



© DRSC e.V. || Zimmerstr. 30 || 10969 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)

Diese Sitzungsunterlage wird der Öffentlichkeit für die DSR-Sitzung zur Verfügung gestellt, so dass dem Verlauf der Sitzung gefolgt werden kann. Die Unterlage gibt keine offiziellen Standpunkte des DSR wieder. Die Standpunkte des DSR werden in den Deutschen Rechnungslegungs Standards sowie in seinen Stellungnahmen (Comment Letters) ausgeführt.  
Diese Unterlage wurde von einem Mitarbeiter des DRSC für die DSR-Sitzung erstellt.

## DSR – öffentliche SITZUNGSUNTERLAGE

<b>DSR-Sitzung:</b>	<b>142. / 25.03.2010 / 16:45 – 18:15 Uhr</b>
<b>TOP:</b>	<b>06 – E-DRS X Vorstandsvergütung</b>
<b>Thema:</b>	<b>Analyse aktueller Entwicklungen und Entscheidung über weiteres Vorgehen (Analyse BaFin-Rundschreiben)</b>
<b>Papier:</b>	<b>142_06b_E-DRS-X-VS-Verguetung_Analyse-BaFin-Rundschreiben</b>

### Einleitung und Hintergründe zum BaFin-Rundschreiben

- 1 Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) hat am 21.12.2009 zwei Rundschreiben veröffentlicht, in denen „**Anforderungen an Vergütungssysteme**“ im **Finanzsektor** festgelegt werden. Die Anforderungen sind mit Veröffentlichung der Rundschreiben<sup>1</sup> in Kraft getreten und somit grundsätzlich bereits für die Abschlüsse zum 31.12.2009 zu beachten.
- 2 Ausgangspunkt der BaFin-Rundschreiben ist die weltweite Finanzmarktkrise und die Auffassung, dass die in der Vergangenheit im Finanzsektor existierenden Vergütungspraktiken teilweise zur Entstehung der Krise beigetragen haben.
- 3 Vor dem Hintergrund dieser Ansichten hat der Rat für Finanzstabilität (Financial Stability Board – FSB) Prinzipien für solide Vergütungspraktiken („*Principles for Sound Compensation Practices*“, 02.04.2009) und darauf aufbauend konkrete Standards für solide Vergütungspraktiken („*Principles for Sound Compensation Practices – Implementation Standards*“, 25.09.2009) im Finanzsektor entwickelt, die von der Gruppe der zwanzig wichtigsten Industrie- und Schwellenländer (G20) gebilligt wurden.

<sup>1</sup> Rundschreiben 22/2009 (BA) – Aufsichtsrechtliche Anforderungen an die Vergütungssysteme von Instituten und Rundschreiben 23/2009 (VA) – Anforderungen an Vergütungssysteme im Versicherungsbereich.



- 4 Für den Bankenbereich werden die FSB-Prinzipien und -Standards auf europäischer Ebene weitgehend deckungsgleich in dem Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinien 2006/48/EG und 2006/49/EG (Änderungsrichtlinie) nachvollzogen.
- 5 Hinsichtlich der **Umsetzung** der FSB-Prinzipien und –Standards sowie der vergütungsrelevanten Vorgaben in dem Vorschlag für eine Änderungsrichtlinie **in Deutschland** wird von einem dreistufigen Maßnahmenpaket gesprochen. Nach der **Selbstverpflichtung** acht großer deutscher Banken und der drei größten Versicherungsunternehmen zur schnellstmöglichen Umsetzung der FSB-Standards im Dezember 2009 (erster Schritt), erfolgte am 21.12.2009 die Veröffentlichung der zu analysierenden **Rundschreiben** durch die **BaFin** (zweiter Schritt).
- 6 In einem dritten Schritt werden die FSB-Prinzipien und –Standards für den Banken- und Versicherungsbereich durch die Änderungen des Kreditwesengesetzes (KWG) und des Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG) auf eine gesetzliche Grundlage gestellt.<sup>2</sup> Der **Gesetzentwurf** ergänzt die gesetzlich geregelten (Mindest-)Anforderungen an das Risikomanagement von Instituten und Versicherungsunternehmen um Anforderungen an angemessene und transparente Vergütungssysteme, die auf eine nachhaltige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet sind. Das Gesetz soll spätestens im Oktober 2010 in Kraft treten. Die näheren Einzelheiten hinsichtlich der diesbezüglichen Anforderungen, insbesondere an die Ausgestaltung, Überwachung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme, einschließlich der Entscheidungsprozesse, der Zusammensetzung der Vergütung, der Ausgestaltung der Vergütungsparameter, der Leistungszeiträume sowie hinsichtlich der Offenlegung der Ausgestaltung der Vergütungssysteme und der Zusammensetzung der Vergütung sollen flexibel in zwei begleitenden Rechtsverordnungen des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) geregelt werden. Es ist geplant, dass die BaFin-Rundschreiben mit Inkrafttreten der entsprechenden Rechtsverordnungen entfallen.

---

<sup>2</sup> Vgl. Gesetzentwurf der Bundesregierung, Gesetz über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Instituten und Versicherungsunternehmen (Anlage zur Kabinetttvorlage, Stand 27.01.2010).



## Analyse der Inhalte der Rundschreiben

### *Ziel der Rundschreiben*

- 7 Die in den Prinzipien und Standards aufgestellten Anforderungen zielen insbesondere darauf, die Vergütungsstrukturen stärker auf den längerfristigen Erfolg des Unternehmens auszurichten und die eingegangenen Risiken angemessen zu berücksichtigen.

### *Anwendungsbereich*

- 8 Wie aus dem Abschnitt „Einleitung und Hintergründe zum BaFin-Rundschreiben“ hervorgeht, fallen in den Anwendungsbereich der Rundschreiben Unternehmen des Finanzsektors.
- 9 Gemäß Tz. 1 des Rundschreibens 22/2009 (BA) sind die Anforderungen von „allen Instituten im Sinne von §§ 1 Abs. 1b, 53 Abs. 1 KWG zu beachten.“ Erfasst sind damit insbesondere **Kreditinstitute und Finanzdienstleistungsinstitute** mit Sitz im Inland und Zweigstellen im Inland von entsprechenden Unternehmen mit Sitz im Ausland.
- 10 Tz. 1 des Rundschreibens 23/2009 (VA) zählt zu den von den Anforderungen des Rundschreibens erfassten Unternehmen **Erst-, Rückversicherungsunternehmen und Pensionsfonds** mit Sitz im Inland, **Versicherungs-Holdinggesellschaften** i.S. des § 1b und des § 104a Abs. 2 Nr. 4 VAG, **Versicherungs-Zweckgesellschaften** i.S. des § 121g VAG, Erst-, Rückversicherungsunternehmen und Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung mit Sitz in einem Drittstaat sowie Erstversicherungsunternehmen mit Sitz in einem anderen EU-/EWR-Staat, die nicht den Versicherungsrichtlinien unterfallen.

### *Überblick über die Anforderungen*

- 11 Die Rundschreiben enthalten allgemeine und besondere Anforderungen. Die **allgemeinen Anforderungen** der Rundschreiben gelten für **alle Institute bzw. alle** oben unter der Rz. 10 genannten **Unternehmen** (im Folgenden mit „Unternehmen“ bezeichnet) **sowie** für die Vergütungssysteme **sämtlicher Geschäftsleiter und Mitarbeiter**.
- 12 Ob die **besonderen Anforderungen** zu beachten sind, hängt von der **Größe** des Instituts bzw. Unternehmens, seiner **Vergütungsstruktur** sowie von **Art, Umfang, Komplexität, Risikogehalt und Internationalität der Geschäftsaktivitäten** ab. Bei Unternehmen (im Versicherungsbereich) wird bei einer Bilanzsumme von 90 Mrd. € da-



von ausgegangen, dass die besonderen Anforderungen anzuwenden sind. Das Institut bzw. Unternehmen hat auf Grundlage einer **Risikoanalyse** eine Selbsteinschätzung vorzunehmen und objektiv nachvollziehbar darzulegen, ob die besonderen Anforderungen anzuwenden sind.

### **Allgemeine Anforderungen**

- 13 Im Abschnitt „Allgemeine Anforderungen“ sind vor allem **qualitative Anforderungen** an die Ausgestaltung von Vergütungssystemen niedergelegt.
- 14 Es wird dargelegt, welche Organe für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme verantwortlich sind. Weiterhin wird konstatiert, dass die Ausgestaltung der Vergütungssysteme in Einklang mit den Zielen des Unternehmens, die in den Strategien festgelegt sind, stehen muss.
- 15 Die Grundsätze für Vergütungssysteme sind in den Organisationsrichtlinien des Instituts festzulegen. Die **Vergütungssysteme** sind **mindestens einmal jährlich** auf ihre Angemessenheit zu **überprüfen**. Zudem ist das Verwaltungs- und Aufsichtsorgan eines Instituts mindestens einmal jährlich über die Vergütungssysteme zu informieren.
- 16 Weiterhin wird festgelegt, dass von Vergütungssystemen **keine negativen Anreize** ausgehen dürfen, z.B. das Eingehen unangemessen hoher Risikopositionen oder Interessenkonflikte.
- 17 Das Rundschreiben 2009/23 (VA) enthält über die Anforderungen des Rundschreibens 2009/22 (BA) hinaus weitere allgemeine Anforderungen an die Vergütungssysteme für Geschäftsleiter und Mitarbeiter, so bspw. explizit die Anforderung, dass sich der **variab-**  
**le** Teil der **Vergütung** am **langfristigen Unternehmenserfolg** orientiert und zusätzlich die wesentlichen Risiken und deren Zeithorizont angemessen zu berücksichtigen sind.
- 18 Darüber hinaus sind im Rundschreiben 2009/23 (VA) allgemeine Anforderungen an die **Vergütung von Aufsichts- und Verwaltungsratsmitgliedern** enthalten, die insbesondere konstatieren, dass im Rahmen der Ausgestaltung von Vergütungssystemen für diese Personengruppe darauf zu achten ist, dass Interessenkonflikte und Abhängigkeitsverhältnisse verhindert werden.



### **Besondere Anforderungen**

- 19 Die besonderen Anforderungen gelten für Geschäftsleiter und solche Mitarbeiter, die hohe Risikopositionen begründen können. Die Festlegung, ob Mitarbeiter hohe Risikopositionen begründen können, ist ebenfalls auf Basis einer plausiblen, umfassenden und für Dritte nachvollziehbaren Risikoanalyse festzulegen.
- 20 Die **fixe** und die **variable Vergütung** müssen in **angemessenem Verhältnis** zueinander stehen. Es darf **keine** bedeutende **Abhängigkeit von der variablen Vergütung** bestehen. Garantierte Boni bzw. garantierte variable Vergütungsbestandteile sind grundsätzlich unzulässig.
- 21 Bei der **variablen Vergütung**
- 1) ist neben dem **Geschäftserfolg** des **Instituts/des Unternehmens** und dem **Erfolgsbeitrag** der jeweiligen **Organisationseinheit** der **individuelle Erfolgsbeitrag** des jeweiligen **Geschäftsleiters oder Mitarbeiters** zu berücksichtigen;
  - 2) ist bei Instituten der individuelle Erfolgsbeitrag auch anhand nicht-finanzieller Parameter zu bestimmen;
  - 3) sind weiterhin zur Ermittlung der Erfolgsbeiträge **Parameter** zu verwenden, die auf **nachhaltigen Erfolg** ausgerichtet sind (Risiken und (bei Instituten) deren Laufzeiten sind in diesem Zusammenhang insbesondere zu berücksichtigen.);
  - 4) darf bei Unternehmen (im Versicherungsbereich) ein wesentlicher Teil der **variablen Vergütung (mind. 40 %)** nicht vor dem Ablauf eines angemessenen **Zurückbehaltungszeitraums** unter Berücksichtigung des geschäftlichen Erfolgs ausbezahlt werden (In der Regel angemessen ist ein Zeitraum von **mind. drei Jahren**.);
  - 5) müssen bei Instituten **mind. 40 %** der variablen Vergütung über einen **Zurückbehaltungszeitraum** von mind. **drei Jahren** gestreckt werden, wobei
    - a) dieser Anteil abhängig von der Nachhaltigkeit des Erfolgsbeitrags anzupassen ist,
    - b) nicht schneller als zeitanteilig ausgezahlt werden darf und
    - c) während des Zurückbehaltungszeitraums lediglich ein Anspruch auf die fehlerfreie Ermittlung der variablen Vergütung nicht aber auf die Vergütung selbst besteht;
  - 6) müssen **mind. die Hälfte der zurückbehaltenen bzw. verzögert auszahlenden variablen Vergütung** von der **nachhaltigen Wertentwicklung** des Instituts/Unternehmens abhängig sein (Um die Orientierung an der „nachhaltigen Wert-



entwicklung“ sicherzustellen, sollte bei (börsennotierten) Instituten/Unternehmen in der Rechtsform der Aktiengesellschaft auf aktienbasierte Vergütungsformen zurückgegriffen werden. Sollte dies aufgrund der Rechtsform nicht möglich sein, kann auf betriebswirtschaftliche Kennziffern abgestellt werden, die den Unternehmenswert widerspiegeln. Vgl. Anschreiben an die Verbände zum BaFin-Rundschreiben (BA) 22/2009, Abs. 9)

- 7) müssen sich auch negative Erfolgsbeiträge bei der Höhe der variablen Vergütung widerspiegeln (**Malus**).

22 Es ist ein **Vergütungsausschuss** einzurichten, der die Angemessenheit der Vergütungssysteme überwacht und bei Unternehmen (im Versicherungsbereich) zudem für die Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme verantwortlich ist. Mindestens einmal jährlich ist ein Bericht über die angemessene Ausgestaltung sowie bei Unternehmen (im Versicherungsbereich) über die Überprüfung und die Weiterentwicklung der Vergütungssysteme zu verfassen. Bei Instituten ist dieser Bericht der Geschäftsleitung und dem Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan vorzulegen.

23 Unabhängig von den im Handelsgesetzbuch niedergelegten Offenlegungspflichten enthält das Rundschreiben 22/2009 (BA) vergleichsweise detaillierte Anforderungen bzgl. der **Offenlegung** von verschiedenen Informationen, z.B. zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme, zur Zusammensetzung der Vergütung, zur Art und Weise der Gewährung.

24 Weiterhin sind im Hinblick auf Geschäftsleiter und solche Mitarbeiter, die hohe Risikopositionen begründen können, gem. Rundschreiben 22/2009 (BA) die folgenden Angaben zu veröffentlichen:

- Gesamtbetrag der Vergütungen unterteilt in fixe und variable Vergütung sowie die Anzahl der Begünstigten;
- Gesamtbetrag der variablen Vergütungen unterteilt in zurückbehaltene und ausgezahlte Gesamtbeträge unter Ausweis eines etwaigen Malus;
- bezogen auf Gesamtbeträge die Zusammensetzung der variablen Vergütungen, und zwar insbesondere hinsichtlich des Teils der variablen Vergütung, der von der Wertentwicklung des Instituts abhängt;
- Gesamtbetrag der gewährten Vergütungen im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses sowie die Anzahl der jeweils Begünstigten pro Geschäftsjahr;



- Gesamtbetrag der geleisteten bedeutenden vertraglichen Abfindungen sowie die Anzahl der Begünstigten pro Geschäftsjahr unter Ausweis der höchsten geleisteten Abfindung.

25 Die Offenlegungsanforderungen des Rundschreibens Nr. 23/2009 (VA) sind vergleichsweise allgemein gefasst und fordern „in geeigneter Form einen jährlichen Vergütungsbericht zu veröffentlichen, der insbesondere Angaben zur Vergütungspolitik und zu den Vergütungsstrukturen einschließlich des Anteils der variablen Vergütung enthält“.

### **Implikationen für die Berichterstattung und Beurteilung durch den DRSC-Projektverantwortlichen**

- 26 Im Hinblick auf den DSR-Auftrag an den DRSC-Projektverantwortlichen, die aktuellen Entwicklungen bei der Vergütung zu untersuchen und deren Bedeutung für die Überarbeitung des DRS 17 zu beurteilen, ist festzuhalten, dass sich die Anforderungen des Rundschreibens auf eine bestimmte Branche beziehen. Der **Anwendungsbereich** des DRS 17 erfasst auch Unternehmen dieser Branche. Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass die der Finanzbranche zugehörigen Unternehmen nur einen Teil der vom DRS 17 erfassten Unternehmen darstellen.
- 27 Aus den **Allgemeinen Anforderungen** ergeben sich aus Sicht des DRSC-Projektverantwortlichen keine unmittelbaren Implikationen für die Überarbeitung des DRS 17.
- 28 Hinsichtlich der **Spezifischen Anforderungen** der BaFin-Rundschreiben können meines Erachtens die in den Rz. 21, 4) bis 6) niedergelegten Anforderungen konkrete Bedeutung im Zusammenhang mit der Überarbeitung des DRS 17 erlangen.
- 29 Die folgende Übersicht verdeutlicht den **Angabezeitpunkt** von Bezügen, die im Einklang mit den o.g. Anforderungen gezahlt werden gem. dem Konzept der DVM einerseits und einem aufwandbezogenen Konzept andererseits.

	Angabezeitpunkt nach Konzept der DVM	Angabezeitpunkt nach aufwandsbezogenem Konzept (HGB)	Angabezeitpunkt nach aufwandsbezogenem Konzept (IFRS)
<p><u>Zur Anforderung in Rz. 21, 5):</u>  <i>„müssen [bei Instituten] mind. 40 % der variablen Vergütung über einen <b>Zurückbehaltungszeitraum</b> von mind. <b>drei Jahren</b> gestreckt werden, wobei</i>  <i>a) dieser Anteil abhängig von der Nachhaltigkeit des Erfolgsbeitrags anzupassen ist,</i>  <i>b) nicht schneller als zeitanteilig ausgezahlt werden darf und</i>  <i>c) während des Zurückbehaltungszeitraums lediglich ein Anspruch auf die fehlerfreie Ermittlung der variablen Vergütung nicht</i></p>	<p>➤ unter der Annahme, dass die variable Vergütung für eine Tätigkeit im abgelaufenen Geschäftsjahr (20XX) gezahlt wird, d.h. der Leistungszeitraum das Jahr 20XX ist, und die Auszahlung eines Teils der variablen Vergütung aufgrund der neuen Anforderungen des <b>BaFin-Rundschreibens 22/2009 (BA)</b> verteilt über die drei folgenden Geschäftsjahre (20X1-20X3) erfolgt, ergibt die Anwendung des Konzepts der DVM resp. eines aufwandsbezogenen Konzepts Folgendes zum Angabezeitpunkt des zurückbehaltenen Teils der variablen Vergütung:</p> <p>1) DRS 17 knüpft den Angabezeitpunkt (neben der rechtsverbindlichen Zusage) an die vollständige Erbringung der Tätigkeit; der Grund hierfür ist die begründete Auffassung des DSR, dass die Angabe der Bezugs erst erfolgen soll, wenn der Begünstigte einen rechtsverbindlichen (nicht mehr entziehbaren) Anspruch hat; dieser liegt vor, wenn die der Zusage zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht ist</p>	<p>1) gemäß § 249 Abs. 1 Satz 1 HGB ist im Geschäftsjahr 20XX aufwandswirksam eine Rückstellung für ungewisse Verbindlichkeiten für den zurückbehaltenen Anteil der variablen Vergütung zu bilden; für die Bestimmung der Höhe der variablen Vergütung ist zunächst die Zielerreichung (der Erfolgsbeitrag) für das abgelaufene Geschäftsjahr (20XX) maßgeblich</p> <p>2) die Rückstellung ist gem. § 253 Abs. 1 HGB mit dem nach ver-</p>	<p>1) gemäß den Anforderungen der IFRS ist im Geschäftsjahr 20XX aufwandswirksam eine Rückstellung für den zurückbehaltenen Anteil der variablen Vergütung zu bilden; für die Bestimmung der Höhe der variablen Vergütung ist zunächst die Zielerreichung (der Erfolgsbeitrag) für das abgelaufene Geschäftsjahr (20XX) maßgeblich</p> <p>2) per definitionem handelt es sich bei dem zurückbehaltenen Anteil der variablen Vergütung um</p>



	Angabezeitpunkt nach Konzept der DVM	Angabezeitpunkt nach aufwandsbezogenem Konzept (HGB)	Angabezeitpunkt nach aufwandsbezogenem Konzept (IFRS)
<i>aber auf die Vergütung selbst besteht“</i>	<p>(vgl. DRS 17.A22a))</p> <p>2) das BaFin-Rundschreiben 22/2009 (BA) negiert die Entstehung eines Anspruchs auf Vergütung während des relevanten Zurückbehaltungszeitraums explizit</p> <p>3) weiterhin ist gem. DRS 17.A21 i.V.m. DRS 17.26 für die Frage, wann eine Tätigkeit als erbracht gilt, auf die Parteivereinbarung zwischen Organmitglied und Unternehmen abzustellen, d.h. von welcher Tätigkeit die Parteien die Gewährung der Bezüge abhängig gemacht haben</p> <p>4) unter der Annahme, dass die BaFin-Anforderungen – wie im Rundschreiben gefordert – vertraglich umgesetzt werden, be-</p>	<p>nünftiger kaufmännischer Beurteilung notwendigen Erfüllungsbetrag (Stichwort: Betrag mit der höchsten Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme unter Berücksichtigung des Vorsichtsprinzips) anzusetzen und gem. § 253 Abs. 2 HGB mit dem ihrer Restlaufzeit (drei Jahre) entsprechenden durchschnittlichen Marktzinssatz der vergangenen sieben Geschäftsjahre abzuzinsen</p> <p>3) aus 1) folgt die <b>Angabe</b> des zurückgestellten Betrags (in Höhe des gem. § 253 Abs. 1 und Abs. 2 HGB bewerteten Betrags des zurückbehaltenen Anteils der variablen Vergütung) und Einbezug in die Gesamtbe-</p>	<p>eine langfristig fällige Leistung an Arbeitnehmer i.S. des IAS 19, so dass für die Bewertung der Rückstellung die Regelungen des IAS 19.128-130 einschlägig sind (d.h. Bewertung nach versicherungsmathematischen Grundsätzen)</p> <p>3) aus 1) folgt die <b>Angabe</b> des zurückgestellten Betrags (in Höhe des gem. IAS 19 bewerteten Betrags des zurückbehaltenen Anteils der variablen Vergütung) und Einbezug in die Gesamtbezüge gem. § 314 Abs. 1 Nr. 6a Satz 1 HGB im <b>Jahr der „originären“ Leistungserbringung, d.h. in 20XX</b></p> <p><b>Beurteilung:</b></p>



	Angabezeitpunkt nach Konzept der DVM	Angabezeitpunkt nach aufwandsbezogenem Konzept (HGB)	Angabezeitpunkt nach aufwandsbezogenem Konzept (IFRS)
	<p>inhaltet die der Leistungszusage zugrunde liegende Tätigkeit eine „Erfolgsbedingung“ (aufschiebende Bedingung), deren Erfüllung mind. über drei Jahre zu überprüfen ist und damit sukzessive erfolgt (vgl. Rz. 21, 1): „ist [...] der [...] Erfolgsbeitrag des jeweiligen Geschäftsleiters oder Mitarbeiters zu berücksichtigen“ und Rz. 21, 5)c): „dieser Anteil [der variablen Vergütung ist] abhängig von der Nachhaltigkeit des Erfolgsbeitrags anzupassen“),</p> <p>5) erst mit sukzessiver Erfüllung der Erfolgsbedingung (d.h. die Nachhaltigkeit des Erfolgsbeitrags ist anhand entsprechender Parameter überprüft und</p>	<p>züge gem. § 314 Abs. 1 Nr. 6a Satz 1 HGB im <b>Jahr der</b> „originären“ <b>Leistungserbringung</b>, d.h. <b>in 20XX</b></p> <p><b>Beurteilung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ hier ergibt sich durch die Anwendung eine aufwandsbezogenen Konzepts aus Sicht des DRSC-Projektverantwortlichen <b>kein sachgerechtes</b>, dem Sinn und Zwecks des VorstOG entsprechendes <b>Ergebnis</b></li> <li>➤ die <b>Beurteilung, ob</b> die Bezüge in einem <b>angemessenen</b> Verhältnis <b>zu</b> den Aufgaben des Vorstandes und zur <b>Lage der Gesellschaft</b> stehen, ist m.E. <b>erschwert</b></li> <li>➤ weiterhin <b>problematisch</b> ist,</li> </ul>	<p>➤ wie links stehend</p>



	Angabezeitpunkt nach Konzept der DVM	Angabezeitpunkt nach aufwandsbezogenem Konzept (HGB)	Angabezeitpunkt nach aufwandsbezogenem Konzept (IFRS)
	<p>nachgewiesen/belegt) entsteht dem Begünstigten ein rechtsverbindlicher (nicht mehr entziehbarer) Anspruch</p> <p>6) es ist davon auszugehen, dass die partielle Auszahlung des Anteils der zurückbehaltenen variablen Vergütung erst nach entsprechender Überprüfung der Nachhaltigkeit des Erfolgsbeitrags vorgenommen wird</p> <p>7) daraus folgt, dass jeweils spätestens mit der partiellen Auszahlung des zurückbehaltenen und ggf. angepassten Teils der variablen Vergütung im Jahr 1 (20X1), im Jahr 2 (20X2) und im Jahr 3 (20X3) die Erfolgsbedingung jeweils teilweise erfüllt ist (und damit ein rechtsverbindli-</p>	<p>dass ggf. eine <b>Korrektur</b> (Reduktion) des zurückgestellten Betrags <b>in den folgenden Jahren</b> aufgrund der Anpassung des zurückbehaltenen Teils der variablen Vergütung an die Nachhaltigkeit des Erfolgsbeitrags erforderlich ist, womit die grundlegende Frage des Umgangs mit solchen Korrekturen im Hinblick auf die Angaben gem. § 314 Abs. 1 Nr. 6a HGB und die Frage, ob negative Bezüge angegeben werden sollen, zu beantworten wäre</p>	



	Angabezeitpunkt nach Konzept der DVM	Angabezeitpunkt nach aufwandsbezogenem Konzept (HGB)	Angabezeitpunkt nach aufwandsbezogenem Konzept (IFRS)
	<p>cher Anspruch auf einen Teil der zurückbehaltenen variablen Vergütung entstanden ist)</p> <p>8) nach dem Konzept der DVM folgt daraus die <b>Angabepflicht</b> (und damit der Einbezug in die Gesamtbezüge gem. § 314 Abs. 1 Nr. 6a Satz 1 HGB) des ausgezahlten Teils der zurückbehaltene variablen Vergütung <b>jeweils</b> im Jahr 1, 2 und 3, d.h. <b>in 20X1, 20X2 und 20X3</b></p> <p><b>Beurteilung:</b></p> <p>➤ aus Sicht des DRSC-Projektverantwortlichen ist dieses Ergebnis <b>sachgerecht</b> und entspricht dem <b>Sinn und Zweck</b> des VorstOG<sup>3</sup>;</p>		

<sup>3</sup> Gesetz über die Offenlegung von Vorstandsvergütungen (Vorstandsvergütungs-Offenlegungsgesetz – VorstOG) vom 03.08.2005.



	Angabezeitpunkt nach Konzept der DVM	Angabezeitpunkt nach aufwandsbezogenem Konzept (HGB)	Angabezeitpunkt nach aufwandsbezogenem Konzept (IFRS)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Sinn und Zweck der ursprünglich durch das VorstOG eingeführten Angabepflichten sind es, dem Adressaten zu ermöglichen, sich ein Urteil darüber zu bilden, ob die <b>Bezüge</b> in einem <b>angemessenen</b> Verhältnis zu den <b>Aufgaben des Vorstandes</b> und zur <b>Lage der Gesellschaft</b> stehen (vgl. z.B. Beschlussempfehlung und Bericht des Rechtsausschusses, BT-Drucksache 15/5860, S. 1)</li> <li>➤ insbesondere durch die unter Rz. 21, 5) a) und 7) dargestellten Regelungen, wonach der zurückbehaltene Anteil der variablen Vergütung abhängig von der Nachhaltigkeit des Erfolgsbeitrags anzupassen ist und</li> </ul>		

	Angabezeitpunkt nach Konzept der DVM	Angabezeitpunkt nach aufwandsbezogenem Konzept (HGB)	Angabezeitpunkt nach aufwandsbezogenem Konzept (IFRS)
	<p>sich negative Erfolgsbeiträge in der Höhe der variablen Vergütung widerspiegeln müssen, sowie durch die Zurückbehaltungsregelung insgesamt wird eine über die bisherigen Regelungen hinausgehende <b>Verbindung</b> zwischen <b>Vergütung</b> und <b>Lage der Gesellschaft</b> und damit mittelbar auch den Aufgaben des Vorstands hergestellt;</p> <p>➤ dies sollte beim Angabezeitpunkt des zurückbehaltenen Teils der variablen Vergütung berücksichtigt werden, was m.E. am sinnvollsten geschieht, wenn die zurückbehaltenen Beträge in demjenigen Geschäftsjahr angegeben und</p>		



	Angabezeitpunkt nach Konzept der DVM	Angabezeitpunkt nach aufwandsbezogenem Konzept (HGB)	Angabezeitpunkt nach aufwandsbezogenem Konzept (IFRS)
	<p>in die Gesamtbezüge gem. § 314 Abs. 1 Nr. 6a Satz 1 HGB einbezogen werden, wenn sie dem Grunde und der Höhe nach feststehen; dies ist regelmäßig spätestens bei der Auszahlung der Fall</p> <p><b>Empfehlung für den DSR:</b> DRS 17 und die Begründung zu DRS 17 sollten um erläuternde Textziffern hinsichtlich der Anwendung des Konzepts der DVM auf zurückbehaltene variable Vergütungsanteile ergänzt werden; es sollte in diesem Zusammenhang herausgestellt werden, dass das Konzept der DVM hier zu sinnvollen Periodisierungen kommt</p>		

	Angabezeitpunkt nach Konzept der DVM	Angabezeitpunkt nach aufwandsbezogenem Konzept (HGB)	Angabezeitpunkt nach aufwandsbezogenem Konzept (IFRS)
<p>Zur Anforderung in Rz. 21, 4):  <i>„darf [bei Unternehmen (im Versicherungsbereich)] ein wesentlicher Teil der <b>variablen Vergütung (mind. 40 %)</b> nicht vor dem Ablauf eines angemessenen <b>Zurückbehaltungszeitraums</b> unter Berücksichtigung des geschäftlichen Erfolgs ausbezahlt werden (In der Regel angemessen ist ein Zeitraum von <b>mind. drei Jahren.</b>)“</i></p>	<p>➤ unter der Annahme, dass die variable Vergütung für eine Tätigkeit im abgelaufenen Geschäftsjahr (20XX) gezahlt wird, d.h. der Leistungszeitraum das Jahr 20XX ist, und die Auszahlung eines Teils der variablen Vergütung aufgrund der neuen Anforderungen des <b>BaFin-Rundschreibens 23/2009 (BA)</b> erst nach Ablauf von drei Jahren (20X3) erfolgen kann, ergibt die Anwendung des Konzepts der DVM resp. eines aufwandsbezogenen Konzepts Folgendes zum Angabezeitpunkt des zurückbehaltenen Teils der variablen Vergütung:</p> <p>1) die einleitenden Ausführungen oben gelten analog</p> <p>2) auch wenn im BaFin-Rundschreiben 23/2009 (VA) die Entstehung eines Anspruchs während des Zurückbehaltungszeitraums nicht explizit negiert wird, ist dies in praxi der Fall, denn – wie oben ausgeführt – entsteht erst mit Erfüllung der Erfolgsbedingung (d.h. die Nachhaltigkeit des Erfolgsbeitrags ist anhand entsprechender Parameter über-</p>	<p>➤ die Ausführungen oben gelten analog</p>	<p>➤ die Ausführungen oben gelten analog</p>



	Angabezeitpunkt nach Konzept der DVM	Angabezeitpunkt nach aufwandsbezogenem Konzept (HGB)	Angabezeitpunkt nach aufwandsbezogenem Konzept (IFRS)
	<p>prüft und nachgewiesen/belegt) ein rechtsverbindlicher (nicht mehr entziehbarer) Anspruch auf den zurückbehaltenen Teil der variablen Vergütung</p> <p>3) die Überprüfung der Nachhaltigkeit des Erfolgsbeitrags und damit die Erfüllung der Erfolgsbedingung ist – wie oben – Voraussetzung für die Auszahlung der zurückbehaltenen variablen Vergütung im Jahr 3 (20X3)</p> <p>4) nach dem Konzept der DVM folgt daraus die <b>Angabepflicht</b> (und damit der Einbezug in die Gesamtbezüge gem. § 314 Abs. 1 Nr. 6a Satz 1 HGB) der zurückbehaltenen variablen Vergütung im Jahr 3, d.h. <b>20X3</b></p>		



	Angabezeitpunkt nach Konzept der DVM	Angabezeitpunkt nach aufwandsbezogenem Konzept (HGB)	Angabezeitpunkt nach aufwandsbezogenem Konzept (IFRS)
	<p><b>Beurteilung:</b></p> <p>➤ aus Sicht des DRSC-Projektverantwortlichen ist dieses Ergebnis ebenfalls sachgerecht und dem Sinn und Zweck des VorstOG entsprechend, denn der zurückbehaltene Teil der variablen Vergütung wird in demjenigen Geschäftsjahr angegeben und in die Gesamtbezüge gem. § 314 Abs. 1 Nr. 6a Satz 1 HGB einbezogen, wenn er dem Grunde und der Höhe nach feststeht; dies ist in dieser Fallkonstellation am Ende des Zurückbehaltungszeitraums der Fall</p>		
<p><u>Zur Anforderung in Rz. 21, 6):</u> „müssen <b>mind. die Hälfte</b></p>	<p>➤ der Anforderung, einen Teil der variablen Vergütung von der nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts/Unternehmens abhängig zu machen, wird z.B. entsprochen, wenn mind. die Hälfte der zurückzubehaltenden Vergütung in Form von <u>Bezugsrechten oder sonstigen aktienbasierten Vergütungen</u> gewährt</p>		



	Angabezeitpunkt nach Konzept der DVM	Angabezeitpunkt nach aufwandsbezogenem Konzept (HGB)	Angabezeitpunkt nach aufwandsbezogenem Konzept (IFRS)
<p><b>der zurückbehaltenen bzw. verzögert auszahlenden variablen Vergütung von der nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts/Unternehmens abhängig sein“ (d.h. aktienbasierte Vergütungsformen)</b></p>	<p>wird (vgl. Anschreiben an die Verbände zum BaFin-Rundschreiben (BA) 22/2009, Abs. 9); die sonstigen Annahmen gelten wie im Beispiel zum ersten Analysesachverhalt oben, d.h. die variable Vergütung wird für eine Tätigkeit im abgelaufenen Geschäftsjahr (20XX) gewährt, d.h. der Leistungszeitraum ist das Jahr 20XX, wobei die Hälfte des zurückbehaltenen Anteils der variablen Vergütung aufgrund der Anforderungen des <b>BaFin-Rundschreibens 22/2009 (BA)</b> bspw. in Form von Bezugsrechten verteilt über die drei folgenden Geschäftsjahre (20X1, 20X2 und 20X3) gewährt wird;</p> <p>➤ die Anwendung des Konzepts der DVM resp. eines aufwandsbezogenen Konzepts ergibt Folgendes zum Angabezeitpunkt des zurückbehaltenen Teils der variablen Vergütung:</p>		
	<p>1) nach dem Konzept der DVM<sup>4</sup> sind Bezugsrechte (und sonstige aktienbasierte Vergütungen) spätestens im Geschäftsjahr, in dem die rechtsverbindliche Zusage erfolgt, mit ihrer Anzahl und dem beizulegenden Zeitwert anzugeben und mit diesem Wert in die Gesamtbezüge gem. § 314 Abs. 1 Nr. 6a Satz 1</p>	<p>1) hinsichtlich der bilanziellen Erfassung der Ausgabe von Aktienoptionen im handelsrechtlichen Abschluss existiert keine herrschende Meinung (vgl. <i>Coenenberg et al. (2009)</i>, Jahresabschluss und Jahresabschlussanalyse, S. 376)</p> <p>2) im Schrifttum existieren drei Auffassungen zur möglichen</p>	<p>1) gemäß den Anforderungen der IFRS ist jeweils im Geschäftsjahr der Gewährung (der rechtsverbindlichen Zusage) der Bezugsrechte die Kapitalrücklage gegen den Personalaufwand zu dotieren</p> <p>2) die Bewertung erfolgt gem. IFRS 2.11-12 zum beizulegenden Zeitpunkt zum Zeitpunkt</p>

<sup>4</sup> Bei Bezugsrechten und sonstigen aktienbasierten Vergütungen gilt die Fiktion, dass die DVM bereits zum Zeitpunkt der Zusage stattfindet.



	Angabezeitpunkt nach Konzept der DVM	Angabezeitpunkt nach aufwandsbezogenem Konzept (HGB)	Angabezeitpunkt nach aufwandsbezogenem Konzept (IFRS)
	<p>HGB einzubeziehen, selbst wenn noch Bedingungen an die Ausübung der Rechte geknüpft sind (vgl. DRS 17.A31, Abs. 5, Satz 3 bzw. DSR-Sitzungsunterlage <b>142_06a</b>, Rz. 4)</p> <p>2) es ist davon auszugehen, dass eine rechtverbindliche Zusage von Bezugsrechten erst vorliegt, wenn die Erfolgsbedingung (Nachhaltigkeit des Erfolgsbeitrags ist überprüft und nachgewiesen/belegt) vollständig erfüllt ist, denn bis zu diesem Zeitpunkt kann die Höhe der variablen Vergütung durch Anpassung der Anzahl der zu gewährenden Bezugsrechte an die Nachhaltigkeit des Erfolgsbeitrags angepasst werden, d.h. verändert</p>	<p>Vorgehensweise:</p> <p>a) keine bilanzielle Erfassung der Ausgabe der Bezugsrechte</p> <p>b) Bildung einer Rückstellung für ungewisse Verbindlichkeiten gem. § 249 Abs. 1 Satz 1 HGB gegen Personalaufwand bei Ausgabe der Bezugsrechte</p> <p>c) Dotierung der Kapitalrücklage gegen Personalaufwand bei Ausgabe der Bezugsrechte</p> <p>3) analog zu IFRS 2 wird im Zusammenhang mit den Auffassungen 2b) und 2c) die Bewertung der Bezugsrechte zum beizulegenden Zeitwert zum Zeitpunkt der Gewährung (Aus-</p>	<p>der Gewährung</p> <p>3) daraus folgt die Angabe der Anzahl und des beizulegenden Zeitwerts der gewährten Bezugsrechte und der Einbezug in die Gesamtbezüge gem. § 314 Abs. 1 Nr. 6a Satz 1 HGB in den Jahren <b>20X1, 20X2</b> und <b>20X3</b></p> <p><b>Beurteilung:</b></p> <p>➤ in diesem Fall führt ein aufwandsbezogenes Konzept zum selben Angabezeitpunkt wie das Konzept der DVM</p> <p>➤ entsprechend den Ausführungen in der zweiten Spalte von links ist dieses Ergebnis aus Sicht des DRSC-Projektverantwortlichen sachgerecht und</p>



	Angabezeitpunkt nach Konzept der DVM	Angabezeitpunkt nach aufwandsbezogenem Konzept (HGB)	Angabezeitpunkt nach aufwandsbezogenem Konzept (IFRS)
	<p>werden</p> <p>3) im o.g. Beispiel erfolgt die rechtsverbindliche Zusage von Bezugsrechten demzufolge jeweils im Jahr 1, 2 und 3 (20X1, 20X2 und 20X3), wenn die Nachhaltigkeit des Erfolgsbeitrags nachgewiesen und in Abhängigkeit davon die Anzahl der zu gewährenden Bezugsrechte (und ggf. weitere Details) festgelegt sind</p> <p>4) demzufolge sind der beizulegende Zeitwert und die Anzahl der gewährten Bezugsrechte jeweils <b>im Jahr 20X1, 20X2 und 20X3 anzugeben</b> und die Bezugsrechte mit diesem Wert jeweils in die Gesamtbezüge gem. § 314 Abs. 1 Nr. 6a Satz 1</p>	<p>gabe der Bezugsrechte) gefordert</p> <p>4) aus <b>2b) und 2c)</b> folgt die <b>Angabe</b> der Anzahl und des beizulegenden Zeitwerts der gewährten Bezugsrechte und der Einbezug in die Gesamtbezüge gem. § 314 Abs. 1 Nr. 6a Satz 1 HGB <b>in</b> den Jahren <b>20X1, 20X2 und 20X3</b></p> <p>5) aus <b>2a)</b> folgt <b>keine Angabe</b> der Bezugsrechtsgewährung und kein Einbezug in die Gesamtbezüge des § 314 Abs. 1 Nr. 6a Satz 1 HGB</p> <p><b>Beurteilung:</b></p> <p>➤ wird der Auffassung 2b) oder 2c) gefolgt, führt ein aufwandsbezogenes Konzept zu densel-</p>	<p>entspricht dem Sinn und Zweck des VorstOG, eine Verbindung zwischen Vergütung und Lage der Gesellschaft und damit mittelbar den Aufgaben des Vorstands herzustellen, da der in Form von Bezugsrechten gewährte zurückbehaltene Anteil der variablen Vergütung in demjenigen Geschäftsjahr angegeben und in die Gesamtbezüge gem. § 314 Abs. 1 Nr. 6a Satz 1 HGB einbezogen wird, in dem er dem Grunde und der Höhe nach feststeht; dies ist bei Bezugsrechten regelmäßig spätestens bei rechtsverbindlicher Zusage/Gewährung der Bezugsrechte der Fall</p>



	Angabezeitpunkt nach Konzept der DVM	Angabezeitpunkt nach aufwandsbezogenem Konzept (HGB)	Angabezeitpunkt nach aufwandsbezogenem Konzept (IFRS)
	<p>HGB der Jahre 20X1, 20X2 und 20X3 einzubeziehen</p> <p><b>Beurteilung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ m.E. ist dieses Ergebnis sachgerecht und dem Sinn und Zweck des VorstOG entsprechend</li> <li>➤ die oben stehenden Ausführungen zu zurückgehaltenen variablen Vergütungsanteilen, die bar ausgezahlt werden, gelten analog</li> </ul> <p><b>Empfehlung für den DSR:</b> analog der obigen Empfehlung</p>	<p>ben Angabezeitpunkten und hinsichtlich der Höhe zu denselben anzugebenden und in die Gesamtbezüge gem. § 314 Abs. 1 Nr. 6a Satz 1 HGB einzubeziehenden Beträgen wie das Konzept der DVM</p> <p>➤ wird jedoch entsprechend der Auffassung unter <b>2a)</b> die Gewährung der Bezugsrechte nicht bilanziert, führt das aufwandsbezogene Konzept hinsichtlich der Angabepflicht gem. § 314 Abs. 1 Nr. 6a HGB zu <b>keinem sachgerechten Ergebnis</b>, konkret zu einem Gesetzesverstoß, da § 314 Abs. 1 Nr. 6a Satz 4 HGB explizit die Angabe des beizulegenden Zeitwerts und der Anzahl der</p>	

	Angabezeitpunkt nach Konzept der DVM	Angabezeitpunkt nach aufwandsbezogenem Konzept (HGB)	Angabezeitpunkt nach aufwandsbezogenem Konzept (IFRS)
		<p>Bezugsrechte (und sonstigen aktienbasierten Vergütungen) zum Zeitpunkt der Gewährung fordert</p> <p>➤ aus Sicht des DRSC-Projektverantwortlichen unterstreicht dieses Ergebnis die <b>Schwächen</b> eines <b>aufwandsbezogenen Konzepts</b></p>	