



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

DSR – öffentliche SITZUNGSUNTERLAGE

DSR-Sitzung:	142. / 25.03.2010 / 16:45 – 18:15 Uhr
TOP:	06 – E-DRS X Vorstandsvergütung
Thema:	Analyse aktueller Entwicklungen und Entscheidung über weiteres Vorgehen (Ergebnisse Ad-hoc-Umfrage)
Papier:	142_06d_E-DRS-X-VS-Verguetung_Ergebnisse-Ad-hoc-Umfrage

Grundlegende Überlegungen zur DSR-Entscheidung

- 1 Die DSR-Sitzungsunterlage **142_06b** verdeutlicht, dass sowohl die Anwendung des Konzepts der DVM als auch eines aufwandsbezogenen Konzepts Vor- und Nachteile mit sich bringen.
- 2 Mit Blick auf ein aufwandsbezogenes Konzept lassen sich diese – wie folgt – zusammenfassen:

Vorteile	Nachteile
<ul style="list-style-type: none"> ➤ einfachere Bestimmung der anzugebenden Bezüge im Vergleich zu einem von der Rechnungslegung losgelösten Konzept 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ anzugebende Bezüge sind an die dem (Konzern-)Abschluss zugrunde liegenden Rechnungslegungsvorschriften gekoppelt ➤ je nach angewendeten Rechnungslegungsvorschriften könnten die Bezüge periodenbezogen in unterschiedlicher Höhe anzugeben sein (Problem: Einzel- versus Konzernabschluss)
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ bei mehrjähriger Tätigkeit und Abhängigkeit des Bezugs von einem Bedingungseintritt suggeriert ein aufwandsbezogenes Konzept den Erhalt von Be-



	<p>zügen, obwohl dies tatsächlich nicht der Fall ist</p> <p>➤ in diesen Fällen ist die Beurteilung, ob die Bezüge in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben des Vorstands und zur Lage der Gesellschaft stehen, erschwert</p>
--	--

- 3 Für das Konzept der DVM kehren sich diese Vor- und Nachteile jeweils um.
- 4 Bei der Vielfalt und der Komplexität der in der Praxis vorkommenden Vergütungsvereinbarungen für Organmitglieder und vor dem Hintergrund der Möglichkeit von Veränderungen der Vergütungspraxis im Zeitablauf ist es aus Sicht des DRSC-Projektverantwortlichen nicht realistisch, die Auswirkungen der beiden Konzepte abschließend zu untersuchen.

- 5 Die Frage, wie die Überarbeitung von DRS 17 angesichts des VorstAG und der aktuellen Entwicklungen bei der Organvergütung fortzusetzen ist, sollte daher auf Basis der bis dato vorgelegten Untersuchungen (vgl. Sitzungsunterlagen 140_06a, 142_06b und 142_06c) und unter Berücksichtigung der oben ausgeführten grundlegenden Vor- und Nachteile der beiden Konzepte entschieden werden.**

Stellungnahme von TowersWatson

- 6 Der DSR hatte den DRSC-Projektverantwortlichen in der 140. Sitzung zudem beauftragt, Informationen bei Personalberatungsunternehmen einzuholen, um bei der Überarbeitung des DRS 17 aktuelle Entwicklungen bei der Organvergütung berücksichtigen zu können. In diesem Zusammenhang fand am 10.03.2010 eine Telefonkonferenz mit Vergütungsexperten von TowersWatson statt. Die wesentlichen Aspekte, die bei der Überarbeitung von DRS 17 aus Sicht von TowersWatson zu berücksichtigen sind, sind in der DSR-Sitzungsunterlage **142_06c** zusammengefasst.
- 7 Um den von TowersWatson vorgetragenen Punkten Rechnung zu tragen, wäre eine im Vergleich zur „einfachen“ Anpassung an die aus dem VorstAG resultierenden geänderten Anforderungen des § 314 Abs. 1 Nr. 6a Satz 6 und 7 HGB umfangreichere und grundlegende Überarbeitung des DRS 17 erforderlich. In diesem Zusammenhang zu

berücksichtigen ist, dass bestimmte von TowersWatson für sinnvoll erachtete Lösungen (bspw. tabellarischer Überblick bei zurückbehaltenen variablen Vergütungsbestandteilen) über die gesetzlichen Vorgaben hinaus gehen würden.

- 8 Weiterhin zu berücksichtigen ist, dass die von TowersWatson aufgezeigten Schwächen (hinsichtlich Vergleichbarkeit und Transparenz) der Vergütungsangaben gem. aktuellem DRS 17 *nicht* durch den Wechsel zu einem aufwandsbezogenen Konzept beseitigt würden.

Ergebnisse der Ad-hoc-Umfrage

- 9 Mit dem Zweck, die DSR-Entscheidung hinsichtlich der Überarbeitung von DRS 17 zu unterstützen, wurde eine Umfrage zur Anwendung des DRS 17 durchgeführt. In diesem Zusammenhang wurde ein sehr kurzer Fragebogen (siehe DSR-Sitzungsunterlage **140_06e**) an die Mitglieder des GEFIU-Arbeitskreises „Externe Rechnungslegung“ versandt.
- 10 Insgesamt haben neun Unternehmen an der Ad-hoc-Umfrage teilgenommen. Die Ergebnisse stellen sich wie folgt dar:

	Antwort: ja	Antwort: nein	Antwort: teilweise
Frage 1 (Anwendung DRS 17)	7 Unternehmen	1 Unternehmen	1 Unternehmen
Frage 2 (Anwendung Konzept der DVM)	6 Unternehmen	2 Unternehmen	1 Unternehmen
Frage 3 (Anwendung aufwandsbezogenes Konzept)	2 Unternehmen	kein Unternehmen	kein Unternehmen