



Diese Sitzungsunterlage wird der Öffentlichkeit für die RIC-Sitzung zur Verfügung gestellt, so dass dem Verlauf der Sitzung gefolgt werden kann. Die Unterlage gibt keine offiziellen Standpunkte des RIC wieder. Die Standpunkte des RIC werden in den RIC Interpretationen, den RIC Anwendungshinweisen IFRS und in den Stellungnahmen (Comment Letters) des RIC ausgeführt. Diese Unterlage wurde von einem Mitarbeiter des DRSC für die RIC-Sitzung erstellt.

## RIC – öffentliche SITZUNGSUNTERLAGE

<b>RIC-Sitzung:</b>	<b>40. / 27.05.2010 / 12:45 – 16:00 Uhr</b>
<b>TOP:</b>	<b>04 – Vorstandsvergütungen bzw. variable Vergütungssysteme – Anwendungsfragen</b>
<b>Thema:</b>	<b>Analyse des Agendavorschlags</b>
<b>Papier:</b>	<b>04_1_Vorstandsverguetungen</b>

### Vorbemerkung

- 1 In der 39. Sitzung ist vorgeschlagen worden, zu überprüfen, ob das Thema „Vorstandsvergütungen bzw. variable Vergütungssysteme“ auf die Agenda des RIC zu nehmen ist.

### Hintergrund zum Agendavorschlag

- 2 Aufgrund der BaFin-Rundschreiben 22/2009 (BA) und 23/2009 (VA)<sup>1</sup> und der Änderungen durch das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) vom 31.07.2009 haben Unternehmen im Jahr 2009 damit begonnen, ihre variablen Vergütungssysteme umzustrukturieren. Diese Anpassungen werden sich nach Meinung von Experten im laufenden Jahr fortsetzen.
- 3 Im Zusammenhang mit den durch das **VorstAG** verbundenen Änderungen sind Unternehmen gefordert, die Vorstandsvergütung dahingehend umzugestalten, dass Verhaltensanreize zur **nachhaltigen Unternehmensentwicklung** gesetzt werden. Aktienoptionen können zukünftig erst nach vier und nicht wie bisher nach zwei Jahren eingelöst werden. Die Herabsetzung von Vorstandsvergütungen durch den Aufsichtsrat wird erleichtert und die Haftungsbestimmungen für die Aufsichtsratsmitglieder wegen unangemessener Vergütungsfestsetzung unterstrichen.

<sup>1</sup> Rundschreiben 22/2009 (BA) – Aufsichtsrechtliche Anforderungen an die Vergütungssysteme von Instituten und Rundschreiben 23/2009 (VA) – Anforderungen an Vergütungssysteme im Versicherungsbereich vom 21.12.2009.



- 4 Die **BaFin-Rundschreiben** zielen in eine vergleichbare Richtung: Die Vergütungsstrukturen sollen stärker auf den **längerfristigen Erfolg des Unternehmens** ausgerichtet werden und **eingegangene Risiken** angemessen berücksichtigen. Im Unterschied zu den Neuerungen des VorstAG beziehen die Anforderungen der BaFin-Rundschreiben neben Vorstandsmitgliedern auch Mitarbeiter bzw. Gruppen von Mitarbeitern ein. Die BaFin-Rundschreiben enthalten eine Vielzahl von Anforderungen, die die Ausgestaltung, Überprüfung und Offenlegung der Vergütungssysteme von Instituten und Unternehmen im Versicherungsbereich betreffen. Im Hinblick auf die übergeordnete Zielrichtung, die Vergütungssysteme so zu strukturieren, dass Anreize geschaffen werden, zum nachhaltigen Unternehmenserfolg beizutragen und das Eingehen unangemessener Risiken zu vermeiden, sind die **folgenden Anforderungen** der Rundschreiben **am konkretesten**.
- 5 Bei der **variablen Vergütung**
- ist neben dem Geschäftserfolg des Instituts/des Unternehmens (im Versicherungsbereich) und dem Erfolgsbeitrag der jeweiligen Organisationseinheit der individuelle Erfolgsbeitrag des jeweiligen Geschäftsleiters oder Mitarbeiters zu berücksichtigen;
  - ist bei Instituten der individuelle Erfolgsbeitrag auch anhand nicht-finanzieller Parameter zu bestimmen;
  - sind weiterhin zur Ermittlung der Erfolgsbeiträge **Parameter** zu verwenden, die auf **nachhaltigen Erfolg** ausgerichtet sind;
  - darf bei Unternehmen (im Versicherungsbereich) ein wesentlicher Teil der variablen Vergütung (mindestens 40%) nicht vor dem Ablauf eines angemessenen **Zurückbehaltungszeitraums** unter Berücksichtigung des geschäftlichen Erfolgs ausbezahlt werden (in der Regel ist ein Zeitraum von mindestens drei Jahren angemessen);
  - müssen bei Instituten mindestens 40% der variablen Vergütung über einen **Zurückbehaltungszeitraum** von mindestens drei Jahren gestreckt werden, wobei
    - dieser Anteil abhängig von der Nachhaltigkeit des Erfolgsbeitrags anzupassen ist,
    - nicht schneller als zeitanteilig ausgezahlt werden darf und
    - während des Zurückbehaltungszeitraums lediglich ein Anspruch auf die fehlerfreie Ermittlung der variablen Vergütung nicht aber auf die Vergütung selbst besteht;



- müssen mindestens die Hälfte der zurückbehaltenen bzw. verzögert auszuzahlenden variablen Vergütung **von der nachhaltigen Wertentwicklung** des Instituts/Unternehmens **abhängig** sein;<sup>2</sup>
- müssen sich auch negative Erfolgsbeiträge bei der Höhe der variablen Vergütung widerspiegeln (Malus).

### **Vorläufige Beurteilung und Vorschlag zur weiteren Vorgehensweise**

- 6 Die Umsetzung der Anforderungen des VorstAG und der BaFin-Regelungen kann in vielfältiger Weise erfolgen. Eine *Best Practice* wird sich voraussichtlich erst im Laufe der Zeit entwickeln.
- 7 Aus Sicht des DRSC-Mitarbeiters ist es deshalb nicht zielführend, aus diesen übergreifenden Anforderungen mögliche Anwendungsfragen/-probleme abzuleiten, die vom RIC in einer Verlautbarung adressiert werden könnten. Anwendungsfragen/-probleme sollten aus konkreten Vergütungsvereinbarungen abgeleitet werden, um sicherzustellen, dass eine diesbezügliche Verlautbarung des RIC sachgerecht und für die Praxis nützlich/hilfreich ist.
- 8 Vor diesem Hintergrund wird vorgeschlagen, derzeit noch keine Agendaentscheidung in Bezug auf dieses Thema zu treffen, sondern das Thema weiter zu beobachten. Sofern sich Anwendungsfragen/-probleme aus konkreten Vergütungsvereinbarungen, die in Umsetzung der gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen neu gestaltet werden, ergeben und diese an das RIC herangetragen werden, könnte erneut überlegt werden, das Thema auf die Agenda des RIC zu nehmen.

**Frage 1 an das RIC:** Schließen Sie sich diesem Vorschlag an?

<sup>2</sup> Um die Orientierung an der „nachhaltigen Wertentwicklung“ sicherzustellen, soll bei (börsennotierten) Instituten 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.



## Alternative

- 9 Es könnte vorausschauend untersucht werden, ob sich möglicherweise aus der Umsetzung der gesetzlichen bzw. regulatorischen Anforderungen in konkreten Vergütungsvereinbarungen praktische Anwendungsfragen/-probleme ergeben werden. Es lässt sich festhalten, dass die regulatorischen und gesetzlichen Neuerungen insbesondere die variable Vergütung betreffen, mithin im weiteren Sinne Vergütungen, die in irgendeiner Weise mit Bedingungen verbunden sind. Es könnte daher auf Basis einer Auswertung der Geschäftsberichte 2009 (z.B. für die DAX-30-Unternehmen), versucht werden, Vergütungsvereinbarungen (-formen/-modelle), die aufgrund der geänderten gesetzlichen und neuen regulatorischen Anforderungen neu gestaltet wurden, zu erheben. Auf Basis dieser Erhebungen könnte dann untersucht werden, welche Anwendungsprobleme/-fragen sich möglicherweise ergeben haben und ob eventuell divergierende Bilanzierungsweisen (*Diversity in Practice*) bestehen bzw. abzusehen sind.

## Anmerkungen zur Alternative

- 10 Die Auswertung der Geschäftsberichte wird voraussichtlich vergleichsweise zeitintensiv sein, da zunächst alle variablen Vergütungsvereinbarungen analysiert werden müssen, um ausgehend davon neu gestaltete Vergütungsvereinbarungen abgrenzen zu können. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass sowohl aktienbasierte als auch nicht-aktienbasierte Vergütungsvereinbarungen in die Analyse einzubeziehen sind und bereits die bisher in der Praxis vorkommenden Vereinbarungen im Detail teilweise sehr unterschiedlich ausgestaltet sind. Es ist nicht zu erwarten, dass sich die Komplexität und Heterogenität der Vorstandvergütungsvereinbarungen vor dem Hintergrund der geänderten gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen reduziert haben.
- 11 Es ist darüber hinaus nicht sicher, dass neu gestaltete Vergütungsvereinbarungen zweifelsfrei identifiziert werden können, denn die Umsetzung der geänderten gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen kann in vielfältiger Weise erfolgen. Zum Beispiel wird ein mit entsprechenden Parametern ausgestaltetes Aktienoptionsprogramm dem Kriterium der Nachhaltigkeit (d.h. die variable Vergütung ist abhängig von der nachhaltigen Wertentwicklung des Unternehmens) gerecht. Um den neuen gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen gerecht zu werden, müssten daher ggf. nur einige Parameter bestehender Programme geändert oder neue Aktienoptionsprogramme aufgelegt werden. Weiterhin kann den geänderten



Anforderungen (und muss teilweise auch) dadurch Rechnung getragen werden, dass die Bestandteile, aus denen sich die Gesamtvergütung zusammensetzt (d.h. das Verhältnis von fixen und variablen Bestandteilen oder von kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteilen und langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen), verändert werden. Solche Umgestaltungen der Vergütungssysteme zur Umsetzung der geänderten gesetzlichen oder regulatorischen Anforderungen gehen allerdings nicht mit neuen „Vergütungsformen-/modellen“ einher, was deren zweifelsfreie Identifizierung/Abgrenzung von „Alt-Vereinbarungen“ erschwert.

**Frage 2 an das RIC:** Soll auf Basis einer Auswertung der Geschäftsberichte 2009 untersucht werden, ob es Fragen/Probleme im Zusammenhang mit der Bilanzierung von neu gestalteten variablen Vergütungsvereinbarungen gibt bzw. ob eine *Diversity in Practice* absehbar ist?