

Avsetning for restruktureringsutgifter – En veiledning for å skrive ledelsevurdering

Publisert: 20.11.2019 kl 00:09

Restrukturering er et program som er planlagt og styrt av foretakets ledelse

[Definisjoner og begrep](#) [Formål med ledelsevurdering](#) [*Last ned veiledning \(pdf\) for hvordan skrive ledelsevurdering](#)

Definisjoner og begrep

Kilder:

- NRS13 – Usikre forpliktelse og betingede eiendeler, §7-3
- (IAS 37 – Provisions, contingent liabilities and contingent assets - §70)

Hva sier loven:

"Restrukturering er et program som er planlagt og styrt av foretakets ledelse, og som i vesentlig grad endrer omfanget av virksomheten eller måten virksomheten drives på. Restruktureringsutgifter skal periodiseres i henhold til sammenstillingsprinsippet. Utgifter som kan assosieres med senere perioders inntekter, skal sammenstilles med disse. Utgifter som ikke naturlig kan sies å bidra til senere perioders inntekter, skal kostnadsføres når de er pådratt. En restruktureringsavsetning representeres utgifter som oppstår etter hvert som restruktureringen bli gjennomført, men som anses pådratt ved fastleggelse av en restruktureringsplan."

Typiske eksempler på restrukturering etter definisjonen i regnskapsloven er nedleggelse eller salg av et virksomhetsområde eller nedleggelse eller flytting av en bedrift innenfor et virksomhetsområde. Grunnleggende reorganiseringer, for eksempel betydelig rasjonalisering eller reduksjon i virksomhetens omfang omfattes også av definisjonen.

For at en restruktureringsplan skal anses å medføre en plikt på balansedagen, skal det være lagt opp til raskest mulig ivertsettelse og fullføring innenfor en gitt tidsramme. Betydelig endring i planen skal være lite trolig.

- Følgende momenter skal vurderes:
- Foreligger det en konkret kommunisert restruktureringsplan?

Restruktureringsplan skal være besluttet, dvs. styrebehandlet, kommunisert i organisasjonen og til de ansatte som rammes, eventuelt at restruktureringen allerede er satt i gang. Forpliktelsen eksisterer i det det foreligger en plikt til å avgi økonomiske ressurser, innen balansedagen.

- Hvilke kostnader kan være restruktureringsutgifter?

Kostnader som dekkes av en restruktureringsavsetning skal være nødvendig i henhold til restruktureringsplanen, uavhengig av virksomhet som drives videre - og de skal være oppstått som direkte følge av beslutningen om restrukturering.

- Leiekostnader tilknyttet til lokasjon som er under restrukturering
- Sluttvederlag til ansatte som er oppsagt

- Lager som skal destrueres
- Utstyr som ikke kan brukes eller selges videre, installasjoner tilknyttet til bygningen som avvikles
- Tap ved salg av virksomhet, dersom det foreligger en bindende avtale
- Andre utgifter direkte tilknyttet til restrukturering bør også avsettes for, eksempelvis advokat, utgifter til eksterne eksperter
- Kan restrukturingsutgifter knyttes til en fremtidige inntekt, eventuelt kostnadsbesparelse?

Utgifter som kan sammenstilles med senere perioders inntekt skal sammenstilles med disse. Utgifter som ikke naturlig kan sies å bidra til senere perioders inntekter, skal kostnadsføres når de er pådratt.

Dokumentasjon av restrukturingsplan

Innhold i en restrukturingsplan er regulert av NRS 13 og skal minst inneholde opplysninger om:

- Hvilken del av virksomheten som blir berørt, og lokalisering a denne
- Omtrent hvor mange ansatte som vil motta kompensasjon ved oppsigelse, hvor disse nå er ansatt og hvilken funksjon de har
- Hvilke tiltak som vil bli iverksatt og hva de vil koste
- Tidspunktet for implementering av planen.
- Sluttvederlag

I forbindelse med omorganisering (ofte nedbemanning) av virksomhet som ikke tilfredsstillter kravene til restrukturering, kan det påløpe sluttvederlag.

NRS 13 §7.4 presiserer hvordan sluttvederlag skal behandles

En vurdering av om det skal foretas avsetning, må baseres på de generelle kriteriene i standarden. Det betyr at det foretas avsetning for utgifter til sluttvederlag som følger av en konkret plan som ikke bare er besluttet, men også meddelt de ansatte på balansedagen. Det gjelder selv om sluttvederlaget ikke er lovpålagt, men følger av bedriftens egen beslutning. Dette representerer et eksempel på en selvpålagt forpliktelse (underforstått forpliktelse) hvor det er skapt en berettiget forventning hos den ansatte at sluttvederlaget blir ytt.

Nedbemanningsplan skal dokumenteres basert på samme prinsipper som restrukturingsplan og gir en detaljer oversikt over følgende:

- Ansatte som er rammet av nedbemanningsplan
- Sluttvederlag som har blitt tilbudt eller gitt til de enkelte ansatte. Selskapets vurdering av kostnader, hensyntatt kostander som kommer frem fra avtalene med ansatte, for eks. lønn i oppsigelsesperioden, kursing og veiledning for å finne en ny jobb, andre kompensasjoner, men også utgifter tilknyttet til feriepenger, pensjon og arbeidsgiveravgift.
- Tidspunkt for implementering av planen

Dersom de ansatte som skal motta en sluttvederlag ikke skal jobbe videre og bidra til fremtidige inntekter, skal forpliktelse tilknyttet til vederlaget avsettes i sin helhet innen balansedagen.

Formål med ledelsesvurdering

Hovedformål og utfordringer

Det er styrets ansvar å sørge for at forpliktelser hvor der er en sannsynlighetsovervekt ill komme til oppgjøre reflekteres i regnskapet, gjennom en avsetning på balansedagen. Ledelsen skal sørge for at konteksten for avsetningen er grundig beskrevet, at alle utgifter er identifisert og pålitelig estimert samt det er foretatt en vurdering om riktig periodiseringen av disse kostnader.

Dokumentasjon som bør vedlegges:

- Restruktureringsplan og detaljert oversikt over kostander som oppstår
- Bemanningsplan og detaljert estimering av kostnader tilknyttet til

- Eventuelt kopi av en standard sluttvederlag avtale for å illustrere hvilke kompensasjoner de ansatte har blitt tilbudt
- Verdivurderinger og andre uttalelser fra eksternt eksperter som legges til grunn for å oppnå konklusjoner

Last ned veiledning (pdf) for hvordan skrive ledelsesvurdering

[Hvordan skrive ledelsesvurdering - Avsetning for restruktureringsutgifter](#)

For mer informasjon kontakt:



Mylène Vandermeersch

Senior Manager

+47 4063 9392

Om KPMG



Hold deg oppdatert



Redaktør for Verdt å vite



© KPMG AS and KPMG Law Advokatfirma AS, Norwegian limited liability companies and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.