



RIC – öffentliche SITZUNGSUNTERLAGE

RIC-Sitzung:	42. / 06.10.2010 / 13:15 – 16:00 Uhr
TOP:	04 – Vorstandsvergütungen bzw. variable Vergütungssysteme – Anwendungsfragen
Thema:	Auswirkungen des VorstAG und der BaFin-Rundschreiben auf Vergütungssysteme
Papier:	04_1_Vorstandsverguetungen-Auswirkung-VorstAG-BaFin-RS

- 1 In der vergangenen Sitzung hat sich das RIC mit der Frage befasst, inwieweit der IAS 19 hinreichend eindeutige Regeln enthält, um Vergütungsbestandteile zu bilanzieren, die infolge der geänderten gesetzlichen Regelungen zur Vorstandvergütung (Stichwort: Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandvergütung; kurz: VorstAG) und infolge neuer regulatorischer Anforderungen (Stichwort: BaFin-Rundschreiben) entstanden sind.
- 2 Ausgangspunkt der Untersuchung war die Frage, inwieweit es bei der Bilanzierung von solchen Vergütungsbestandteilen Sachverhalte gibt, die im Rahmen einer RIC-Verlautbarung adressiert werden können, mithin die Frage, ob das Thema auf die Agenda des RIC genommen werden sollte.
- 3 Zu diesem Zweck waren zunächst zu untersuchen, welche konkreten Auswirkungen die o.g. gesetzlichen und regulatorischen Änderungen auf die Vergütungsvereinbarungen haben.
- 4 Um die Diskussion des RIC zielgerichtet (d.h. Entscheidung darüber, ob es Handlungsbedarf für das RIC aufgrund der geänderten gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen gibt) fortsetzen zu können, sollen die wesentlichen Eckpunkte der gesetzlichen Änderungen und der regulatorischen Neuerungen und deren Auswirkungen auf die Vergütungssysteme in dieser Sitzungsunterlage erneut kurz dargestellt werden. In den



beiden nachfolgenden Abbildungen sind daher zunächst die wesentlichen Eckpunkte des VorstAG und der BaFin-Rundschreiben¹ verdeutlicht:

¹ Zusatzinformation:

Am 27.05.2010 hat das Bundesministerium der Finanzen (BMF) den Entwurf einer „Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Institutsvergütungs-Verordnung – InstitutsVergV) veröffentlicht. Die Vergütungsverordnung regelt Einzelheiten zu den Vergütungssystemen. Sie entspricht materiell weitgehend dem Rundschreiben der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) vom 21.12.2009, stellt in einzelnen Punkten aber auch davon abweichende Vorgaben auf. Die Instituts-Vergütungsverordnung soll voraussichtlich noch im September 2010 verkündet werden und dann das entsprechende BaFin-Rundschreiben 22/2009 ersetzen.

Eine erste Untersuchung durch die DRSC-Projektverantwortliche ergab, dass der Entwurf der Institutsvergütungs-Verordnung bezüglich der in der übernächsten Abbildung dargestellten Anforderungen der BaFin-Rundschreiben keine bedeutenden Änderungen enthält.



Anforderungen des VorstAG

- Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder sowie die wirtschaftliche Lage des Unternehmens sollen sich auf die Vergütungshöhe auswirken
- Ausrichtung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung
- variable Vergütungsbestandteile sollen eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben
- für außerordentliche Entwicklungen soll der Aufsichtsrat eine Begrenzungsmöglichkeit vereinbaren (Cap)
- Beschluss der Hauptversammlung zum Vergütungssystem

Nachhaltige Vergütungsstruktur (§ 87 Abs. 1 Satz 2 AktG)

- ausgeglichenes Verhältnis fixer und variabler Vergütung; überwiegen fixe Bestandteile aber zulässig

Mehrjährige Bemessungsgrundlage (§ 87 Abs. 1 Satz 3 AktG)

- Kurzfristanreize nicht per se unzulässig, sofern diese dem Prinzip der Nachhaltigkeit verpflichtet sind und innerhalb der variablen Vergütungsbestandteile nicht überwiegen
 - mehrjährige Bemessungsgrundlage: **drei bis fünf Jahre**
 - Teilnahme an negativen Entwicklungen gefordert

Verlängerung der Wartefrist für erstmalige Ausübung von Aktienoptionen auf vier Jahre (§ 193 Abs. 2 Nr. 4 AktG)

- Ausstrahlungswirkung auf Bemessungszeiträume für andere langfristige (aktienbasierte) Anreizsysteme

Cap (§ 87 Abs. 1 Satz 3 AktG)

- Aufsichtsrat soll für außergewöhnliche Entwicklungen Begrenzungsmöglichkeit (Cap) vorsehen; Vorstand soll nicht ohne Begrenzung von außergewöhnlichen Entwicklungen profitieren
- Relevanz sowohl für Langfrist- als auch für Kurzfristanreize

(Ausgewählte) Anforderungen der BaFin-Rundschreiben 22/2009 und 23/2009

Allgemeine Anforderungen

- Vermeidung des Eingehens unverhältnismäßig hoher Risiken

Spezielle Anforderungen der BaFin-Rundschreiben

- angemessenes Verhältnis fixer und variabler Vergütungsbestandteile
- bei der variablen Vergütung
 - ist der **individuelle Erfolgsbeitrag** des jeweiligen Geschäftsleiters oder Mitarbeiters zu berücksichtigen
 - ist der individuelle Erfolgsbeitrag auch anhand **nicht-finanzieller Parameter** zu bestimmen
 - sind 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
- müssen bei Instituten mindestens 40 % der variablen Vergütung über einen **Zurückbehaltungszeitraum von mindestens drei Jahren** gestreckt werden, wobei
 - 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 variablen Vergütung von der nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts/Unternehmens abhängig sein
- müssen sich auch negative Erfolgsbeiträge bei der Höhe der variablen Vergütung widerspiegeln (Malus)

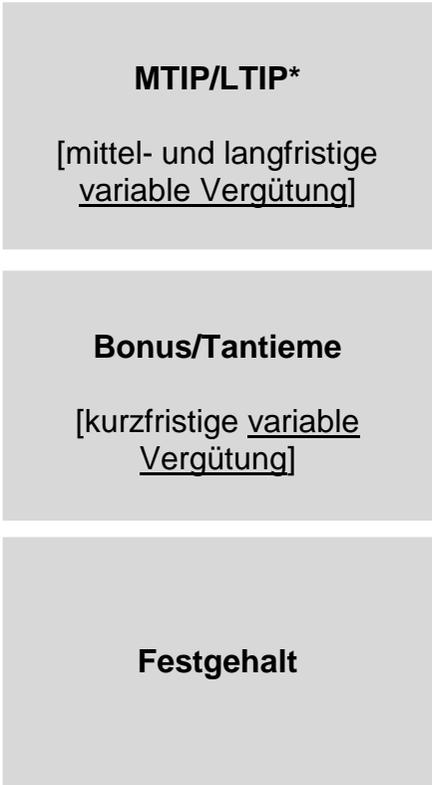


-
- 5 Wie seinerzeit in der RIC-Sitzungsunterlage 40_04_01 (Analyse des Agendavorschlags) dargelegt, können die geänderten gesetzlichen und neuen regulatorischen Anforderungen in vielfältiger Weise umgesetzt werden. Sie können die Vergütungsstruktur (Zusammensetzung des Gesamtvergütungspakets, d.h. das Verhältnis von fixer und variabler Vergütung zueinander) eines Unternehmens als auch die Ausgestaltung einzelner Vergütungsbestandteile beeinflussen. Die Abbildung auf der nächsten Seite verdeutlicht diese Zusammenhänge.
- 6 Die neuen gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen erforderten von den Unternehmen daher eine Überprüfung ihrer Vergütungssysteme (der Vergütungsstruktur und der einzelnen Vergütungsbestandteile). Eine von der DRSC-Projektverantwortlichen stichprobenartig durchgeführte Analyse der Geschäftsberichte der DAX-30-Unternehmen hat gezeigt, dass als Ergebnis dieser Überprüfung der Vergütungssysteme zum Teil festgestellt wurde, dass das bisherige Vergütungssystem (d.h. sowohl die Struktur als auch die einzelnen Vergütungsbestandteile) bereits den neuen Anforderungen gerecht wird und daher keine Änderungen vorgenommen werden müssen. Bei einigen Unternehmen wurden bereits existierende Vergütungsbestandteile leicht modifiziert, bspw. hinsichtlich der Erfolgsparameter zur Bemessung der Vergütungshöhe oder hinsichtlich der Sperrfristen bei aktienbasierten Vergütungsbestandteilen, um den gesetzlichen bzw. aufsichtsrechtlichen Änderungen gerecht zu werden. Darüber hinaus wird den neuen Anforderungen bei einigen Unternehmen dadurch Rechnung getragen werden, dass lediglich das Verhältnis fixer und variabler Vergütungsbestandteile zueinander, d.h. die Vergütungsstruktur, verändert wurde, ohne die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile zu ändern, z.B. durch Vergrößerung des Anteils der mittel- und langfristigen variablen Vergütung zu Lasten der kurzfristigen variablen Vergütung.

Gesamtvergütungspaket

Auswirkungen des VorstAG und der BaFin-Rundschreiben auf ...
 ... die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile, z.B.

- Vereinbarung, dass Teile des Bonus/der Tantieme zurückbehalten werden, d.h. aufgeschoben ausgezahlt werden [faktisch Überführung in mittelfristigen Vergütungsbestandteil]
- Verknüpfung mit nicht-finanziellen Erfolgszielen, z.B. Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit
- Verlängerung der Sperrfristen für aktienbasierte Vergütungsbestandteile



Auswirkungen des VorstAG und der BaFin-Rundschreiben auf ...
 ... die Zusammensetzung des Gesamtvergütungspaketes (Vergütungsstruktur), z.B.

- größerer Anteil von MTIP/LTIP an der Gesamtvergütung (zulasten des (Jahres-)Bonus/der Tantieme)

* MTIP/LTIP = Mid-term Incentive Plan/Long-term Incentive Plan