



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

Diese Sitzungsunterlage wird der Öffentlichkeit für die FA-Sitzung zur Verfügung gestellt, so dass dem Verlauf der Sitzung gefolgt werden kann. Die Unterlage gibt keine offiziellen Standpunkte der FA wieder. Die Standpunkte der FA werden in den Deutschen Rechnungslegungs Standards sowie in seinen Stellungnahmen (Comment Letters) ausgeführt.
Diese Unterlage wurde von einem Mitarbeiter des DRSC für die FA-Sitzung erstellt.

IFRS/HGB-FA – öffentliche SITZUNGSUNTERLAGE

Sitzung:	5. Gemeinsame Sitzung IFRS- und HGB-FA am 24.06.2014 / 13:00 – 15:00 Uhr
TOP:	10 – Organvergütung
Thema:	Zwischenergebnisse der AG <i>Organvergütung</i>
Unterlage:	05_10a_IFRS-HGB-FA_AG OrgV



Vorbemerkung

Inhalt des Papiers: Ergebnisse der bisherigen Arbeit der AG *Organvergütung*

- Begründung zur grundsätzlichen Empfehlung zur Überarbeitung des DRS 17
- Sinn und Zweck der Angaben; Maßgeblichkeit der Unternehmensperspektive/Perspektive des Vergüteten
- Vorstellung und Bewertung der von der AG entwickelten Konzepte für die Berichterstattung der zentralen Größe „Gesamtbezüge“

Fragen an die Ausschüsse

1. Stimmen die Ausschüsse dem von der AG abgeleiteten Sinn und Zweck der Angaben zur Organvergütung zu?
2. Folgen die Ausschüsse die Argumentation der AG, wonach die Vergütung aus der Perspektive der Vergüteten ermittelt werden muss?
3. Teilen die Ausschüsse die Ansicht der AG, dass Ansatz 3 am besten geeignet ist, Sinn und Zweck der Angaben zur Organvergütung zu entsprechen?



Gesamtbezüge gem. DRS 17

Gesamtbezüge, Definition dem Grunde nach (DRS 17 Tz. 14-19)

- Bezüge, die als Gegenleistung für Wahrnehmung der Organaufgaben im Geschäftsjahr gewährt wurden
- Zeitpunkt des Einbezugs in die Gesamtbezüge = Zeitpunkt der Gewährung

Gewährungszeitpunkt bei nicht-aktienbasierten Bezügen (DRS 17 Tz. 20-27)

- Tätigkeit ist vollständig erbracht
- Alle aufschiebenden/auflösenden Bedingungen sind erfüllt/weggefallen
- Zusage liegt vor bzw. ist hinreichend wahrscheinlich und Höhe ist verlässlich schätzbar

Konzept der Definitiven Vermögensmehrung

Gewährungszeitpunkt bei aktienbasierten Bezügen (DRS 17 Tz. 28-33)

- Rechtsverbindliche Zusage liegt vor bzw. ist dem Grunde und/oder der Höhe nach verlässlich schätzbar (DRS 17.30 i.V.m. DRS 17.25)
- Beizulegender Zeitwert des Vergütungspakets im Zeitpunkt der Zusage

Konzept der Definitiven Vermögensmehrung nicht anzuwenden



Gesamtbezüge gem. DRS 17

Beispiel

- Fixe Jahresvergütung des Vorstands beträgt TEUR 150
- 20.11.2013: Aufsichtsrat sagt dem Vorstand einen Cash-Bonus i.H.v. TEUR 200 (Auszahlung in 2015) und ein virtuelles Aktienpaket (1.000 virtuelle Aktien, Kurs in 2013: EUR 200/Aktie; Ausübung in 2015) zu
- Bedingung: Vorstand verbleibt bis zum 30.12.2015 im Unternehmen und erfüllt bestimmte Leistungsziele
- Der beizulegende Zeitwert (*Fair Value*) der aktienbasierten Vergütung beträgt am 20.11.2013: TEUR 160

	2013	2014	2015
Fixgehalt	150	150	150
Cash-Bonus			200
Aktienpaket	160		
Gesamtbezüge	310	150	350

Gleichartige Sachverhalte werden unterschiedlich abgebildet.



Auftrag der DRSC-FAe an die AG „Organvergütung“

Hintergrund

- Protokoll 19. IFRS-FA-Sitzung: *„Der IFRS-FA diskutiert die grundsätzliche Konzeption des DRS 17 und stellt dabei fest, dass die unterschiedliche konzeptionelle Behandlung von aktienbasierten und nicht-aktienbasierten Bezügen nicht wünschenswert ist. Daher spricht sich der IFRS-FA für eine Überarbeitung des DRS 17 mit dem Ziel aus, eine konzeptionelle Gleichbehandlung von aktienbasierten und nicht-aktienbasierten Bezügen zu erreichen.“*
- Protokoll 12. HGB-FA-Sitzung: *„Die Arbeitsgruppe soll sich grundsätzlich mit den Regelungen im DRS 17 auseinandersetzen und sich mit deren Eignung vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen bzgl. der Berichterstattung über die Organvergütung beschäftigen.“*

Auftrag

- Überprüfung der Notwendigkeit, DRS 17 zu überarbeiten, unter Berücksichtigung folgender Aspekte:
 - Möglichkeit/Notwendigkeit der konzeptionellen Gleichbehandlung von aktienbasierten und nicht-aktienbasierten Bezügen
 - Prinzip der Definitiven Vermögensmehrung
 - Möglichkeiten und Grenzen der Reduktion der Darstellungs- und Bewertungsvielfalt aufgrund divergierender Normen (IFRS, HGB/DRS, DCGK)



DRS 17: Abweichende Behandlung aktienbasierter Bezüge

Wortlaut § 314 Abs. 1 Nr. 6 lit. a Satz 4

- *„Bezugsrechte und sonstige aktienbasierte Vergütungen sind mit ihrer Anzahl und dem beizulegenden Zeitwert zum Zeitpunkt ihrer Gewährung anzugeben; spätere Wertänderungen, die auf einer Änderung der Ausübungsbedingungen beruhen, sind zu berücksichtigen.“*

Wortlaut Gesetzesbegründung zum VorstOG (BT-Drucks. 15/5777, S. 7)

- *„Mit welchem Wert Aktienoptionen und andere Bezugsrechte als Teil der Gesamtbezüge zu berücksichtigen sind, ist bislang im HGB nicht geregelt. In Satz 4 wird insoweit in Übereinstimmung mit IFRS 2 klargestellt, dass für die Bewertung der beizulegende Zeitwert am Tag der Gewährung heranzuziehen ist. Daneben ist die Anzahl der ausgegebenen Bezugsrechte anzugeben.“*

Auslegung des DSR (so auch in DRS 17)

- Satz 4 konkretisiert Satz 1: Wie sind aktienbasierte Vergütungen bei der Berechnung der Gesamtbezüge zu behandeln? (→ Satz 4 = Spezialnorm für aktienbasierte Bezüge)
- Tag der Gewährung entspricht dem *grant date* nach IFRS 2
- Ziel von Satz 4 ist **nach Auskunft des BMJ** (zum Zeitpunkt der Erarbeitung des DSR 17) die frühzeitige Einbeziehung aktienbasierter Vergütungsbestandteile in die Gesamtbezüge (DRS 17.A33c)
- Verweis auf *„beizulegende[n] Zeitwert am Tag der Gewährung“*



DRS 17: Ablehnung der aufwandsbasierten Ermittlung

- (Gesamt-)Bezüge wären damit an die dem Konzernabschluss zugrunde liegenden Rechnungslegungsvorschriften gekoppelt und wären daher je nach angewandten Regelwerk (HGB, IFRS) periodenbezogen in unterschiedlicher Höhe auszuweisen.
- Bei Vergütung für mehrere Jahre...
 - werden Bezüge gezeigt, obwohl (noch) keine Vermögensmehrung stattgefunden hat,
 - kann es zu negativen Gesamtbezügen kommen, wenn z.B. eine Bedingung nach dem Erdienungszeitraum nicht eingetreten ist und gebildete Rückstellungen aufgelöst werden müssen (Ertrag = negative Bezüge).
- Aufwandsbasierte Ermittlung verstößt gegen § 314 Abs. 1 Nr. 6 lit. a Satz 4 im Fall von virtuellen Bezugsrechten
 - § 314 Abs. 1 Nr. 6 lit. a Satz 4 besagt im Umkehrschluss, dass Wertschwankungen nicht berücksichtigt werden dürfen, wenn sie nicht auf veränderten Ausübungsbedingungen beruhen
 - Nach IFRS 2.30ff wird der beizulegende Zeitwert in jedem Jahr neu berechnet, wobei auch marktbedingte Wertschwankungen des Vergütungspakets berücksichtigt werden
 - Derartige Marktbedingungen sind nach dem DRS 17 Verständnis keine Ausübungsbedingungen



Empfehlung der AG: Überarbeitung des DRS 17

- Abweichende Behandlung aktienbasierter und nicht-aktienbasierter Vergütungen bei der Ermittlung der Gesamtbezüge ist nicht sachgerecht
 - In Bezug auf die Einordnung aller Entlohnungsformen als Vergütung erscheint es grundsätzlich angemessen, gleichartige Sachverhalte (Vergütungssachverhalte) bei der Ermittlung der berichtspflichtigen Größe „Gesamtbezüge“ gleich zu behandeln.
 - Leitend für diese Ansicht ist die These, dass die Gesamtbezüge aus der Perspektive des Vergütungsempfängers zu betrachten sind.
 - In der Praxis wird beobachtet, dass die Ungleichbehandlung der Vergütungsformen zu erschwerter Verständlichkeit der Größe „Gesamtbezüge“ führt.
 - Dies hat eine eingeschränkte Transparenz zur Folge.
 - In der Praxis wird ferner beobachtet, dass Vergütungsformen einem bestimmten Ausweisziel entsprechend konstruiert werden.

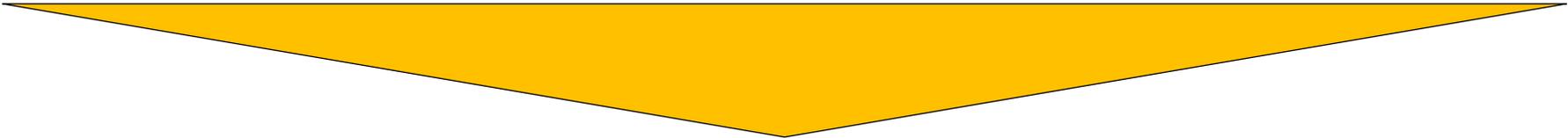
DRS 17 sollte mit dem Ziel der konsistenten Behandlung aller Vergütungsformen überarbeitet werden.



Rechtlicher Rahmen für alternative Ansätze

Satz 4 = Spezialnorm für aktienbasierte Bezüge?

- Interpretation des Satz 4 als Spezialnorm ist möglich, aber nicht zwingend
- Strenge Auslegung am Gesetzeswortlaut lässt Spielraum für eine Interpretation als Zusatzangabe zu den Gesamtbezügen
- Wortlaut des Satz 4 zusammen mit Regierungsbegründung ebenso nicht eindeutig



Auslegung muss sich an Sinn und Zweck orientieren!



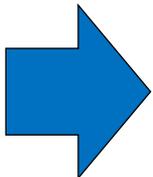
Angabe der Gesamtbezüge: Sinn und Zweck der Vorschrift

- § 87 AktG Grundsätze für die Bezüge der Vorstandsmitglieder
 - Sorgfaltspflicht des Aufsichtsrats bezügl. der Vergütung „bei Festsetzung“ (§ 87 Abs. 1 AktG)
 - Herabsetzung der Vergütung bei Verschlechterung der Lage „nach der Festsetzung“ (§ 87 Abs. 2 AktG)
- Angemessenes Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen [...] zur Lage der Gesellschaft
- „Leistungen“ mit retrospektiver Bedeutung
- Bereits „Aufgaben“ sind nicht allein prospektiv i.S. künftiger Aufgaben zu verstehen (vgl. Hüffer, AktG § 87 Tz. 4 (vor VorstAG, durch welches die „Leistungen“ in § 87 AktG aufgenommen wurden))
- Erscheint die Vergütung nach der Festsetzung durch Verschlechterung der Lage nicht angemessen, ist die Vergütung herabzusetzen -> Angemessenheit auch retrospektiv zu beurteilen!
- Zweck des § 87 AktG:
 - Schutz der AG, ihrer Gläubiger, Aktionäre und Arbeitnehmer vor übermäßigen Bezügen der Organe (vgl. Hüffer, AktG § 87 Tz. 1, bereits *Schlegelberger/Quassowski*, AktG 1937 § 78, Rn. 1)

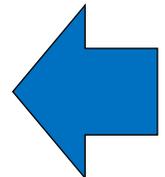


Angabe der Gesamtbezüge: Sinn und Zweck der Vorschrift

- Angabe der Gesamtbezüge (wie in §§ 285, 314 HGB):
 - ... soll die Feststellung erleichtern, ob Vorgaben des § 87 AktG eingehalten werden.
 - ... soll der Kontrolle des Aufsichtsrats durch die Hauptversammlung dienen (vgl. RegBegr. VorstOG, BT-Drucks. 15/5577, S. 1 u. 5)
 - Berichtspflicht (als § 260a HGB per Notverordnung vom 6.10.1931) für die Herstellung der Vertrauenswürdigkeit der Organe, für den Schutz der Gesellschaft gegen unlautere Geschäftsführung, aber auch für Gläubiger und Öffentlichkeit (vgl. *Gadow et. Al.*, AktG 1939, § 128, Anm. 1)
 - „Dient dem Kampf gegen übermäßige Entlohnung für leitende Persönlichkeiten“ (ders. Anm. 12)
 - Publizität als Gegenmittel zur Anonymität der AG (*Klausing*, AktG 1937, S. 41)



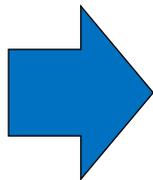
Schaffung der notwendigen Transparenz für alle Anspruchsgruppen (bestehende und potenzielle Anteilseigner, Gläubiger, Öffentlichkeit) zur Kontrolle der Vorgaben im AktG und zum Schutz aller Anspruchsgruppen



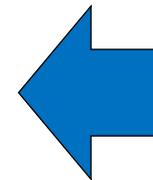


Sinn und Zweck: Relevanz der Unternehmensperspektive?

- Unternehmensperspektive: Welche Vermögensbelastung resultiert aus der Vergütung?
- Vermögensbelastung = gebuchter Vergütungs-Aufwand
- Vergütung kann durch Bezugsrechte erfolgen (so bereits *Schlegelberger et. Al.*, Aktienrecht 1931, § 260a Rn. 31)
- Kein Aufwand für *equity-settled share based payments* (Bezugsrechte) in HGB-Abschlüssen
-> Vergütung durch Bezugsrechte führt in HGB-Abschlüssen mitunter nicht zur Vermögensbelastung
- Gesetzgeber zählt Bezugsrechte jedoch zu den Bezügen (§ 314 Abs. 1 Nr. 6 lit. a Satz 1 HGB)
- Gesetzgeber zählt auch Leistungen von Dritten zu den Bezügen (§ 314 Abs. 1 Nr. 6 lit a Satz 7 HGB)*
- Bezugsrechte führen in HGB-Abschlüssen unter Umständen nicht zur Vermögensbelastung des berichtenden Unternehmens
- Ob Leistungen Dritter in HGB- und IFRS-Abschlüssen in jedem Fall zur Vermögensbelastung des berichtenden Unternehmens führen, ist in der Literatur umstritten



Vermögensbelastung ≠ Vergütung
Unternehmensperspektive ist nicht relevant



*Betrifft nur börsennotierte AGs; Angabe der von Dritten gewährten Leistungen war im Regierungsentwurf zum VorstOG noch nicht enthalten.



Ansatz 1: Inhalt

- Vergütung wird im Jahr der Einräumung angegeben (Gewährung = Einräumung)
 - Jährliche Bezüge (fix oder variabel): Angabe des erwarteten oder realisierten Betrags
 - Mehrjährige Bezüge: Angabe des eingeräumten Betrags (Bewertung: *Fair Value* oder Innerer Wert)
- „Gesamtbezüge“ entsprechen zu wesentlichen Teilen dem Zeitwert der erwarteten Vermögensmehrung, welche zudem von noch zu erfüllenden Aufgaben abhängt
- Fortführung des Beispiels (Annahme: *Fair Value*-Bewertung der mehrjährigen Vergütungen)
- Annahme 2015a: Ziel für die mehrjährige Vergütung wird verfehlt (Feststellung in 2015)
- Annahme 2015b: Ziel für die mehrjährige Vergütung wird erreicht (Feststellung in 2015)

	2013	2014	2015a	2015b
Fixgehalt	150	150	150	150
Cash-Bonus	180			
Aktienpaket	160			
Gesamtbezüge	490	150	150	150



Ansatz 1: Beurteilung

- Annäherung an DCGK-Gewährungstabelle
- Gesamtbezüge nach Ansatz 1: Zeitwert der erwarteten Vergütung
- Vergütung = mit hinreichender Wahrscheinlichkeit feststehende Vermögensmehrung
- -> „Gesamtbezüge“ \neq „Vergütung“ im Ansatz 1
- Kann den Zweck der Vorschrift nicht erfüllen, da die entscheidende Information über die Vergütung (hinreichend wahrscheinlich feststehende Vermögensmehrung) nicht gegeben wird
- Ansatz 1 erlaubt die Beurteilung der Angemessenheit und der Anreizwirkung der Entscheidung über die Vergütung bzw. der Vergütungsvereinbarung und des Vergütungssystems nur teilweise
- Wesentliche Informationen für umfassende Beurteilung müssten durch Zusatzangaben gefordert werden (z.B. Min/Max-Vergütung wie in DCGK-Gewährungstabelle)
- Beurteilung der Angemessenheit des Vergütungssystems soll durch § 315 Abs. 2 Nr. 4 „Grundzüge des Vergütungssystems“ ermöglicht werden



Ansatz 2: Inhalt

- Vergütung wird periodisiert ermittelt
 - Variante a: Direkte Ableitung aus den Buchhaltungsdaten
 - Variante b: Autarke Periodisierungsregeln
- „Gesamtbezüge“ entsprechen zu wesentlichen Teilen dem auf das jeweilige Geschäftsjahr allozierten Zeitwert der erwarteten Vermögensmehrung, welche zudem von noch zu erreichenden Zielen abhängt
- Fortführung des Beispiels (Annahmen: Fair Value-Bewertung der mehrjährigen Vergütungen)
- Annahme 2015a: Ziel für die mehrjährige Vergütung wird verfehlt (Feststellung in 2015)
- Annahme 2015b: Ziel für die mehrjährige Vergütung wird erreicht (Feststellung in 2015)

	2013	2014	2015a	2015b
Fixgehalt	150	150	150	150
Cash-Bonus	60	67	-127	73
Aktienpaket	53	67	-120	80
Gesamtbezüge	263	283	-97	303



Ansatz 2: Beurteilung

- Variante a:
 - Einfach zu ermitteln, aber erhebliche Inkonsistenzen in Kauf zu nehmen,
 - Höhe der „Gesamtbezüge“ hängt vom angewandten Rechnungslegungsregelwerk ab,
 - Vergütung wird ggf. unvollständig angegeben (reale Bezugsrechte, Bezüge von Dritten)
- Variante b: nicht praktikabel
- Generelle Nachteile der periodisierten Ermittlung
 - Es werden ggf. Bezüge gezeigt, obwohl (noch) keine Vermögensmehrung stattgefunden hat
 - Ausweis negativer Gesamtbezüge erscheint irreführend
 - Zuordnung einer mehrjährigen Vergütung auf einzelne Perioden hängt vom gewählten Periodisierungsschema ab
 - „Gesamtbezüge“ = allozierter Wert der Vergütung \neq „Vergütung“ (mit hinreichender Wahrscheinlichkeit feststehende Vermögensmehrung)



Ansatz 3: Inhalt

- „Gesamtbezüge“ = mit hinreichender Wahrscheinlichkeit feststehende Vermögensmehrung (in Bezug auf Zeitpunkt und Höhe)
- Mögliche Zeitpunkte:
 - Variante a: Zeitpunkt, in dem der Anspruch unverfallbar wird
 - Variante b: Zeitpunkt, in dem der Anspruch erstmals zur Vermögensmehrung genutzt werden kann
 - Variante c: Zeitpunkt, in dem der Anspruch zur Vermögensmehrung genutzt wird
- Fortführung des Beispiels (hier Zusammenfallen der Zeitpunkte a, b und c))
- Annahme 2015a: Ziel für die mehrjährige Vergütung wird verfehlt (Feststellung in 2015)
- Annahme 2015b: Ziel für die mehrjährige Vergütung wird erreicht (Feststellung in 2015)

	2013	2014	2015a	2015b
Fixgehalt	150	150	150	150
Cash-Bonus	0	0	0	200
Aktienpaket	0	0	0	200
Gesamtbezüge	150	150	150	550



Ansatz 3: Beurteilung

- „Gesamtbezüge“ entsprechen der als mit hinreichender Wahrscheinlichkeit feststehende Vermögensmehrung (=„Vergütung“)
- Kommt dem Zweck der Vorschrift näher als Ansätze 1 und 2, da die entscheidende Information (die mit hinreichender Wahrscheinlichkeit feststehende Vermögensmehrung) angegeben wird
- Erlaubt eine Annäherung an DCGK-Tabelle 2 (Zuflusstabelle)



Ansatz 3: Varianten a, b und c

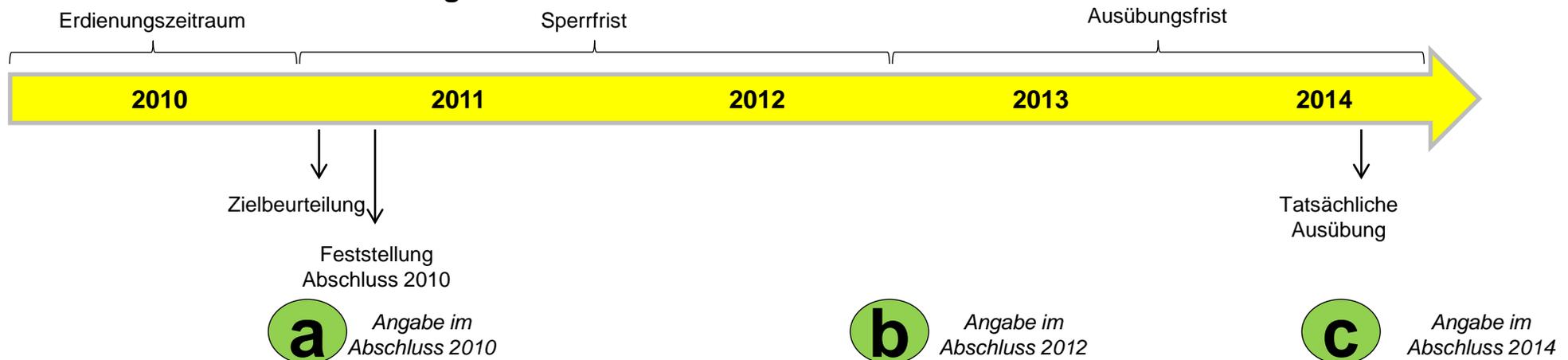
- **Relevanz**

- Sperrfrist nach Erdienungszeitraum
- Ausübungsfrist nach Sperrfrist

- **Beispiel: Kombinierte STI/LTI**

- Einjähriger variabler Bonus für das Jahr 2010 (Basis: EBIT), Zielwert TEUR 200
- Nach Feststellung Zielerreichung: 50% Auszahlung, 50% Umwandlung in virtuelle Aktien (Sperrfrist: 2 Jahre, anschließende Ausübungsfrist: 2 Jahre)

- **Zeitschiene und Einordnung der Varianten**



Ansatz 3: Varianten a, b und c

- Beispiel: Kombinierte STI/LTI (Fortsetzung)**

- Zielerreichung für 2010: 120% -> STI = TEUR 120
- Umrechnung für den LTI in 4.000 virtuelle Aktien (Kurs EUR 30 bei Zielbeurteilung, Basis LTI = TEUR 120), Fair Value Ende 2010 = TEUR 80
- Kurs Ende 2012 = EUR 40, Kurs bei tatsächlicher Ausübung (2014) = EUR 50

	2010	2011	2012	2013	2014
STI (Cash)					
[3a]	TEUR 120				
[3b]	TEUR 120				
[3c]	TEUR 120				
LTI (Aktien-Deferral)					
[3a]	TEUR 80 (Fair Value)				
[3b]			TEUR 160 (Kurs = 40)		
[3c]			(oder Fair Value?)		(Kurs = 50) TEUR 200
Gesamtbezüge					
[3a]	TEUR 200				
[3b]	TEUR 120		TEUR 160		
[3c]	TEUR 120				TEUR 200