

## Anlage 2

3. Gemeinsame Sitzung IFRS-/HGB-FA am 10.07.2013  
03\_082\_IFRS-HGB-FA\_DCGK\_Anlage 2

### Beispiel

- Fixes Grundgehalt: 500 T€
- Nebenleistungen (z.B. Dienstwagen): 10 T€
- kurzfristig variabel (Short Term Incentive – STI):
  - Laufzeit 1 Jahr
  - aufschiebend bedingt von Feststellung des Jahresabschlusses
  - 2 gleichgewichtete Komponenten:
    - Jahresüberschuss:
      - Zielwert, der einer Zielerreichung von 100% entspricht, wird zu Beginn des Geschäftsjahres festgelegt:
      - Zielwert (100%): 200 T€ → Annahme: Zielerreichung von 120% → 240 T€
    - individuelle Leistungskomponente
      - Festlegung von Kriterien zu Beginn des Geschäftsjahres:
      - Zielwert (100%): 200 T€ → Annahme: Zielerreichung von 120% → 240 T€
  - 50% der Bezüge in bar; sofort fällig
  - 50% der Bezüge in Unternehmensaktien; fällig nach Wartefrist von 12 Monaten
  - Zielerreichung zwischen 0% und 200% möglich → Annahme: Zielerreichung von 120% → gesamt kurzfristig: 480 T€
- langfristig variabel (Long Term Incentive – LTI):
  - Laufzeit 4 Jahre
  - aufschiebend bedingt von Feststellung des Jahresabschlusses des letzten Jahres der vierjährigen Laufzeit
  - 2 gleichgewichtete Komponenten:

- Jahresüberschuss:
  - zu Beginn der Laufzeit des LTI werden die Zielwerte für jedes der vier Jahre festgelegt
  - Zielerreichung wird jährlich festgestellt; mit jährlicher Zielerreichung zwischen -100% und 200%
  - nach Ende der vierjährigen Laufzeit wird durchschnittliche Zielerreichung in den letzten 4 Jahren berechnet
  - Zielwert (100%): 300 T€
- Aktienkomponente
  - zu Beginn der Laufzeit des LTI wird die Anzahl der Aktien, die bei Zielerreichung von 100% nach Ende der vierjährigen LTI-Laufzeit zugeteilt wird, festgelegt
  - Ziel: bestimmtes Verhältnis der Kursentwicklung der Unternehmensaktie zur Kursentwicklung des relevanten Benchmarks (EURO STOXX 50)
  - zu Beginn der Laufzeit des LTI wird festgelegt, bei welchem Verhältnis das Ziel zu 100% erreicht wird
  - Auszahlungsbetrag ergibt sich aus Multiplikation von Anzahl der Aktien mit Kurswert der Aktien
  - Zielwert (100%): 300 T€
- 50% der Bezüge in bar; sofort fällig
- 50% der Bezüge in Unternehmensaktien; fällig nach Wartefrist von 12 Monaten
- Zielerreichung zwischen 0% und 200% möglich
- Eigeninvestment des Vorstands in Unternehmensaktien in Höhe von 400 T€
- Versorgungszusagen (Pensionen): 60% des Endgehalts → Dienstzeitaufwand 130 T€

2012	DRS 17	DCGK				
		Mustertabelle 1 (Gewährung)			Mustertabelle 2 (Zufluss)	
		Bezüge	Minimum	Maximum		
Festvergütung (Grundgehalt)	500	500	500	500	500	
Nebenleistungen	10	10	10	10	10	
einjährige variable Vergütung						
Baranteil	240	200	0	400	240	
	auf Grund der Ausnahme gemäß Tz. 25	Angabe des Zielwerts (100%)				
aktienbasiert	200	200	0	400	-	
	Fair Value der Aktien bei Zusage	Fair Value der Aktien bei Zusage			auf Grund der Wartefrist von 12 Monaten	
mehrfährige variable Vergütung						
Baranteil	-	300	0	600	-	
	Bedingungen und zugrunde liegende Tätigkeit noch nicht erfüllt, aber Tz. 45 verlangt Ausweis des zugesagten Betrags bzw. der entsprechenden Berechnungsformel	Angabe des Zielwerts (100%)			Ausweis der Zahlung erfolgt erst in 2016, da Auszahlungsbetrag von vierjähriger Entwicklung des JÜ (2012 – 2015) abhängt	
aktienbasiert	300	300	0	600	-	
	Fair Value der Aktien bei Zusage	Fair Value der Aktien bei Zusage			Zeitpunkt des Zuflusses und Betrag bei Zufluss sind gemäß dt. Steuerrecht erst 2017 (Feststellung der Zielerreichung und damit Bestimmung der endgültigen Aktienanzahl in 2016 + 12 Monate Wartefrist bis Auszahlung → 2017)	
Versorgungszusagen	130	130	130	130	130	
<b>Gesamtbezüge</b>	<b>1.380</b>	<b>1.640</b>	<b>640</b>	<b>2.640</b>	<b>880</b>	