



© DRSC e.V. || Zimmerstr. 30 || 10969 Berlin || Tel.: (030) 20 64 12 - 0 || Fax.: (030) 20 64 12 - 15
www.drsc.de - info@drsc.de

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

IFRS/HGB-FA – öffentliche SITZUNGSUNTERLAGE

Sitzung:	3. Gemeinsame Sitzung IFRS- und HGB-FA / 11.07.2013 / 11:30 – 13:00 Uhr
TOP:	08 – Organvergütung (DCGK und DRS 17)
Thema:	Unterschiede zwischen DRS 17 und DCGK
Papier:	03_08a_IFRS-HGB-FA_DCGK_Basis

Einführung

- 1 Die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex hat am 13. Mai 2013 einen geänderten Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) veröffentlicht, der am 10. Juni 2013 im Bundesanzeiger bekannt gemacht wurde.

- 2 Die Änderungen betreffen u.a. die Berichterstattung über die Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats. Hierbei ist insbesondere der neu eingefügte Absatz 3 in Nr. 4.2.5 hervorzuheben. In diesem Absatz wird gefordert, dass für jedes Vorstandsmitglied anzugeben ist:
 - gewährte Zuwendungen und Nebenleistungen,
 - minimal und maximal erreichbare Vergütung für die variablen Vergütungsbestandteile,
 - Zufluss im bzw. für das Berichtsjahr, unterteilt nach Fixvergütung, kurzfristiger variabler Vergütung und langfristiger variabler Vergütung, einschließlich einer Differenzierung nach den jeweiligen Bezugsjahren,
 - Versorgungsaufwand für Altersversorgung und sonstige Versorgungsleistungen im Berichtsjahr.

Für die Darstellung dieser Informationen sollen die zwei Mustertabellen verwendet werden, die dem DCGK als Anlage beigefügt sind.



Unterschiede zwischen DRS 17 und DCGK

- 3 Unterschiede in den Berichtsanforderungen, die in DRS 17 und DCGK formuliert sind, resultieren u.a. aus den abweichenden Zielen, die mit den beiden Standards verfolgt werden. In DRS 17 werden die in § 314 Abs. 1 Nr. 6 HGB und § 315 Abs. 2 Nr. 4 HGB enthaltenen Vorschriften mit dem Ziel konkretisiert, Zweifelsfragen bei der Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen zu beseitigen und so eine einheitliche Anwendung sicher zu stellen. Demgegenüber enthält der DCGK Vorschriften zur guten und verantwortungsvollen Unternehmensführung, die das Vertrauen der Anleger, Kunden, Mitarbeiter und der Öffentlichkeit in die Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften fördern sollen. Diese unterschiedlichen Zielsetzungen führen u.a. zu teilweise abweichenden Vorschriften hinsichtlich der Berichterstattung über die Organvergütung.
- 4 Die Vorschriften des DCGK sind gemäß § 161 AktG von Unternehmen zu beachten, die börsennotiert oder von denen andere Wertpapiere als Aktien zum Handel an einem organisierten Markt zugelassen sind. Diese Unternehmen erstellen aufgrund ihrer Börsennotierung im Allgemeinen ihren Konzernabschluss gemäß den Vorschriften der IFRS. Demgegenüber sind die Regelungen des DRS 17 sowohl von Unternehmen zu beachten, die ihren Konzernabschluss gemäß den Vorschriften der IFRS aufstellen, als auch von Unternehmen, die ihren Konzernabschluss nach den Vorschriften des HGB aufstellen.
- 5 Bei einer Gegenüberstellung (siehe Sitzungsunterlage 03_08b_IFRS-HGB-FA_DCGK_Anlage 1) der in § 314 Abs. 1 Nr. 6 HGB und § 315 Abs. 2 Nr. 4 HGB enthaltenen Vorschriften, den Konkretisierungen in DRS 17 und den Anforderungen im DCGK zeigt sich, dass die im DRS 17 enthaltenen Regelungen mit den gesetzlichen Vorschriften konform sind und dass die Regeln im DCGK ebenfalls grundsätzlich mit den gesetzlichen Vorschriften übereinstimmen. Die Regeln im DCGK sind aufgrund dessen Zielsetzung allgemeiner formuliert als dies im HGB oder im DRS 17 der Fall ist. Im Allgemeinen erfüllen Unternehmen, die die gesetzlichen Vorschriften und deren Konkretisierungen im DRS 17 einhalten, damit auch die Anforderungen des DCGK. Dagegen bewirkt eine ausschließliche Beachtung der Regeln im DCGK nicht notwendigerweise die vollständige Erfüllung der gesetzlichen Vorschriften. So sind zum einen die Regeln im DCGK nicht so konkret wie im Gesetz und DRS 17 und zum anderen werden



bestimmte gesetzliche Anforderungen nicht aufgegriffen. Beispielsweise enthält der DCGK keine Berichtsanforderungen hinsichtlich der Bezüge früherer Organmitglieder und deren Hinterbliebenen, wie sie in § 314 Abs. 1 Nr. 6 (b) Satz 1 HGB kodifiziert und in DRS 17.35 - 36 konkretisiert sind.

- 6 Neben den gegenüber dem Gesetz und DRS 17 fehlenden Angabepflichten für bestimmte Sachverhalte können sich Abweichungen zwischen DRS 17 und DCGK aus dem Zeitpunkt des Ausweises von gewährten nicht-aktienbasierten Vergütungen und aus den neu in den DCGK aufgenommenen Mustertabellen ergeben.
- 7 Im HGB wird die Angabe der **gewährten** Bezüge verlangt. Für aktienbasierte Vergütungen wird in der Gesetzesbegründung zum VorstOG (BT-Drucks. 15/5577, S.7) auf IFRS 2 rekuriert. IFRS 2 knüpft den Zeitpunkt der Gewährung an die Zusage. Daraus folgt, dass Bezugsrechte und sonstige aktienbasierte Vergütungen spätestens im Geschäftsjahr, in dem die rechtsverbindliche Zusage erfolgte, mit ihrer Anzahl und dem beizulegenden Zeitwert anzugeben und mit diesem Wert in die Gesamtbezüge einzu beziehen sind, selbst wenn noch Bedingungen an die Ausübung der Rechte geknüpft sind.
- 8 Für nicht-aktienbasierte Vergütungen sind weder im Gesetz noch in den Gesetzesbegründungen Hinweise auf den vom Gesetzgeber angestrebten Zeitpunkt der Gewährung enthalten. Daher hat das DRSC im Rahmen der Konkretisierung der gesetzlichen Vorschriften als Zeitpunkt der Gewährung den Zeitpunkt festgelegt, in dem die rechtsverbindliche Zusage für die Bezüge vorliegt, die zugrunde liegende Tätigkeit erbracht ist und die aufschiebenden Bedingungen erfüllt bzw. die auflösenden Bedingungen weggefallen sind. Dieser Festlegung liegt das „Konzept der definitiven Vermögensmehrung“ zugrunde (siehe DRS 17.A18 – A26).
- 9 Im Gegensatz dazu wird im DCGK nicht zwischen aktienbasierter und nicht-aktienbasierter Vergütung unterschieden. In beiden Fällen wird der Zeitpunkt der Gewährung mit dem Zeitpunkt der Zusage gleichgesetzt. Dementsprechend unterscheiden sich der Ausweis von nicht-aktienbasierten Bezügen nach DRS 17 und DCGK, wohingegen die Angaben von aktienbasierten Bezügen im Allgemeinen nach DRS 17 und DCGK übereinstimmen.



Unterschiede in den Mustertabellen

- 10 Die in Nr. 4.2.5 Abs. 3 des DCGK geforderten Informationen (siehe Tz. 2) sollen mittels der dem DCGK als Anlagen beigefügten Mustertabellen dargestellt werden. Während in der Mustertabelle 1 die gewährten Bezüge (d.h. die zugesagten Bezüge) dargestellt werden, erfolgt in der Mustertabelle 2 die Abbildung der Auszahlungsbeträge. Unterschiede in den Angaben in den Mustertabellen und nach DRS 17 ergeben sich vor allem aus den unterschiedlichen Zeitpunkten, zu denen die Angaben zu erfolgen haben. Veranschaulicht wird dies in einem Beispiel (siehe Sitzungsunterlage 03_08c_IFRS-HGB-FA_DCGK_Anlage 2).
- 11 Während gemäß § 314 Abs. 1 Nr. 6 (a) Satz 5 HGB und DRS 17.38 die Bezüge in erfolgsunabhängige, erfolgsbezogene Komponenten und Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung zu unterteilen sind, sehen die Mustertabellen eine Unterscheidung in Festvergütung, Nebenleistungen, einjährige variable Vergütung, mehrjährige variable Vergütung und Versorgungsaufwendungen vor. Auch wenn im DCGK andere Bezeichnungen für eine Unterteilung gewählt wurden, können Unternehmen damit die Anforderungen an die Aufgliederung der Angaben gemäß HGB und DRS 17 grundsätzlich erfüllen.
- 12 Die Angaben zu Festvergütung, Nebenleistungen und Versorgungsaufwendungen unterscheiden sich in der Regel nicht zwischen DRS 17 und den Mustertabellen. Bei diesen Vergütungsbestandteilen handelt es sich allgemein um nicht-aktienbasierte Bezüge, so dass für deren Angabe gemäß DRS 17 die Zusage für die Bezüge erfolgt, die zugrunde liegende Tätigkeit erbracht und ggf. bestehende Bedingungen erfüllt sein müssen. Für eine Angabe nach DCGK muss nur die Zusage für diese Bezüge im Berichtsjahr erfolgt sein. Bei den drei genannten Vergütungsbestandteilen sind die jeweiligen Voraussetzungen für die Angabe gewöhnlich erfüllt, so dass die ausgewiesenen Beträge nicht voneinander abweichen. Da auch die Zahlung in der Regel im Berichtsjahr erfolgt, stimmen die nach DRS 17 sowie in der Mustertabelle 1 und der Mustertabelle 2 angegebenen Beträge in der Regel überein.
- 13 Bei den einjährigen variablen Vergütungsbestandteilen (z.B. Bonus, Tantieme, Gewinnbeteiligungen) ist zwischen nicht-aktienbasierten und aktienbasierten Komponenten zu differenzieren. Für die **einjährigen nicht-aktienbasierten** Bezüge bestehen Abwei-



chungen zwischen den nach DRS 17 und DCGK ausgewiesenen Beträgen. DRS 17 setzt für die Angabe dieser Bezüge voraus, dass die rechtsverbindliche Zusage erfolgte, die zugrunde liegende Tätigkeit erbracht wurde und ggf. bestehende Bedingungen erfüllt sind. Da die zugrunde liegende Tätigkeit erst am Ende des Berichtsjahres erbracht ist, kann dies auch der frühestmögliche Zeitpunkt der Gewährung sein. Sofern, wie im Beispiel, die Zahlung noch von Beschlüssen abhängt, liegt der Zeitpunkt der Gewährung erst im Jahr nach dem Berichtsjahr, wenn nicht die Ausnahme von DRS 17.25 angewendet wird.

- 14 Demgegenüber stimmt nach DCGK der Zeitpunkt der Gewährung mit dem Zeitpunkt der Zusage der variablen Vergütung (=Zeitpunkt der Vereinbarung mit dem Aufsichtsrat) überein. Da zu diesem Zeitpunkt die Höhe des Vergütungsanspruches noch nicht fest steht, kann nur ein Zielwert (entspricht dem Wert bei einer Zielerreichung von 100%) bzw. der Wert bei einem mittleren Wahrscheinlichkeitsszenario angegeben werden. Weiterhin verlangt der DCGK, dass die erreichbare minimale und maximale Vergütung angegeben wird. In der Mustertabelle 2 wird dann der Auszahlungsbetrag angegeben.
- 15 Im Beispiel werden die Unterschiede deutlich. Nach DRS 17 wird als nicht-aktienbasierte Vergütung ein Betrag von T€ 240 ausgewiesen, der den Grad der Zielerreichung berücksichtigt. Da dieser Betrag auch ausgezahlt wird, erfolgt der entsprechende Ausweis in der Mustertabelle 2. In der Mustertabelle 1 wird ein Wert von T€ 200 ausgewiesen, der dem Wert bei einer Zielerreichung von 100% entspricht.
- 16 Im Rahmen der Berichterstattung über die **mehrjährigen nicht-aktienbasierten variablen** Vergütungsbestandteile bestehen ebenfalls Abweichungen in den ausgewiesenen Beträgen zwischen DRS 17 und DCGK. Die nicht-aktienbasierten Bezüge sind nach DRS 17 erst anzugeben, wenn die rechtsverbindliche Zusage erfolgte, die zugrunde liegende Tätigkeit erbracht wurde und ggf. bestehende Bedingungen erfüllt sind. Sofern mindestens eine der drei genannten Bedingungen nicht erfüllt ist, sind die entsprechenden Bezüge nicht anzugeben. DRS 17.45 fordert in diesem Fall Angaben zu den Basisdaten der Zusage, dem zugesagten Betrag bzw. der Berechnungsformel zur Bestimmung des zugesagten Betrags, den vereinbarten Bedingungen und zusätzlich im Berichtsjahr, in dem die Bedingungen erfüllt sind, dem gewährten Betrag und dem Jahr, in dem die Zusage erteilt wurde.



- 17 Im Rahmen der Berichterstattung über die nicht-aktienbasierten, langfristigen Vergütungsbestandteile nach DCGK ist in der Mustertabelle 1 wieder der Zielwert bzw. der Wert bei einem mittleren Wahrscheinlichkeitsszenario zum Zeitpunkt der Zusage anzugeben sowie die erreichbaren minimalen und maximalen Bezüge. In der Mustertabelle 2 wird kein Wert ausgewiesen, da noch keine Auszahlungen erfolgten.
- 18 Deutlich werden die Unterschiede wieder im Beispiel. In der Berichterstattung nach DRS 17 wird kein Wert in die angegebenen Bezüge einbezogen, da als Bedingung für die Gewährung die Feststellung des Jahresabschlusses am Ende der vierjährigen Laufzeit der mehrjährigen variablen Vergütung ist und damit die Voraussetzungen für eine Angabe nicht erfüllt sind. Jedoch ist gemäß DRS 17.45 allgemein über den Vergütungsbestandteil zu berichten. In diesem Rahmen kann u.a. auch der Zielwert genannt werden. Demgegenüber wird in der Mustertabelle 1 der Zielwert (=Wert bei einer Zielerreichung von 100%) in Höhe von T€ 300, der Minimalwert von T€ 0 und der Maximalwert von T€ 600 angegeben. In der Mustertabelle 2 wird kein Wert ausgewiesen, da es noch zu keiner Auszahlung kam.
- 19 Für die **aktienbasierten einjährigen und mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteile** entstehen im Allgemeinen keine Abweichungen in der Berichterstattung nach DRS 17 und DCGK, da in beiden Fällen der Fair Value der aktienbasierten Vergütung zum Zeitpunkt der Zusage anzugeben ist. Dementsprechend wird gemäß DRS 17 und in der Mustertabelle 1 der Fair Value zum Zeitpunkt der Zusage, der dem Zielwert entspricht, ausgewiesen (im Beispiel für die einjährige aktienbasierte Vergütung T€ 200 und für die mehrjährige aktienbasierte Vergütung T€ 300). In der Mustertabelle 2 wird für die einjährige aktienbasierte Vergütung kein Wert ausgewiesen, da der aktienbasierte Vergütungsbestandteil erst nach einer Wartefrist von 12 Monaten zahlbar ist und somit erst im nächsten Jahren zu einer Auszahlung führt. Für die mehrjährige aktienbasierte Vergütung wird ebenfalls kein Wert in der Mustertabelle 2 ausgewiesen, da der aktienbasierte Vergütungsbestandteil erst zu dem nach deutschem Steuerrecht maßgeblichen Zeitpunkt anzugeben ist, d.h. in der Regel erst mit der Einbuchung der Aktien in das Depot des Vorstandsmitglieds mit dem zu diesem Zeitpunkt bestehenden Fair Value. Da nach der Feststellung des Jahresabschlusses am Ende der vierjährigen



Laufzeit noch eine Wartefrist von 12 Monaten vor der Zuteilung der Aktien besteht, werden die Bezüge erst in 2017 ausgewiesen.

- 20 Da in der Mustertabelle 1 der Minimalwert (im Beispiel für die einjährige und für die mehrjährige aktienbasierte Vergütung jeweils T€ 0) und der Maximalwert (im Beispiel für die einjährige aktienbasierte Vergütung T€ 400 und für die mehrjährige aktienbasierte Vergütung T€ 600) anzugeben sind, ist die Berichterstattung nach DCGK in diesem Punkt detaillierter als nach DRS 17, nach dem eine solche Berichtspflicht nicht besteht.
- 21 Ein weiterer Unterschied in der Berichterstattung resultiert aus der nach HGB und DRS 17 bestehenden Angabepflicht für die im Rahmen der aktienbasierten Vergütung gewährte Anzahl an Bezugsrechten oder Aktien, die im DCGK nicht explizit enthalten ist. In den Mustertabellen wird jedoch darauf hingewiesen, dass die dort bereitgestellten Informationen andere verpflichtende Angaben nicht ersetzen.
- 22 Im Gegensatz zum DRS 17 verlangt der DCGK eine Aufschlüsselung der mehrjährigen variablen Bezüge nach den einzelnen Vergütungsplänen, aus denen diese resultieren. In Folge dessen wird die Zusammensetzung der mehrjährigen variablen Bezüge detaillierter dargestellt als nach DRS 17.
- 23 Aufgrund der Ausweiskonzeption nach DCGK sind in der Mustertabelle 2 bereits Auszahlungsbeträge auszuweisen, obwohl ggf. noch nicht alle Bedingungen erfüllt sind. Dies kann zu Rückforderungen von Bezügen führen, die separat in der Mustertabelle 2 anzugeben sind.
- 24 Die Angaben hinsichtlich der Versorgungsaufwendungen unterscheiden sich im Allgemeinen nicht zwischen DRS 17 und DCGK. Im Beispiel sind jeweils T€ 130 anzugeben.

Gesetz zur Kontrolle der Vorstandsvergütung (VorstKoG)

- 25 Der Bundestag hat am 26. Juni 2013 im Zusammenhang mit der Aktienrechtsnovelle 2012 ein Gesetz zur Kontrolle der Vorstandsvergütung (VorstKoG) verabschiedet. Danach soll § 120 Abs. 4 AktG wie folgt gefasst werden:

Die Hauptversammlung der börsennotierten Gesellschaft beschließt jährlich über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Systems zur Vergütung der Vor-



standsmitglieder. Die Darstellung des Systems hat auch Angaben zu den höchstens erreichbaren Gesamtbezügen, aufgeschlüsselt nach dem Vorsitzenden des Vorstands, dessen Stellvertreter und einem einfachen Mitglied des Vorstands, zu enthalten. Der Beschluss berührt nicht die Wirksamkeit der Vergütungsverträge mit dem Vorstand; er ist nicht nach § 243 anfechtbar.

- 26 Mit dieser Änderung des § 120 Abs. 4 AktG wird die Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung verpflichtend und ist nicht wie bisher freiwillig. Ferner hat der Aufsichtsrat nicht nur abstrakt über das Vergütungssystem zu berichten, sondern es sind auch jeweils konkrete Höchstbeträge für den Vorstandsvorsitzenden, den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden und ein einfaches Vorstandsmitglied zu nennen. In der Gesetzesbegründung wird auf den DCGK mit dem Hinweis verwiesen, dass sich der Aufsichtsrat bei der Darstellung des Vergütungssystems an den weiteren Angaben gemäß DCGK Nr. 4.2.5 (minimal erreichbare Vergütung, erwartete Vergütung, etc.) orientieren kann.

Zusammenfassung

- 27 Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Berichtsanforderungen nach DRS 17 im Allgemeinen detaillierter und umfangreicher sind als nach DCGK. Aufgrund der divergierenden Festlegung des Zeitpunkt der Gewährung von nicht-aktienbasierten Bezügen (DRS 17: Zeitpunkt der Erfüllung aller Voraussetzungen vs. DCGK: Zeitpunkt der Zusage) unterscheiden sich die nach DRS 17 und nach DCGK ausgewiesenen Bezüge.
- 28 Bei der Verwendung der Mustertabellen werden die möglichen Ausprägungen der Höhe der gewährten Bezüge und die tatsächlich gezahlten Beträge dargestellt. Dadurch wird der Adressat in die Lage versetzt, sich selbstständig ein Bild über die Belastung des Unternehmens aus den Vorstandsbezügen zu machen. Problematisch ist die Vermischung der ausgewiesenen Beträge in der Mustertabelle 1. Für die Festvergütung und die Nebenleistungen werden die tatsächlichen Bezüge ausgewiesen, wohingegen für die einjährige und mehrjährige variable Vergütung Zielwerte bzw. Werte eines mittleren Wahrscheinlichkeitsszenarios angegeben werden.
- 29 Vorteil der Berichterstattung über die nicht-aktienbasierten Bezüge nach DRS 17 ist, dass nur die tatsächlich zu zahlenden Beträge angegeben werden, denen sich das Unternehmen aufgrund des bestehenden Rechtsanspruchs des Vorstandmitglieds nicht



mehr entziehen kann. Durch die Anforderung nach zusätzlichen Angaben für nicht-aktienbasierte Bezüge (DRS 17.34), die detaillierter und umfangreicher als die Informationen nach DCGK sind, wird der Adressat ebenfalls in die Lage versetzt, selbstständig die erwarteten zukünftigen Belastungen des Unternehmens abschätzen zu können.

30 Aus dem VorstKoG werden sich voraussichtlich keine direkten Auswirkungen auf die Berichtspflichten gemäß § 314 Abs. 1 Nr. 6 HGB und § 315 Abs. 2 Nr. 4 HGB ergeben, so dass die Notwendigkeit einer Anpassung des DRS 17 nicht besteht.

31 **Frage 1:**

- a) Möchten die Fachausschüsse den DRS 17 überarbeiten?
- b) Wenn ja, möchten die Fachausschüsse die im VorstKoG angesprochenen und in der Mustertabelle 1 enthaltenen Angabepflichten zu minimal, maximal und die mit einem mittleren Wahrscheinlichkeitsszenario erwarteten Bezüge in den DRS 17 aufnehmen?