



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

RIC-Sitzung:	43. / 11.11.2010 / 13:15 – 15:30 Uhr
TOP:	04 – Vorstandsvergütungen bzw. variable Vergütungssysteme – Anwendungsfragen
Thema:	Agenda Decision (vorläufige Agenda Decision)
Papier:	04_1_Vorstandsverguetungen_vorl_Agenda_Decision

Vorläufige Agenda Decision (Auszug aus dem Ergebnisbericht zur 42. RIC-Sitzung) Vorstandsvergütungen bzw. variable Vergütungssysteme

- 1 Als Reaktion auf die Finanzmarktkrise erließ der Gesetzgeber das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG), das darauf abzielt, die Anreize in der Vergütungsstruktur für Vorstandsmitglieder in Richtung einer nachhaltigen und auf Langfristigkeit ausgerichteten Unternehmensführung zu stärken. Vor diesem Hintergrund ist eine stärkere Ausrichtung der Vergütungssysteme auf den längerfristigen Erfolg der Unternehmen und eine angemessene Berücksichtigung eingegangener Risiken zu beobachten.
- 2 Die bereits in den beiden vergangenen Sitzungen geführte Diskussion, inwieweit solche Vergütungssysteme nach den derzeit geltenden IFRS adäquat abgebildet werden können, wird fortgesetzt. Im Rahmen dieser Diskussion erörtert das RIC Praxisbeispiele nicht-aktienbasierter variabler Vergütungsbestandteile. Diesen Beispielen ist gemeinsam, dass die Auszahlung der Vergütung an sich und / oder die Höhe der Vergütung von der Erreichung von (Leistungs- / Erfolgs-) Zielen in mehreren zukünftigen Geschäftsjahren abhängig ist. Diese variablen Vergütungsbestandteile sind demnach gemäß IAS 19.7 als *andere langfristig fällige Leistungen an Arbeitnehmer* zu klassifizieren. Für Ansatz und Bewertung sind die Vorschriften gem. IAS 19.126-131 maßgeblich.
- 3 Konkret vom RIC diskutierte Beispiele variabler Vergütungsbestandteile unterscheiden sich teilweise darin, dass es sich gemäß vertraglicher Vereinbarung einerseits um



Zusagen von Bonuszahlungen für ein Geschäftsjahr (Jahresbonus / Tantieme), und andererseits um Zusagen von Bonuszahlungen für mehrere Geschäftsjahre (Mid-term- / Long-term-Incentive-Plan) handelt. Die beiden im Folgenden skizzierten Fallgestaltungen verdeutlichen diesen Unterschied:

- Beispiel 1 (Zusage für *ein* Geschäftsjahr): Es wird die Zahlung eines Jahresbonus auf Basis vorab festgelegter Zielwerte für das Geschäftsjahr 2010 vereinbart, wobei selbst bei voller Zielerreichung nur die Hälfte des Jahresbonus nach Ablauf des Geschäftsjahres 2010 zur Auszahlung kommt. Die andere Hälfte des Jahresbonus wird erst nach Ablauf weiterer zwei Geschäftsjahre ausgezahlt, allerdings nur dann, wenn die für 2010 vereinbarten Zielwerte auch in den Geschäftsjahren 2011 und 2012 erreicht werden. Andernfalls entfällt die Zahlung ersatzlos.
- Beispiel 2 (Zusage für *mehrere* Geschäftsjahre): Es wird die Zahlung eines Bonus auf Basis vorab festgelegter Zielwerte vereinbart. Grundlage ist eine Zielvereinbarung für den Zeitraum 2010 bis 2012, wobei der Bonus nach Ablauf des Dreijahreszeitraums in Abhängigkeit von einer Beurteilung der Zielerreichung für den Dreijahreszeitraum ausgezahlt wird.

- 4 Das RIC vertritt die Auffassung, dass für die Frage, über welchen Zeitraum der Aufwand bei nicht-aktienbasierten mittel- und langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen zu erfassen ist, der wirtschaftliche Gehalt der vertraglichen Vereinbarung insgesamt zu beurteilen ist. Die vertragliche Festlegung, auf welches Geschäftsjahr oder welche Geschäftsjahre sich der Bonus bezieht, ist für die Frage der Aufwandsverteilung demnach nicht allein maßgeblich. Vor diesem Hintergrund ist der Aufwand über mehrere Geschäftsjahre (d.h. grundsätzlich über den Zeitraum einer Wartezeit) verteilt zu erfassen, wenn die Auszahlung einer Vergütung vom Verbleib der begünstigten Person im Unternehmen abhängt. Darauf aufbauend ist der Aufwand ebenfalls verteilt zu erfassen, wenn die Zahlung der Vergütung an sich und / oder die Höhe der Vergütung von der Erreichung von (Leistungs- / Erfolgs-) Zielen in mehreren Geschäftsjahren abhängig ist. Der Aufwand ist grundsätzlich verteilt über die Geschäftsjahre, in denen die Ziele erreicht werden müssen, zu erfassen.
- 5 Das RIC stützt seine Auffassung auf die in diesem Zusammenhang anzuwendende Vorschrift des IAS 19.68. Dem zufolge bestimmt sich der Periodenaufwand (und damit auch die Aufwandsverteilung) durch die Zuordnung der zu gewährenden Leistungen (hier: Bonuszahlungen) zu den Geschäftsjahren, in denen die Verpflichtung zur



Gewährung der Leistung entsteht. IAS 19.69 konkretisiert in diesem Zusammenhang, dass die Verpflichtung in dem Maße entsteht, in dem die Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung im Austausch für die ihnen [...] erwartungsgemäß in späteren Berichtsperioden zu zahlenden Leistungen erbringen. „Wartezeit“ und „Zielerreichung“ sind nach Auffassung des RIC als Arbeitsleistung im Sinne der vorgenannten Normen aufzufassen.

- 6 IAS 19.67 stellt hinsichtlich der Bestimmung des Periodenaufwands (und damit auch der Aufwandsverteilung) generell auf die Planformel ab. Dies könnte in Bezug auf die untersuchten variablen Vergütungsbestandteile als Abstellen auf die vertragliche Vereinbarung aufgefasst werden, d.h. ein Abstellen darauf, für welche Arbeitsleistung in welchem Geschäftsjahr die Bonuszahlungen vertragsgemäß bestimmt sind. Diese Auffassung hält das RIC für unzutreffend. In Bezug auf das oben dargestellte Beispiel 1 wäre auf Basis einer solchen Argumentation der volle Aufwand im Geschäftsjahr 2010 zu erfassen und keine Verteilung auch auf Folgejahre vorzunehmen, da gemäß vertraglicher Vereinbarung der Bonus für die im Geschäftsjahr 2010 erbrachte Arbeitsleistung gewährt wird. Die Tatsache, dass die Auszahlung der Vergütung an sich von der Erreichung von (Leistungs- / Erfolgs-) Zielen in den Geschäftsjahren 2011 und 2012 abhängig ist, würde nicht als Arbeitsleistung i.S. des IAS 19 betrachtet.

- 7 Das RIC gelangt zu der vorläufigen Einschätzung, dass in Bezug auf den Leistungserbringungszeitraum, insbesondere für langfristig fällige Leistungen an Arbeitnehmer im Rahmen von Vergütungssystemen, die an Bedingungen, einschließlich sog. „Bleibebedingungen“, gekoppelt sind, IAS 19 ausreichend klare Bilanzierungsregelungen zur Verfügung stellt und dieses Thema nicht in das Arbeitsprogramm des RIC aufzunehmen ist.