



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

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>42. / 06.10.2010 / 13:15 – 16:00 Uhr</b>
<b>TOP:</b>	<b>04 – Vorstandsvergütungen bzw. variable Vergütungssysteme – Anwendungsfragen</b>
<b>Thema:</b>	<b>Untersuchung zur Bestimmung des Leistungszeitraums (Aufwandsverteilung)</b>
<b>Papier:</b>	<b>04_2_Vorstandsverguetungen_Analyse-Aufwandsverteilung</b>

### Vorbemerkung

- 1 Aufbauend auf die Erörterung des RIC in der vergangenen Sitzung sind im Folgenden Beispiele für variable Vergütungsbestandteile, die in den Anwendungsbereich von IAS 19 gehören, aufgeführt. Die Beispiele sind den Geschäftsberichten 2009 der DAX-30-Unternehmen entnommen und stehen im Einklang mit den im Jahr 2009 geänderten gesetzlichen und – sofern einschlägig – neuen regulatorischen Anforderungen.
- 2 In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass diese Beispiele sowohl Vergütungsbestandteile beinhalten, die infolge der geänderten gesetzlichen und neuen regulatorischen Anforderungen ab 2010 neu eingeführt bzw. angepasst wurden, als auch solche, die bereits vor Einführung der gesetzlichen und regulatorischen Änderungen/Neuerungen existierten und weiterhin existieren, da sie den neuen Anforderungen gerecht werden (vgl. hierzu insbesondere die Ausführungen in der Sitzungsunterlage 42\_04\_1, Rz. 6).
- 3 Die Auswahl der Beispiele erfolgte vor dem Hintergrund der Zielsetzung, dass das RIC anhand von konkreten Beispielen seine Erörterungen zur Frage, über welchen Zeitraum der Aufwand bei variablen Vergütungsbestandteilen zu erfassen ist (Aufwandsverteilung) fortsetzen und vertiefen möchte. Für diesen Zweck ist es aus Sicht der DRSC-Projektverantwortlichen sinnvoll, möglichst viele in der Praxis vorkommende Arten von variablen Vergütungsbestandteilen mit unterschiedlichen grundsätzlichen Wesensmerkmalen zu berücksichtigen. In diesem Sinne erfolgte die Auswahl der nachfolgen-



---

den fünf Beispiele. In Bezug auf den ursprünglichen Arbeitsauftrag des RIC zu überprüfen, inwieweit aus den geänderten gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme offene Bilanzierungsfragen resultieren, ist darauf hinzuweisen, dass die vom RIC in der vergangenen Sitzung identifizierte Frage, die Gegenstand der nachfolgende Untersuchung ist, grundsätzlich bereits vor Einführung der neuen gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen an Vergütungssysteme von Bedeutung war.

## Beispiele für variable Vergütungsbestandteile

### **Beispiel 1**

#### ***Kernmerkmale des Vergütungsbestandteils***

##### „Jahresbonus mit Nachhaltigkeitskomponente“

- Grundlage ist eine Zielvereinbarung (Festlegung von Zielwerten) zwischen den Mitgliedern des Vorstands und dem Aufsichtsrat
- maßgebend für die Bestimmung der Zielwerte ist die Steuerungsgröße „EBIT after Asset Charge“ (Gewinn nach Kapitalkosten) des Konzerns
- die individuelle Höhe des Jahresbonus richtet sich nach dem Grad, in dem die vorab festgelegten Zielwerte erreicht, unter- oder überschritten werden und wird vom Aufsichtsrat festgelegt
- auch bei voller Zielerreichung werden „nur“ 50 % des Jahresbonus nach Ablauf des Geschäftsjahres ausgezahlt
- die anderen 50 % des Jahresbonus werden in eine sog. „Mittelfristkomponente mit dreijährigem Bemessungszeitraum (ein Jahr Leistungsphase, zwei Jahre Nachhaltigkeitsphase) überführt“, d.h. die Auszahlung erfolgt erst nach Ablauf der Nachhaltigkeitsphase und nur wenn die vom „EBIT after Asset Charge“ abhängigen Zielwerte auch während der Nachhaltigkeitsphase erreicht werden, ansonsten entfällt die Zahlung ersatzlos

#### ***Aufwandsverteilung nach IAS 19 (vorläufige Beurteilung der DRSC-Projektverantwortlichen)***

- für den einen Teil des Jahresbonus, der nach Ablauf des Geschäftsjahres ausgezahlt wird, ist unstrittig zum Abschlussstichtag eine Rückstellung in voller Höhe (des auf Basis der geschätzten Zielerreichung im abgelaufenen Geschäftsjahr ermittelten Bonusbetrags) zu bilden, mithin der volle Aufwand im Jahr 1 (Leistungszeitraum) zu erfassen,



denn

- es handelt sich um eine *kurzfristig fällige Leistung an Arbeitnehmer* i.S. des Par. 7 des IAS 19, d.h. für Ansatz und Bewertung sind die Par. 10 bzw. 17 ff. des IAS 19 einschlägig<sup>1</sup>
- bei dem anderen Teil des Jahresbonus, der in eine sog. „Mittelfristkomponente mit dreijährigem Bemessungszeitraum überführt“ wird, handelt es sich um eine *langfristig fällige Leistung an Arbeitnehmer* i.S. des IAS 19.7, da der Jahresbonus nicht innerhalb von zwölf Monaten nach Ende der Berichtsperiode, in der die mit dem Jahresbonuszahlung verbundene Arbeitsleistung erbracht wurde, in voller Höhe fällig wird; es sind die Par. 126 bis 131 des IAS 19 einschlägig
- für diesen Teil des Jahresbonus ist nach hier vertretener Auffassung grundsätzlich ebenfalls zum Abschlussstichtag eine Rückstellung in voller Höhe (des auf Basis der Zielerreichung im vertraglich designierten Leistungszeitraum ermittelten Bonusbetrags) zu bilden, mithin ebenfalls der volle Aufwand im Jahr 1 (Leistungszeitraum) zu erfassen, **denn**
  - Par. 68<sup>2</sup> des IAS 19 fordert die **Zuordnung der zu gewährenden Leistungen zu den Geschäftsjahren, in denen die Verpflichtung** zur Gewährung der Leistung (hier: Zahlung des Bonus) **entsteht**
  - weiterhin wird in Par. 69 des IAS 19 konstatiert, dass diese **Verpflichtung in dem Maße entsteht, in dem die Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistungen im Austausch für** die ihnen [...] erwartungsgemäß in späteren Berichtsperioden zu zahlenden **Leistungen erbringen**
  - als generelle Regel verweist Par. 67 des IAS 19 hinsichtlich der Zuordnung der zu gewährenden Leistungen auf die „Planformel“

<sup>1</sup> Vor dem Hintergrund der Feststellung des RIC in der 41. Sitzung (03.08.2010), dass „die zu klärenden Sachfragen [...] vor allem in Bezug auf langfristig orientierte Vergütungsabreden auf[treten], so dass sie zunächst hinsichtlich der Kategorie der *anderen langfristig fälligen Leistungen an Arbeitnehmer* zu diskutieren sind“, wurde die Argumentation an dieser Stelle nicht weiter vertieft. Die Behandlung des als *kurzfristig fällige Leistung an Arbeitnehmer* zu klassifizierenden Teils der erfolgsabhängigen variablen Vergütung wird jedoch aus Vollständigkeitsgründen jeweils kurz erwähnt.

<sup>2</sup> Die Par. 67 bis 71 des IAS 19 stellen grundsätzlich auf *post-employment benefits* ab. Die Behandlung *anderer langfristig fälliger Leistungen an Arbeitnehmer* ist in den Paragraphen 126 bis 131 des IAS 19 geregelt. Hinsichtlich der Bewertung wird in Par. 128 auf die Par. 49 bis 91 des IAS 19 verwiesen, so dass die oben genannten Vorschriften zur „Zuordnung von Leistungen auf Dienstjahre“ (Par. 67 bis 71 des IAS 19) analog anzuwenden sind.



- nach hier vertretener Auffassung entsteht die Verpflichtung im Beispiel 1 durch die Erbringung der (Arbeits-)Leistung durch den Vorstand im Jahr 1, denn gem. vertraglicher Vereinbarung handelt es sich um einen Bonus für die Leistung in einem bestimmten Jahr (vgl. auch die verwendeten Begriffe „Leistungsphase“ und „Nachhaltigkeitsphase“)
- Par. 67 des IAS 19, der die Anwendung der Planformel für die Zuordnung der zu gewährenden Leistungen fordert, unterstützt die hier vertretene Auffassung, dass die vertragliche Vereinbarung für die Zuordnung der zu gewährenden Leistung und damit für die Bestimmung der Leistungszeitraums maßgeblich ist
- dem steht zwar grundsätzlich der generelle Grundsatz der wirtschaftlichen Betrachtungsweise gem. Par. 35 des *Framework* gegenüber
- nach der hier vertretenen Auffassung ist aber auch unter wirtschaftlicher Betrachtungsweise der Leistungszeitraum (Zeitraum, in dem diejenige (Arbeits-)Leistung vom Vorstand erbracht wird, für die im Gegenzug der Bonus gezahlt wird) nicht auf die Nachhaltigkeitsphase zu erstrecken, da die Erreichung der vom „EBIT after Asset Charge“ abhängigen (alten) Zielwerte in der Nachhaltigkeitsphase nicht direkt von der in diesen Jahren (Jahr 2 und 3) erbrachten Arbeitsleistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds beeinflusst wird bzw. mit dieser in Verbindung steht, denn maßgeblich für die Arbeitsleistung des Vorstands in den Jahren der Nachhaltigkeitsphase sind möglicherweise andere, an die veränderte gesamtwirtschaftliche, branchen- und unternehmensspezifische Situation angepasste Zielwerte auf Basis neuer Zielvereinbarungen zwischen Vorstand und Aufsichtsrat
- die Erreichung der für die Leistungsphase vereinbarten Zielwerte in der Nachhaltigkeitsphase wäre aus dieser Perspektive lediglich mittelbares bzw. zufälliges Ergebnis der Arbeitsleistung des Vorstands in der Nachhaltigkeitsphase
- diesem **Argument** könnte allerdings **entgegen** gehalten werden, dass es gerade der Zweck derartiger Regelungen in Vergütungsvereinbarungen ist, das Vorstandshandeln an der langfristig positiven und nachhaltigen Unternehmensentwicklung auszurichten und dieser Zweck nicht erfüllt würde, wenn eine Verbindung zwischen (Arbeits-)Leistung des Vorstands in der Nachhaltigkeitsphase und Erreichung der Zielwerte in dieser Phase negiert würde
- für die hier präferierte Auffassung, dass der aufgeschoben zu zahlende Teil des Jahresbonus grundsätzlich vollständig

	<p>dem Jahr 1 zuzuordnen ist, mithin vollständig im Jahr 1 als Aufwand zu erfassen ist, spricht zudem Par. 70 des IAS 19, der Folgendes enthält: „Die Verpflichtung erhöht sich bis zu dem Zeitpunkt, ab dem weitere Arbeitsleistungen zu keiner wesentlichen Erhöhung der Leistungen mehr führen. Deswegen werden alle Leistungen Perioden zugeordnet, die zu diesem Zeitpunkt oder vorher enden. ...“</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ die Vorstandstätigkeit in der Nachhaltigkeitsphase führt nicht mehr zu einer Erhöhung des Bonusbetrags</li><li>➤ die Erfassung des Aufwands und der Ansatz der Rückstellung für den Teil des Jahresbonus, der auf einer dreijährigen Bemessungsgrundlage basiert, steht allerdings unter dem Vorbehalt, dass zum Abschlussstichtag (Jahr 1) von der Erreichung der vorgegebenen Zielwerte auch während der Nachhaltigkeitsphase ausgegangen wird, denn<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Par. 69 des IAS 19 (Satz 5) konstatiert, dass die Wahrscheinlichkeit, dass bestimmte Ereignisse eintreten, die Verpflichtung in ihrer Höhe (nicht jedoch dem Grunde nach) beeinflusst</li><li>➤ demzufolge ist auf Basis der Prognosen für die beiden Geschäftsjahre der Nachhaltigkeitsphase zu beurteilen, mit welcher Wahrscheinlichkeit die vom „EBIT after Asset Charge“ abhängigen Zielwerte auch während der Nachhaltigkeitsphase erreicht werden und es zu einer Auszahlung des Bonus nach Ablauf der Nachhaltigkeitsphase kommen wird</li><li>➤ da es für den Teil des Jahresbonus, der auf einer dreijährigen Bemessungsgrundlage basiert, lediglich ein Entweder-Oder-Szenario gibt (d.h. <u>entweder</u> Erreichung der Ziele in der Nachhaltigkeitsphase und Vollauszahlung des zurückbehaltenen Bonusteils <u>oder</u> Nicht-Erreichung der Ziele und vollständiges Entfallen des Bonusbetrags, würde konsequenterweise der Ansatz einer Rückstellung entfallen, wenn die Nicht-Erreichung der Zielwerte während der Nachhaltigkeitsphase als wahrscheinlicher beurteilt würde als deren Erreichung</li></ul></li></ul>
<b>Beispiel 2</b>	<p><b><i>Kernmerkmale des Vergütungsbestandteils</i></b></p> <p><u>„(Jahres-)Tantieme mit teilweise mehrjähriger Bemessungsgrundlage“</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Grundlage ist eine Zielvereinbarung zwischen den Mitgliedern des Vorstands und dem Aufsichtsrat</li><li>➤ die Höhe der jährlichen Tantieme bemisst sich nach dem Grad der Erreichung der vorab festgelegten unternehmenserfolgsspezifischen und persönlichen Ziele; bei 100-prozentiger Zielerfüllung entspricht die Tantieme der vertraglich</li></ul>



#### vereinbarten Tantieme

- unternehmenserfolgsspezifische Ziele (70 % Gewichtung): Kapitalrendite (ROCE) und operativer Erfolg im abgelaufenen Geschäftsjahr (adjusted EBIT)
- persönliche Ziele (30 % Gewichtung): schriftlich vereinbarte Ziele bzw. Aufgabenschwerpunkte
- 50 % der unternehmenserfolgsspezifischen Tantieme hat eine einjährige Bemessungsgrundlage, d.h. sie wird nach Ablauf des Geschäftsjahres anhand des Grads der Zielerreichung des abgelaufenen Geschäftsjahres endgültig ermittelt und ausbezahlt
- die anderen 50 % der unternehmenserfolgsspezifischen Tantieme haben eine dreijährige Bemessungsgrundlage, d.h. sie wird ebenfalls auf Grundlage der Zielerreichung des abgelaufenen Geschäftsjahrs ermittelt und ausbezahlt, allerdings steht sie unter dem Vorbehalt der Rückforderung bei negativen Entwicklungen in den Folgejahren
  - die endgültige Feststellung dieses Tantiemeteils erfolgt nach Ablauf der auf das „Bezugsjahr“ folgenden zwei Geschäftsjahre
  - ist die durchschnittliche Zielerreichung im Dreijahreszeitraum höher als die im Einjahreszeitraum, kommt es zur Nachzahlung von Tantieme
  - ist die durchschnittliche Zielerreichung im Dreijahreszeitraum geringer, wird der Minderbetrag mit der nächsten fälligen Tantieme oder sonstigen Bezügen verrechnet bzw. ist der Vorstand verpflichtet, diesen zu erstatten

#### **Aufwandsverteilung nach IAS 19 (vorläufige Beurteilung der DRSC-Projektverantwortlichen)**

- wie bei Beispiel 1 oben stellen die 50 % der unternehmenserfolgsspezifischen Tantieme, die eine einjährige Bemessungsgrundlage haben eine *kurzfristig fällige Leistung an Arbeitnehmer* dar i.S. des Par. 7 des IAS 19 dar, da
  - die Leistung innerhalb von zwölf Monaten nach Ende der Berichtsperiode, in der die entsprechende Arbeitsleistung erbracht wurde, in voller Höhe fällig ist



- d.h. für Ansatz und Bewertung sind die Par. 10 bzw. 17 ff. des IAS 19 einschlägig, so dass zum Abschlussstichtag eine Rückstellung in voller Höhe (des auf Basis der geschätzten Zielerreichung im abgelaufenen Geschäftsjahr ermittelten Tantiemebetrags) zu bilden ist, mithin der volle Aufwand im Jahr 1 (Leistungszeitraum) zu erfassen ist
- bei den anderen 50 % der unternehmererfolgsspezifischen Tantieme, die eine dreijährige Bemessungsgrundlage hat, handelt es sich nach hier vertretener Auffassung um eine *andere langfristig fällige Leistung* i.S. des Par. 7 des IAS 19, da
  - ungeachtet der „vorläufigen“ Auszahlung im folgenden Geschäftsjahr, die zu gewährende Leistungen nicht innerhalb von zwölf Monaten nach Ende der Berichtsperiode, in der die damit verbundene Arbeitsleistung erbracht wurde, in voller Höhe fällig wird, sondern erst nach Ablauf weiterer zwei Geschäftsjahre
- da die vertragliche Vereinbarung wie bei Beispiel 1 indiziert, dass auch die 50 % der unternehmererfolgsabhängigen Tantieme, die eine dreijährige Bemessungsgrundlage haben, für die Arbeitsleistung des Vorstands in einem Jahr (Jahr 1) gezahlt wird, und lediglich die Bemessung der endgültigen Höhe dieses Teils der Tantieme von der Zielerreichung (unternehmererfolgsspezifische Ziele) in den beiden folgenden Geschäftsjahren abhängt, entspricht nach hier vertretener Auffassung der Leistungszeitraum dem Jahr 1
- daraus folgt, dass grundsätzlich ebenfalls zum Abschlussstichtag eine Rückstellung in voller Höhe (des auf Basis der Zielerreichung im vertraglich designierten Leistungszeitraum ermittelten Tantiemebetrags) zu bilden ist, mithin ebenfalls der volle Aufwand im Jahr 1 zu erfassen ist
- zur Bestimmung der Rückstellungshöhe ist – neben der Berücksichtigung der Zielerreichung für das Jahr 1 – auf Basis der Prognosen für die dem abgelaufenen Geschäftsjahr folgenden beiden Geschäftsjahre auch zu beurteilen, inwieweit die durchschnittliche Zielerreichung im Dreijahreszeitraum voraussichtlich höher oder niedriger sein wird als im Einjahreszeitraum und demzufolge voraussichtlich ein Nachzahlungsanspruchs des Vorstandsmitglieds oder ein Rückzahlungsanspruch gegenüber dem Vorstandsmitglied entstehen wird
- je nach Einschätzung ist der voraussichtlich insgesamt fällige Tantiemebetrag zu bestimmen (d.h. zu erhöhen oder zu verringern) und auf dieser Basis die Höhe der am Abschlussstichtag des Jahres 1 zu erfassende Rückstellung zu ermitteln
- wenn die „vorläufige“ Auszahlung des Tantiemebetrags im folgenden Geschäftsjahr erfolgt, ist die Rückstellung in

	<p>entsprechender Höhe aufzulösen, ggf. verbleibt eine Differenz in Höhe des (abgezinsten) Nachzahlungsanspruchs</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ ist die Rückstellung infolge der zum Abschlussstichtag getroffenen Einschätzung, dass ein Rückzahlungsanspruch gegenüber dem Vorstandsmitglied nach Ablauf der beiden nachfolgenden Geschäftsjahre entstehen wird, reduziert worden, so dass der „vorläufige“ Auszahlungsbetrag den gebildeten Rückstellungsbetrag übersteigt, ist nach hier vertretener Auffassung ein Vermögenswert i.H. des zu erwartenden Rückerstattungsanspruchs anzusetzen, denn<ul style="list-style-type: none"><li>➤ zwar enthalten die Vorschriften zur Bilanzierung <i>anderer langfristig fälliger Leistungen</i> in IAS 19 keine explizit einschlägige Norm für diesen Sachverhalt</li><li>➤ allerdings fordert Par. 10(a) des IAS 19 im Zusammenhang mit der Bilanzierung <i>kurzfristig fälliger Leistungen an Arbeitnehmer</i> den Ansatz eines Vermögenswerts, sofern der bereits gezahlte Betrag den Betrag übersteigt, der erwartungsgemäß für die erbrachte Arbeitsleistung gezahlt wird; Voraussetzung für den Ansatz des Vermögenswerts ist, dass die Vorauszahlung bspw. zu einer Verringerung künftiger Zahlungen oder einer Rückerstattung führen wird</li><li>➤ aufgrund des Fehlens spezieller Regelungen für die Behandlung „überzahlter“ langfristig fälliger Leistungen an Arbeitnehmer scheint die analoge Anwendung des Par. 10(a) des IAS 19 unter Bezugnahme auf Par. 10 f. des IAS 8 (Schließung einer Regelungslücke) möglich und sinnvoll zu sein</li></ul></li><li>➤ am Ende des Jahres 2 und 3 ist auf Basis möglicherweise geänderter Prognosen für das Jahr 3 bzw. auf Grundlage der tatsächlichen Entwicklungen für die Jahre 2 bzw. 3 die Höhe der verbliebenen Rückstellung für den Nachzahlungsanspruch des Vorstandsmitglieds bzw. des angesetzten Vermögenswerts für den Rückerstattungsanspruch gegenüber dem Vorstandsmitglied zu überprüfen und ggf. anzupassen</li><li>➤ Anpassungen sind gem. IAS 8.37 f. als Schätzungsänderungen (<i>change in accounting estimate</i>) zu behandeln (siehe auch KPMG, Insights into IFRS, 6th Edition 2009/2010, Tz. 4.4.1020.40)</li></ul>
<b>Beispiel 3</b>	<b><i>Kernmerkmale des Vergütungsbestandteils</i></b>  <u>„Drei-Jahre-Bonus“</u>



- Grundlage ist eine Zielvereinbarung zwischen den Mitgliedern des Vorstands und dem Aufsichtsrat
- alle drei Jahre werden Ziele (quantitative und qualitative) für einen dreijährigen Leistungszeitraum festgelegt
  - quantitative Ziele (75 % Gewichtung): durchschnittliche Wachstumsrate im Dreijahreszeitraum und Kapitalrendite jeweils für das letzte Geschäftsjahr des Dreijahreszeitraums
  - qualitative Ziele (25 % Gewichtung): Nachhaltigkeitsprüfung anhand qualitativer Kriterien, d.h. Vergleich von tatsächlichen und erwarteten Wachstum, Entwicklung der Profitabilität, Vergleich mit den wesentlichen Wettbewerbern, Eintritt außergewöhnlicher Ereignisse, Eigenkapital gemessen am internen Risikokapitalmodell und zusätzlichen Nachhaltigkeitskriterien
- nach Ablauf der dreijährigen Leistungsperiode erfolgt eine Bewertung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat für den Dreijahreszeitraum und die Auszahlung des Drei-Jahre-Bonus auf Basis dieser Bewertung

#### ***Aufwandsverteilung nach IAS 19 (vorläufige Beurteilung der DRSC-Projektverantwortlichen)***

- es handelt sich um eine Leistung der Kategorie *andere langfristig fällige Leistungen an Arbeitnehmer* i. S. des Par. 7 des IAS 19, da [zumindest] Teile der Leistungen, nicht innerhalb von zwölf Monaten nach Ende der Berichtsperiode, in der die mit der Bonuszahlung verbundene Arbeitsleistung erbracht wird, in voller Höhe fällig werden
- demzufolge sind die Vorschriften der Par. 126 bis 131 des IAS 19 einschlägig
- für die Zuordnung der zu gewährenden Leistungen auf den Leistungszeitraum sind wiederum die Par. 67 bis 71 des IAS 19 relevant
- es handelt sich zweifelsfrei um einen dreijährigen Leistungszeitraum, denn
  - als solcher wird er explizit benannt (vgl. oben „Kernmerkmale des Vergütungsbestandteils“) und
  - es erfolgt ein Zielvereinbarung für einen Dreijahreszeitraum
- zudem ist davon auszugehen, dass der Anspruch auf Zahlung des Bonus gleichmäßig über den Dreijahreszeitraum erdient

	<p>wird</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ demzufolge ist der Aufwand linear über den dreijährigen Leistungszeitraum zu verteilen, d.h. die Rückstellung zum Ende des Jahres 1, des Jahres 2 und des Jahres 3 ratierlich aufzubauen</li><li>➤ für die Bestimmung der Höhe der Rückstellung ist der voraussichtlich nach Ende des Dreijahreszeitraums zu gewährende Bonusbetrag auf Basis von Prognosen für die voraussichtliche Zielerreichung für die Jahre 2 und 3 und auf Basis einer Zwischenbeurteilung für das Jahr 1 geschätzten anteiligen Zielerreichung zu bestimmen</li><li>➤ ggf. erforderliche Anpassungen am Ende der Jahre 2 und 3 aufgrund geänderter Prognosen für das Jahr 3 oder tatsächlichen Entwicklungen für Jahr 2 bzw. 3 sind als Schätzungsänderungen (<i>change in accounting estimate</i>) zu behandeln (siehe oben Beispiel 2)</li></ul>
<b>Beispiel 4</b>	<p><b><i>Kernmerkmale des Vergütungsbestandteils</i></b></p> <p><u>„Long-Term-Incentive“ (LTI)</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Grundlage ist ebenfalls eine Zielvereinbarung zwischen den Mitgliedern des Vorstands und dem Aufsichtsrat (Erreichen der Ziele der Strategie 2018)</li><li>➤ die Zielfelder umfassen:<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Top-Kundenzufriedenheit, gemessen am (unternehmensspezifisch definierten) Kundenzufriedenheitsindex</li><li>➤ Top-Arbeitgeber, gemessen am (unternehmensspezifisch definierten) Mitarbeiterindex</li><li>➤ Absatzsteigerung, gemessen (unternehmensspezifisch definierten) Wachstumsindex und</li><li>➤ Renditesteigerung, gemessen am (unternehmensspezifisch definierten) Renditeindex</li></ul></li><li>➤ auf Basis des Vierjahresdurchschnitts der Gesamtindizes legt der Aufsichtsrat die Höhe des LTI-Betrags in jedem Geschäftsjahr neu fest, z.B. für 2014 auf Basis des Durchschnitts der Gesamtindizes für die Jahre 2010 bis 2013</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ es erfolgt eine jährliche Auszahlung des so ermittelten LTI-Betrags</li></ul> <p><b>Aufwandsverteilung nach IAS 19 (vorläufige Beurteilung der DRSC-Projektverantwortlichen)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ es handelt sich nach hier vertretener Auffassung (wie beim Beispiel 3) ebenfalls um eine Leistung der Kategorie <i>andere langfristig fällige Leistungen an Arbeitnehmer</i> i. S. des Par. 7 des IAS 19, obwohl eine jährliche Auszahlung des LTI-Betrags erfolgt, die zunächst suggeriert, dass es sich um eine Leistung der Kategorie <i>kurzfristig fällige Leistungen an Arbeitnehmer</i> handelt</li><li>➤ nach hier vertretener Auffassung handelt es sich um eine Leistung der Kategorie <i>langfristig fällig Leistungen an Arbeitnehmer</i>, weil [zumindest] Teile der Leistungen, nicht innerhalb von zwölf Monaten nach Ende der Berichtsperiode, in der die mit der Auszahlung des LTI-Betrags verbundene Arbeitsleistung erbracht wird, in voller Höhe fällig werden</li><li>➤ zu dieser Auffassung gelangt man, wenn man jeweils die vier Jahre, die Basis für die jährliche Ermittlung des LTI-Betrags sind, als Leistungszeitraum (Zeitraum, in dem der Vorstand die Arbeitsleistung erbringt) auffasst, für den ihm im Austausch der LTI-Betrag gewährt wird, z.B.<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Auszahlung eines LTI-Betrags in 2014 für vom Vorstandsmitglied erbrachte Arbeitsleistung in 2010 bis 2013,</li><li>➤ Auszahlung eines LTI-Betrags in 2015 für vom Vorstandsmitglied erbrachte Arbeitsleistung in 2011 bis 2014 usw.</li></ul></li><li>➤ im Hinblick auf die anzuwendenden Rechnungslegungsvorschriften, die Frage der Aufwandverteilung etc. gelten demzufolge die Ausführungen zu Beispiel 3 analog</li></ul>
<b>Beispiel 5</b>	<p><b>Kernmerkmale des Vergütungsbestandteils</b></p> <p><u>„Long-Term-Incentive-Plan-Bonus“</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Grundlage ist eine Zielvereinbarung zwischen den Mitgliedern des Vorstands und dem Aufsichtsrat für einen Dreijahreszeitraum</li></ul>



- die (unterschiedlich gewichteten) Ziele (sog. Performance-Kriterien) umfassen:
  - die Steigerung des Konzerngewinns
  - die Reduzierung der Nettoverschuldung
  - das Umsatzwachstum bestimmter Marken sowie
  - die absolute und die relative Entwicklung des Aktienkursesjeweils bemessen über den Dreijahreszeitraum
- die Höhe des Bonus errechnet sich durch Multiplikation des akkumulierten Zielerreichungsgrades der Performance-Kriterien mit dem zuvor individuell festgesetzten Zielbonus
- bei einem Zielerreichungsgrad von unter 50 % entfällt die Auszahlung des LTIP-Bonus vollständig
- eine etwaige Auszahlung des LTIP-Bonus erfolgt nach Ende des Dreijahreszeitraums

***Aufwandsverteilung nach IAS 19 (vorläufige Beurteilung der DRSC-Projektverantwortlichen)***

- es gelten die Ausführungen zu Beispiel 3 analog



## **Ergänzende Anmerkungen zur Untersuchung**

- 4 Das RIC hatte die DRSC-Projektverantwortliche auch beauftragt, konkrete Beispiele für variable Vergütungsbestandteile der Form „Bonuszahlung verbunden mit einer reinen Wartefrist“ aufzuzeigen.
- 5 In den durchgesehenen Geschäftsberichten der DAX-30-Unternehmen kommen solche Vereinbarungen, d.h. Vergütungsbestandteile, bei denen die Auszahlung und/oder die Bestimmung der Höhe der Bonuszahlung unabhängig von der Erreichung von Zielen in späteren Berichtsperioden (d.h. mehr als zwölf Monate nach Erbringung der Arbeitsleistung) erfolgt, nicht vor. Dies scheint mit Blick auf die generellen Anforderungen an die Vorstandsvergütung (angemessenes Verhältnis der Vergütung zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft sowie Ausrichtung der Vergütung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung) nachvollziehbar, denn der bloße Aufschub einer Zahlung (ohne weitere Bedingungen) wird einen geringere, ggf. keine Wirkung auf das Vorstandshandeln in Bezug auf eine nachhaltigen Unternehmensentwicklung entfalten, als die Verknüpfung mit (unternehmenserfolgsspezifischen und persönlichen) Leistungszielen.
- 6 Weiterhin sollte bei der Untersuchung die üblicherweise vorkommende Befristung von Vorstandsanstellungsverträgen (häufig auf fünf Jahre) berücksichtigt werden.
- 7 Um die Wirkung der Vertragsbefristung zu beurteilen, ist entscheidend, welche Vereinbarungen bezüglich der variablen Vergütungsbestandteile für den Fall der Beendigung der Vorstandstätigkeit getroffen wurden. In den untersuchten Geschäftsberichten sind keine Informationen darüber enthalten, wie im Fall der Beendigung der Tätigkeit mit den oben dargestellten variablen Vergütungsvereinbarungen verfahren wird. Die in den Geschäftsberichten enthaltenen Ausführungen zu den Vereinbarungen für den Fall der Beendigung der Vorstandstätigkeit sind vergleichsweise allgemein gehaltene Informationen zu den vorab getroffenen Abfindungsvereinbarungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit. Vor diesem Hintergrund kann die Wirkung der Befristung von Vorstandsverträgen im Hinblick auf die Frage der Bestimmung des Leistungszeitraums bzw. Aufwandsverteilung lediglich allgemein gewürdigt werden kann.
- 8 Unter der Annahme, dass die Laufzeit mittelfristiger und langfristiger variabler Vergütungsbestandteile unabhängig von der (Rest-)Laufzeit des Dienstvertrags festgelegt wird und damit die Laufzeit u.U. die Laufzeit des aktuellen Dienstvertrags überschreitet,



scheint es angezeigt für die Bestimmung des (voraussichtlichen) Leistungszeitraums für Bilanzierungszwecke ebenfalls auf die Vereinbarung, die für den variablen Vergütungsbestandteil getroffen wurde, abzustellen, d.h. die Befristung des Dienstvertrags zunächst zu ignorieren. Die regelmäßige Befristung der Dienstverträge ist Ergebnis des § 84 AktG, der eine maximale Bestelldauer eines Vorstands auf fünf Jahre zulässt; eine mehrmalige Verlängerung der Bestellung ist zulässig. In praxi werden die Bestellungszeiträume von Vorständen und damit deren Dienstverträge regelmäßig verlängert, so dass es nach hier vertretener Auffassung im Zusammenhang mit mittel- und langfristigen Vergütungsbestandteilen, deren Laufzeit über das Ende der aktuellen Bestellperiode hinausgeht, richtig erscheint, grundsätzlich von einer Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses auszugehen.

- 9 Wie bei den Beispielen oben im Zusammenhang mit dem Vorgehen bei *anderen langfristig fälligen Leistungen an Arbeitnehmer* erläutert, ist zunächst der voraussichtlich nach Ende des „vergütungsvertraglich“ vereinbarten Leistungszeitraums zu gewährenden Vergütungsbetrag auf Basis von Prognosen für die voraussichtliche Zielerreichung in den betreffenden Geschäftsjahren zu bestimmen (hochzurechnen).
- 10 Der Befristung der Dienstverträge ist grundsätzlich im nächsten Schritt Rechnung zu tragen, indem der prognostizierte Vergütungsbetrag „korrigiert“ wird, um der Wahrscheinlichkeit Rechnung zu tragen, dass ggf. einige Vorstandsmitglieder vorher ausscheiden und den Vergütungsbetrag (teilweise) nicht erhalten werden. Dies steht nach hier vertretener Auffassung im Einklang mit Par. 69 des IAS 19 und Beispiel 1 zu Par. 69 des IAS 19 (vgl. auch Rechenbeispiel in *KPMG, Insights into IFRS, 6th Edition, 2009/2010, Tz. 4.4.990.40*). Der so ggf. „korrigierte“ Betrag wird anschließend dem „vergütungsvertraglich“ vereinbarten Leistungszeitraum zugeordnet.

### **Vorläufige Gesamtbeurteilung durch die DRSC-Projektverantwortliche**

- 11 Ausgangspunkt war die Feststellung des RIC, dass die IAS-19-Vorschriften möglicherweise nicht eindeutig sind in Bezug auf die Frage, über welchen Zeitraum der Aufwand bei mittel- und langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen zu erfassen ist, mithin in Bezug auf die Bestimmung des Leistungszeitraums und die Zuordnung der zu gewährenden Leistungen auf diesen.



- 12 Nach hier vertretener Auffassung sind die in IAS 19 enthaltenen Vorschriften zur Zuordnung der zu gewährenden Leistungen auf die Dienstzeit und damit zur Frage, wie der Aufwand im Zusammenhang mit mittel- und langfristigen Vergütungsbestandteilen zu verteilen ist, eindeutig.
- Es ist grundsätzlich auf die Planformel, d.h. auf die Vereinbarung, für welche Leistung, in welchem Zeitraum, die Vergütung gewährt wird, abzustellen (Par. 67 des IAS 19).
  - Die Zuordnung der zu gewährenden Leistungen hat zu den Geschäftsjahren zu erfolgen, in denen die Verpflichtung zur Gewährung der Leistung entsteht (Par. 68 des IAS 19).
  - Die Verpflichtung entsteht in dem Maße, in dem die Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistungen im Austausch für die ihnen [...] erwartungsgemäß in späteren Berichtsperioden zu zahlenden Leistungen erbringen (Par. 69 des IAS 19).
- 13 Die Frage, was als Arbeitsleistung, die zu einer Vergütung führt, zu betrachten ist und damit die Definition des Leistungszeitraums eröffnet zwar grundsätzlich Spielräume, ist aber nach hier vertretener Auffassung unter Bezugnahme (Rückfall) auf Par. 67 des IAS 19 anhand der vergütungsvertraglichen Regelungen (Was ist in der Vergütungsvereinbarung als Leistungsperiode festgelegt? bzw. Für welche (Arbeits-)Leistung, in welchem Zeitraum wird die Vergütung gewährt?) zu beurteilen.
- 14 Da diese Regelungen im Detail sehr unterschiedlich sind, ist es zweifelhaft, dass mit einer RIC-Verlautbarung den bilanzierenden Unternehmen eine konkrete Hilfestellung zur Verfügung gestellt werden kann. Daher wird (vorbehaltlich dessen, dass das RIC keine neuen/anderen Untersuchungssachverhalte in der 42. Sitzung identifiziert) empfohlen, dass das RIC nicht aktiv wird.

**Fragen an das RIC:** Stimmen Sie dem zu?

### **Alternative**

- 15 Mit Blick auf das im Beispiel 1 (S. 5) skizzierte Gegenargument (d.h. es wird generell ein Zusammenhang zu der in einer bestimmten Periode erbrachten (Arbeits-)Leistung unterstellt, wenn die Auszahlung oder/und Höhe einer Vergütung von der Erreichung von Zielen derselben Periode abhängig ist) kann auch die Auffassung vertreten werden, dass IAS 19 nicht eindeutig ist. Denn es wird hinsichtlich der Zuordnung der zu gewäh-



renden Leistungen auf die Dienstzeit und damit hinsichtlich der Bestimmung des Leistungszeitraums einerseits auf die Entstehung der Verpflichtung durch Erbringung der Arbeitsleistung (wirtschaftliche Betrachtungsweise) abgestellt (Par. 68 des IAS 19), andererseits wird auf die „Planformel“ Bezug genommen, was im Zusammenhang mit variablen Vergütungsbestandteilen als die vertragliche Vereinbarung (Für welche (Arbeits-)Leistung, in welchem Zeitraum wird die Vergütung gewährt?) anzusehen ist (Par. 67 des IAS 19). Dies kann im Einzelfall zu unterschiedlichen Ergebnissen hinsichtlich der Frage führen, über welchen Zeitraum die (Arbeits-)Leistung, die den Anspruch auf Vergütung begründet, erbracht wird, d.h. zu unterschiedlichen Ergebnissen hinsichtlich der Bestimmung des Leistungszeitraums und damit hinsichtlich der Zuordnung der zu gewährenden Leistungen auf die Dienstzeit führen. Vor diesem Hintergrund könnte das IFRS IC um Klarstellung bezüglich dieses Aspekts gebeten werden.

**Fragen an das RIC:**      Stimmen Sie dem zu?