkowo. Należy zwrócić uwagę, że o ile płatność gotówkowa nie jest ściśle ustalona na dzień modyfikacji, ponieważ nagrody rozliczane gotówkowo wprowadzą zmienność do rachunku zysków i strat, jako że zobowiązanie wycenia się w wartości godziwej. MSSF 2 wymaga ujmowania wartości godziwej na dzień przyznania oraz wszelkich zmian wartości godziwej po modyfikacji, zatem łączny koszt będzie sumą początkowej wartości godziwej na dzień przyznania oraz zmian wartości godziwej zobowiązania. Nagroda w postaci ustalonej kwoty pieniężnej również spowoduje ujęcie początkowego kosztu na dzień przyznania plus ewentualnej dodatkowej wartości godziwej.

### Inne kwestie

Kierownictwo może przyjąć rozwiązanie łączące w sobie powyższe strategie z innymi, aby uporać się z problemem niskowartościowych opcji. Kierownictwo może też wprowadzić zmiany w taki sposób, aby obejmowały lub wykluczały niektóre opcje i/lub grupy pracowników. Decyzja w tej sprawie powinna uwzględniać oczekiwania pracowników, interesy inwestorów, obserwację rynku oraz skutki dla sprawozdawczości finansowej. Ważne jest również wzięcie pod uwagę ewentualnych skutków prawnych i umownych – na przykład niektóre umowy opcji mogą zabraniać pracodawcy modyfikacji nagród bez zgody posiadaczy opcji. Kierownictwo powinno też uwzględnić ewentualne konsekwencje podatkowe przeceny opcji w danej jurysdykcji.

### Ujęcie księgowe

Poniżej zamieszczono kilka przykładów ogólnie ilustrujących skutki księgowe niektórych opisanych powyżej strategii

przeceny. Należy pamiętać, że program opcji na akcje w każdej spółce jest nieco inny, zalecamy więc, aby kierownictwo zbadało i oszacowało potencjalny wpływ różnych scenariuszy na rachunek zysków i strat, w celu ustalenia, który z nich będzie najbardziej skuteczny w realizacji celów spółki, i przeprowadzenia konsultacji na wczesnym etapie. Poniższe przykłady dotyczą klasycznych opcji na akcje, w których prawa do wszystkich nagród nabywane są po czwartym roku pracy, opcje wygasają po upływie dziesiątego roku, a wskaźnik utraty praw jest zerowy. Przyjmuje się, że przecena nastąpi na koniec trzeciego roku.

### Prosta przecena

Cena realizacji zostaje obniżona do aktualnej ceny rynkowej. Wszystkie pozostałe warunki pierwotnej opcji są takie same.

	Wartość godziwa na dzień przyznania	Wartość godziwa przed przeceną	Wartość godziwa po przecenie
Cena rynkowa	50 W	20 W	20 W
Cena realizacji	50 W	50 W	<b>20 W</b>
Przewidywany okres	7	4	4*
Zmienność	20%	30%	30%
Stopa procentowa wolna od ryzyka	3%	3%	3%
Wartość godziwa jednej opcji	15 W	1 W	6 W
Liczba opcji	100	100	100
<b>Łączna wartość opcji</b>	1.500 W	100 W	600 W

Łączny koszt wynagrodzenia w postaci akcji w pozostałym okresie nabywania praw (rok 4) wyniesie 875 W, co stanowi sumę nieujętego pozostałego kosztu wynagrodzenia z tytułu pierwotnie przyznanej nagrody (1.500 W przez okres 4 lat) oraz dodatkowej wartości godziwej 500 W obliczonej powyżej (600 W - 100 W). [MSSF 2 par. 26-27; Załącznik - Przykład 7].

\* Modyfikacja może mieć wpływ na przewidywany okres, ale w tym przykładzie dla zachowania prostoty pozostaje on taki sam.

### Zrównoważona wartość godziwa

Cena realizacji zostaje obniżona do aktualnej wartości rynkowej, liczba opcji również zostaje obniżona, a więc nie ma dodatkowej wartości godziwej dla pracownika. Ujęcie księgowo tego rozwiązania może być dwojakie. Jeden punkt widzenia jest taki, że w przypadku opcji, które pozostały, ujęcie jest takie samo, jak w przypadku „prostej przeceny” opisanej powyżej, zaś reszta opcji zostaje anulowana, a więc ujęcie wartości godziwej na dzień przyznania zostaje przyspieszone. Alternatywny pogląd, który naszym zdaniem lepiej odzwierciedla ekonomikę tej sytuacji, jest taki, że nie następuje żadna zmiana łącznej wartości godziwej, a więc nie ma ani dodatkowej wartości godziwej, ani anulowania. Przedstawione poniżej przykłady opierają się na tym poglądzie.

Ujęcie księgowo zastosowane w przypadku obniżenia liczby przyznanych opcji oraz odpowiadającego temu - lub większemu - wzrostowi wartości godziwej każdej opcji podlega osądowi, który zależy od konkretnych faktów w danym przypadku

i powinien być stosowany w sposób spójny. Poglądy na tę sprawę mogą być różne.

Modyfikacja ta nie będzie wymagała poniesienia żadnych dodatkowych kosztów z tytułu wynagrodzenia w postaci akcji, ale może spowodować spadek liczby opcji na akcje, który zmniejszy nagrodę dla pracowników.

	Wartość godziwa na dzień przyznania	Wartość godziwa przed przeceną	Wartość godziwa po przecenie
Cena rynkowa	50 W	20 W	20 W
Cena realizacji	50 W	50 W	<b>20 W</b>
Przewidywany okres	7	4	4*
Zmienność	20%	<b>30%</b>	<b>30%</b>
Stopa procentowa wolna od ryzyka	3%	3%	3%
Wartość godziwa jednej opcji	15 W	1 W	6 W
Liczba opcji	100	100	17
<b>Łączna wartość opcji</b>	1.500 W	100 W	100 W

Liczbę przecenionych opcji ustala się poprzez podzielenie łącznej wartości godziwej 100 W przez wartość godziwą jednej przecenionej opcji. 17 pozostałych opcji ma taką samą łączną wartość godziwą, co 100 opcji przed przeceną. Nie ma dodatkowego kosztu z tytułu wynagrodzenia. W czwartym roku wykazuje się tylko 375 W z tytułu nieujętego kosztu wynagrodzenia w postaci akcji z pierwotnej nagrody. [MSSF 2 par. 26-27].

\* Modyfikacja może mieć wpływ na przewidywany okres, ale w tym przykładzie dla zachowania prostoty pozostaje on taki sam.

### Wydłużony okres

Cena realizacji zostaje obniżona do aktualnej ceny rynkowej, natomiast okres umowy opcji (okres nabywania praw plus przewidywany okres do realizacji) zostaje podwyższony o dwa lata. Spółka nadal musi wykazywać nieujęty koszt wynagrodzenia w postaci akcji z tytułu pierwotnych nagród przez pierwotny okres nabywania praw.\*

	Wartość godziwa na dzień przyznania	Wartość godziwa przed przeceną	Wartość godziwa po przecenie
Cena rynkowa	50 W	20 W	20 W
Cena realizacji	50 W	50 W	<b>20 W</b>
Przewidywany okres	7	4	<b>6</b>
Zmienność	20%	<b>30%</b>	<b>30%</b>
Stopa procentowa wolna od ryzyka	3%	3%	3%
Wartość godziwa jednej opcji	15 W	1 W	7 W
Liczba opcji	100	100	100
<b>Łączna wartość opcji</b>	1.500 W	100 W	700 W

Modyfikacja ta spowodowała powstanie dodatkowej wartości godziwej 600 W, która będzie ujmowana przez pozostały zmodyfikowany okres nabywania praw.

Spółka będzie nadal musiała wykazywać nieujęta część pierwotnej nagrody (375 W) w czwartym roku, w sposób następujący:

	Przyznane opcje na akcje	Koszt po przecenie	Wpływ prze- ceny na koszt
	W	W	W
Rok 1	375	375	-
Rok 2	375	375	-
Rok 3	375	375	-
Rok 4	375	575	200
Rok 5	0	200	200
Rok 6	0	200	200
<b>Razem</b> [MSSF 2 par. 26-27]	1.500	2.100	600

\* Jeżeli pracownik odejdzie w trakcie 5 lub 6 roku i w ten sposób nie spełni zmienionego warunku nabywania praw, odwróceniu podlega tylko skutek przeceny. Pierwotny koszt wartości godziwej na dzień przyznania w wysokości 1.500 W nie ulegnie zmianie, ponieważ pracownik spełnił warunek czteroletniego okresu zatrudnienia związany z pierwotną nagrodą.

### Opcja zamiany w przypadku akcji, do których nie nabyto jeszcze praw

Opcje na akcje zostają anulowane i natychmiast zamienione na nagrody w postaci akcji, do których praw jeszcze nie nabyto, co daje pracownikowi 25 akcji, które będą nabywane przez pozostały roczny okres nabywania praw do pierwotnej nagrody

	Wartość godziwa na dzień przyznania	Wartość godziwa przed przeceną	Wartość godziwa akcji z ograniczonymi prawami
Cena rynkowa	50 W	20 W	20 W
Cena realizacji	50 W	50 W	0 W
Przewidywany okres	7	4	-
Zmienność	20%	30%	-
Stopa procentowa wolna od ryzyka	3%	3%	-
Wartość godziwa jednej opcji	15 W	1 W	20 W
Liczba przyznanych instrumentów	100	100	25
<b>Łączna wartość przyznanych instrumentów</b>	1.500 W	100 W	500 W

Łączny koszt wynagrodzenia w postaci akcji w czwartym roku wyniesie 775 W i będzie sumą nieujętego kosztu wynagrodzeń pozostającego z tytułu pierwotnie przyznanych instrumentów (1.500 W / 4 lata) oraz dodatkowej wartości godziwej 400 W obliczonej powyżej (500 W - 100 W).