



© 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 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.

## HGB-FA – öffentliche SITZUNGSUNTERLAGE

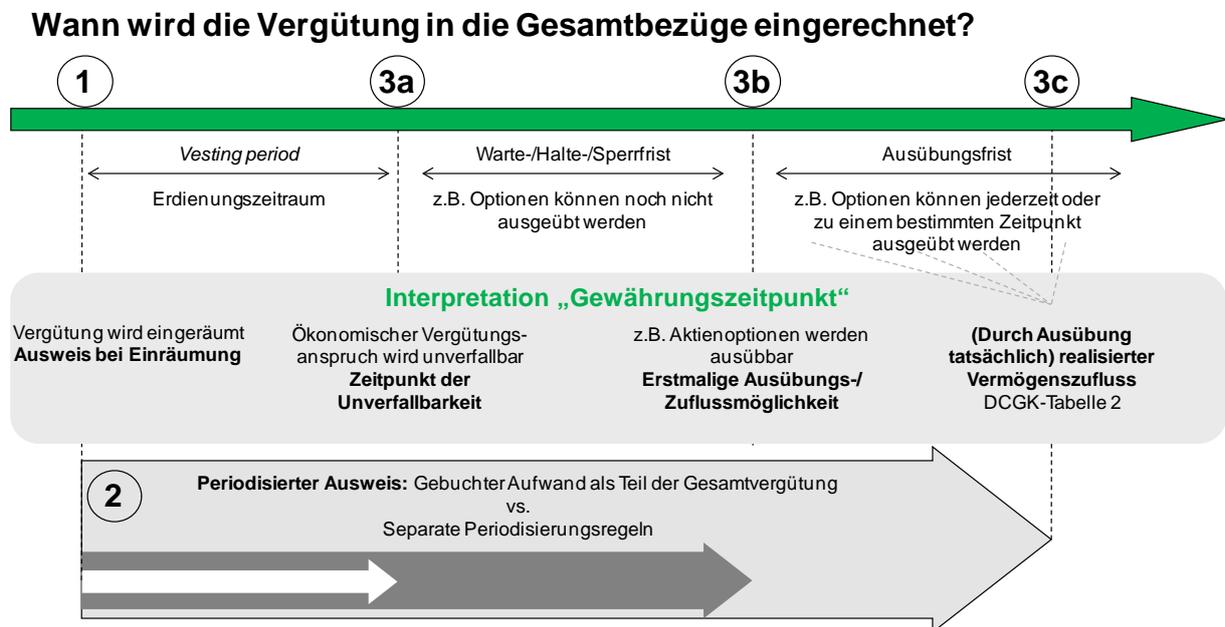
<b>Sitzung:</b>	<b>16. HGB-FA / 25.04.2014 / 09:00 – 10:30 Uhr</b>
<b>TOP:</b>	<b>03 – Organvergütung</b>
<b>Thema:</b>	<b>Stand der Diskussion in der AG zur Überarbeitung des DRS 17</b>
<b>Papier:</b>	<b>16_03b_HGB-FA OrgV Ansätze</b>

### Vorbemerkung

- 1 Die AG ist der Ansicht, dass die unterschiedliche Behandlung von aktienbasierten und nicht-aktienbasierten Bezügen bei der Ermittlung der Gesamtbezüge nicht sachgerecht ist, da hierbei ökonomisch gleichwertige Sachverhalte (d.h. Vergütung von Organmitgliedern) unterschiedlich abgebildet werden. Nicht-aktienbasierte Vergütungen werden gemäß dem Konzept der Definitiven Vermögensmehrung nach der Leistungserbringung erfasst, aktienbasierte Vergütungen dagegen bereits im Zusagezeitpunkt mit dem *Fair Value* des Vergütungspakets im Zusagezeitpunkt.
- 2 Aktuell werden drei verschiedene Ansätze zur Ermittlung der Gesamtbezüge diskutiert. Diese Ansätze zielen darauf ab, aktienbasierte und nicht-aktienbasierte Vergütungskomponenten bei der Ermittlung der Gesamtbezüge grundsätzlich gleich zu behandeln. Die drei Ansätze haben jeweils unterschiedliche Ausprägungen und stellen sich wie folgt dar:
- 3 Ansatz 1: Ausweis der Vergütung bei Einräumung
  - a. Reinform
  - b. Mischform
- 4 Ansatz 2: Periodisierter Ausweis
  - a. Unmittelbare Übernahme des Periodenaufwands
  - b. Eigene Periodisierungskonzeption
- 5 Ansatz 3: Ausweis der realisierten Vergütung
  - a. Angabe und Bewertung zum Zeitpunkt der Unverfallbarkeit
  - b. Angabe und Bewertung zum Zeitpunkt der erstmaligen Ausübungsmöglichkeit
  - c. Durch Ausübung realisierter Vermögenszuwachs



- 6 Grundlage der Diskussion ist ein aktienbasiertes Vergütungsmodell, da hierbei die Vielzahl der Zeitpunkte, in denen die Vergütung Einfluss in die Gesamtbezüge finden kann, deutlich wird (siehe nachstehende Grafik zur Verdeutlichung).



- 7 Alle Ansätze wurden vor dem Hintergrund folgender Kriterien beurteilt
- a. Zweck
  - b. Konsistenter Ausweis ökonomisch gleichwertiger Sachverhalte
  - c. Verhältnis zum Gesetz (d.h. Vereinbarkeit mit § 314 HGB und § 87 AktG)
    - i. Gefahr des Verstoßes gegen den Wortlaut des § 314 Abs. 1 Nr. 6 lit. a Satz 1-4 HGB (Definition Gesamtbezüge)
    - ii. Gefahr einer zu weit gefassten Berichtspflicht im Sinne des § 314 HGB
    - iii. Verhältnis zum § 87 Abs. 1 Satz 1 AktG (Angemessenheit der Bezüge zu den Aufgaben und Leistungen bei Festsetzung der Bezüge)
  - d. Kompatibilität mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)
  - e. Datenverfügbarkeit (Buchhaltungsdaten des berichtenden Unternehmens)
  - f. Praktikabilität, insbesondere Bewertungsprobleme



## **Ansatz 1: Ausweis der Vergütung bei Einräumung**

- 8 Der Begriff „Einräumung“ wurde gewählt, um klarzustellen, dass bei aktienbasierten Vergütungsmodellen der Zeitpunkt gemeint ist, in dem sich z.B. Vorstand und Aufsichtsrat über die Konditionen der Vergütung einigen. Nach Ansatz 1a (Reinform) werden alle Vergütungskomponenten mit ihrem Wert im Zeitpunkt der Einräumung in die Gesamtbezüge des Geschäftsjahres einbezogen, in dem die Einräumung erfolgt. Dies würde sachlogisch auch für kurzfristige variable und fixe Vergütungsbestandteile gelten, allerdings wurde Ansatz 1 in Bezug auf fixe Vergütungskomponenten von der AG noch nicht explizit diskutiert.
- 9 Nach Ansatz 1b (Mischform) werden kurzfristige variable und fixe Vergütungen zwar im gleichen Geschäftsjahr in die Gesamtbezüge einbezogen wie in Ansatz 1a, jedoch wäre hierbei der tatsächlich realisierte (und nicht der eingeräumte) Wert relevant. Ansatz 1b trägt dem Umstand Rechnung, dass im Berichtszeitpunkt der Wert der Vergütung bereits endgültig feststeht und dieser vom eingeräumten Wert abweichen kann.
- 10 **Zweck:** Ansatz 1 nimmt die Perspektive des Vergütungsempfängers ein und verfolgt primär den Zweck, die Angemessenheit der Vergütungsvereinbarung bzw. der Entscheidung über die Vergütung im Verhältnis zu den Aufgaben des Vergütungsempfängers zu beurteilen. Der Begriff „Gewährung“ (wie in § 314 Abs. 1 Nr. 6 lit. a Satz 1 HGB verwendet) wird als „Einräumung“ und nicht im Sinne der Leistungserbringung verstanden. Die „Wahrnehmung der Aufgaben“ ist grundsätzlich als in der Zukunft liegende Tätigkeit anzusehen.
- 11 **Konsistenz:** Da sämtliche Vergütungen mit dem eingeräumten Wert in die Gesamtbezüge des Geschäftsjahres einfließen, in dem die Einräumung erfolgt, erreicht Ansatz 1a einen **konsistenten Ausweis** ökonomisch gleichwertiger Sachverhalte. Ansatz 1b erscheint zwar in Bezug auf den Berichtszeitpunkt konsistent, jedoch nicht bezüglich der Wertermittlung.
- 12 **Verhältnis zum Gesetz (i):** Ansatz 1a zieht in Bezug auf den Wortlaut des § 314 Abs. 1 Nr. 6 lit. a HGB eine Abkehr von der aktuellen, traditionellen Interpretation bezüglich der nicht-aktienbasierten Vergütungen nach sich, da diese bislang erst dann berichtet werden, wenn die der Vergütung zugrundeliegende Tätigkeit erbracht wurde. Sofern außerdem § 314 Abs. 1 Nr. 6 lit. a Satz 4 als Spezialnorm für aktienbasierte Bezüge interpretiert wird (wie derzeit nach DRS 17), lässt sich die *Fair Value*-basierte Ermittlung der Bezüge aus nicht-aktienbasierten Vergütungen schwer rechtfertigen, da der Gesetzgeber diese Spezialnorm vermutlich nicht ins Gesetz aufgenommen hätte, wenn die prospektive *Fair-Value* Bewertung auch für nicht-aktienbasierte Bezüge gewollt wäre.



- 13 **Verhältnis zum Gesetz (ii):** Die Berichtspflicht würde zudem ausgeweitet, da z.B. *Fair Value*-Angaben für nicht-aktienbasierte, kurzfristig variable oder fixe Bezüge vom Gesetz gar nicht gefordert werden.
- 14 **Verhältnis zum Gesetz (iii):** In Bezug auf den Wortlaut des § 87 Abs. 1 AktG (Angemessenheit der Bezüge zu Aufgaben und Leistungen bei der Festsetzung der Bezüge) ist Ansatz 1a zielführend, sofern man das Gewicht der Vorschrift auf die (*ex ante* verstandenen) Termini „Festsetzung der Bezüge“ und „Aufgaben“ legt.
- 15 **DCGK-Kompatibilität:** Die nach Ansatz 1a ermittelten Gesamtbezüge bilden eine Teilmenge der in DCGK-Tabelle 1 (Gewährungstabelle) dargestellten Bezüge.
- 16 Die **Datenverfügbarkeit** dürfte bei IFRS-Anwendern für alle Vergütungskomponenten gegeben sein. Ob die HGB-Anwender die für die Behandlung nach Ansatz 1 notwendigen Buchhaltungsdaten für aktienbasierte Bezüge mit Erfüllung in EK-Instrumenten vorhalten, ist fraglich. Für andere langfristige und kurzfristige Vergütungen sind die Werte für den Bilanzausweis nicht notwendig. Allerdings fordert der DCGK ab 2014 die Angabe dieser Werte für börsennotierte Aktiengesellschaften.
- 17 **Praktikabilität:** Es werden (insbesondere bei nicht-aktienbasierten Vergütungskomponenten) zusätzliche Bewertungen notwendig, die deutliche Bewertungsprobleme nach sich ziehen können. Börsennotierte Aktiengesellschaften müssen die Werte gem. DCGK ab 2014 jedoch ermitteln und angeben.

### **Ansatz 2: Periodisierter Ausweis**

- 18 Die Berechnung der Gesamtbezüge nach Ansatz 2 basiert grundsätzlich auf den Werten, mit denen die Vergütung in die Ergebnisrechnung des Geschäftsjahres einfließt. Im Ansatz 2a werden die im Geschäftsjahr ausgewiesenen Aufwände unmittelbar übernommen, d.h. die Summe der Gesamtbezüge entspricht dem berichteten Personalaufwand. Das Konsistenzkriterium wird mit Ansatz 2a allerdings nicht in jedem Fall erreicht (siehe Tz. 19). Die AG hat deshalb mit Ansatz 2b ein alternatives Konzept entworfen, welches eigene, vom angewandten Rechnungslegungsregelwerk unabhängige, Periodisierungsregeln vorsieht und damit dem konsistenten Ausweis ökonomisch gleichwertiger Sachverhalte deutlich näher kommt.
- 19 Ansatz 2b basiert grundsätzlich ebenfalls auf dem Gedanken des gebuchten Periodenaufwands, hat aber das Ziel, eine Gleichbehandlung aller Vergütungsformen auch in jenen Fällen zu erreichen, in denen die Rechnungslegungsregelwerke eine unterschiedliche Bilanzierung dem Grunde und/oder der Höhe nach vorsehen.



### Exkurs:

Nach IFRS 2 wird der Periodenaufwand bei *equity-settled share-based payments* anders ermittelt als bei *cash-settled share-based payments*. In Abschlüssen nach den handelsrechtlichen Vorschriften kommt es bei anteilsbasierten Vergütungen mit Erfüllung in EK-Instrumenten möglicherweise nicht zu einer Aufwandsbuchung<sup>1</sup>, bei in bar erfüllten anteilsbasierten Vergütungen kommt es dagegen zu einer Aufwandsbuchung, allerdings ist hier zum Teil strittig, ob der Periodenaufwand auf dem *Fair Value* oder dem Inneren Wert des Vergütungspakets basieren muss bzw. inwiefern das Imparitätsprinzip zur Anwendung kommt.

### *Ende Exkurs*

Die Gleichbehandlung wird im Ansatz 2b durch eigene – von der angewandten Rechnungslegungsnorm unabhängige – Periodisierungsregeln erreicht.

- 20 **Zweck:** Ansatz 2 (a und b) verfolgt den Zweck, die Angemessenheit des Verhältnisses zwischen der periodenbezogenen Vergütung und der Tätigkeit bzw. Aufgabenerfüllung/Leistungserbringung beurteilen zu können. In Bezug auf das Gesetz liegt der Fokus auf der Wahrnehmung der „Aufgaben im Geschäftsjahr“ und nicht zwingend auf der Gewährung. Mit dem Ansatz wird die Perspektive des Unternehmens eingenommen: Zu welcher Vermögensbelastung führt die Vergütung? Diese Perspektive wird allerdings nur in Ansatz 2a konsequent erreicht, da hier die Gesamtbezüge mit dem tatsächlich gebuchten Aufwand übereinstimmen. Da die Gesamtbezüge nach Ansatz 2b auch „nicht-bilanzierten Aufwand“ beinhalten können, werden die Gesamtbezüge nach Ansatz 2b regelmäßig nicht der bilanziellen Vermögensbelastung durch die Vergütung der Organmitglieder entsprechen.
- 21 **Konsistenz:** Ansatz 2a erreicht **keine konsistente Abbildung** ökonomisch gleichwertiger Sachverhalte (insbesondere für mehrjährige variable Vergütungen), da die bilanznormenbedingte Ungleichbehandlung verschiedener Vergütungsmodelle bei der Ermittlung der Gesamtbezüge übernommen wird (siehe Tz. 19). Die **konsistente Abbildung** wird allerdings mit Ansatz 2b erreicht, indem normenunabhängige, eigene Periodisierungsregeln für den Anhang geschaffen werden, durch die alle Vergütungsarten gleich behandelt werden.
- 22 **Verhältnis zum Gesetz (i):** Sofern die Ermittlung des Periodenaufwands für anteilsbasierte Vergütungsformen nicht auf dem *Fair Value* basiert (relevant für Abschlüsse nach den handelsrechtlichen Vorschriften: z.B. *Fair Value* vs. Innerer Wert bei in bar erfüllten

<sup>1</sup> Die Bilanzierung ist strittig. Vgl. *Förschle/Hoffmann*, Beck'scher Bilanzkommentar, 8. Aufl. 2012, § 272 HGB, Tz. 501ff. Pro Bilanzierung Personalaufwand vgl. WP-Handbuch 2012, Kap. F.III.5., Tz. 162.



anteilsbasierten Vergütungen; kein Aufwand bei anteilsbasierten Vergütungen mit Erfüllung in EK-Instrumenten), der *Fair Value* somit für die Bilanzierung nicht relevant ist, muss § 314 Abs. 1 Nr. 6 lit. a Satz 4 HGB als Vorschrift für eine Angabe zusätzlich zu den Gesamtbezügen angesehen werden. Nach bisheriger Auslegung, insbesondere nach DRS 17, ist § 314 Abs. 1 Nr. 6 lit. a Satz 4 HGB eine Klarstellung zu den aktienbasierten Vergütungen und ihrer Berücksichtigung bei der Ermittlung der Gesamtbezüge (Definition von Bewertung, Bewertungszeitpunkt und Berichtszeitpunkt). Ist der *Fair Value* dagegen für vergütungsspezifische Bilanzierungszwecke relevant (wie in Abschlüssen nach IFRS), muss § 314 Abs. 1 Nr. 6 lit. a Satz 4 HGB als Vorschrift verstanden werden, welche die über den Leistungszeitraum gestreckte Angabe des *Fair Value* und auch spätere Anpassungen aufgrund geänderter Marktbedingungen (wie bei *cash-settled share-based payments*) zulässt.

- 23 **Verhältnis zum Gesetz (ii):** Die Berichtspflicht wird im Ansatz 2a nicht wesentlich weiter gefasst, da hierbei lediglich eine Teilmenge des gebuchten Aufwands eine detaillierte Erläuterung erfährt. Ansatz 2b zwingt die Unternehmen jedoch zu einer Nebenbuchhaltung, um die Periodisierung nicht bilanzierter Sachverhalte zu ermöglichen.
- 24 **Verhältnis zum Gesetz (iii):** Die Vereinbarkeit von Ansatz 2a und Ansatz 2b mit § 87 Abs. 1 AktG ist gegeben, wenn der Fokus hier auf „Leistungen“ liegt. Die Beurteilung der Angemessenheit der Bezüge zu Aufgaben und Leistungen bei der Festsetzung der Bezüge (Fokus auf „Festsetzung“) tritt bei Ansatz 2 in den Hintergrund.
- 25 **DCGK-Kompatibilität:** Ansatz 2 ist komplementär zu den Angaben in den DCGK-Tabellen 1 und 2 (Gewährungstabelle, Zuflusstabelle). Es kommt zu keinen Überschneidungen, Ansatz 2 stellt Informationen bereit, welche die „potenzielle“ Lücke zwischen der DCGK-Tabelle 1 und DCGK-Tabelle 2 schließen könnten.
- 26 **Datenverfügbarkeit:** Die Daten nach Ansatz 2a sind in den Buchhaltungsdaten der Unternehmen vollständig verfügbar. Der Kompatibilitätsgrad des Ansatz 2b mit den Buchhaltungsdaten der Unternehmen ist geringer, als für Ansatz 2a und hängt von den zu etablierenden zusätzlichen Periodisierungsregeln ab. Bei IFRS-Anwendern wird eine höhere Kompatibilität vermutet.
- 27 **Praktikabilität:** Ansatz 2a wird als unkritisch eingestuft, da alle Werte im Rechnungswesen der Unternehmen vorhanden sind. Wie hoch der zusätzliche Bewertungsaufwand im Ansatz 2b ist, richtet sich nach der Komplexität der zusätzlichen Periodisierungsregeln.



### **Ansatz 3: Ausweis der realisierten Vergütung**

- 28 Nach Ansatz 3 fließt die Vergütung in die Gesamtbezüge ein, sobald die Vergütung als Vermögensbestandteil des Vergüteten anzusehen ist. Auch hierbei kommen verschiedene Zeitpunkte infrage, insbesondere bei aktienbasierten Vergütungsmodellen. Nach Ansatz 3a ist der Zufluss durch den Zeitpunkt definiert, in dem der Vergütungsempfänger alle der Vergütung zugrundeliegenden Bedingungen erbracht hat – mit anderen Worten: wenn der Vergütungsempfänger den ökonomischen Anspruch auf die Vergütung erdient hat und dieser Anspruch nicht mehr verfallen kann. Sofern sich bei aktienbasierten Vergütungsmodellen nach dem Erdienungszeitraum eine Sperrfrist anschließt, innerhalb derer z.B. eine Aktienoption nicht ausgeübt werden darf, stellt Ansatz 3a auf das Ende des Erdienungszeitraums ab.
- 29 Nach Ansatz 3b ist der Zufluss durch den Zeitpunkt definiert, in welchem der Vergütungsempfänger erstmalig die Möglichkeit hat, den unverfallbaren Anspruch zur Vermögensmehrung zu nutzen. Dies ist z.B. nach dem Ende einer eventuellen Sperrfrist der Fall.
- 30 Schließlich stellt Ansatz 3c auf den Zeitpunkt ab, in dem der Vergütete den unverfallbaren und jederzeit zur Zuführung in das eigene Vermögen bestehenden Anspruch tatsächlich zur Mehrung seines Vermögens nutzt. Der Zeitpunkt 3c liegt nicht vor dem Zeitpunkt 3b und dieser wiederum nicht vor Zeitpunkt 3a, es sind jedoch Fälle denkbar, in denen zwei oder alle Zeitpunkte zusammenfallen (z.B. bei kurzfristigen variablen nicht-aktienbasierten Vergütungen oder bei aktienbasierten Vergütungen mit automatischer Ausübung nach Erdienung).
- 31 **Zweck:** Die Zwecksetzung des Ansatzes 3 liegt darin, die Angemessenheit der realisierten Vergütung (losgelöst vom Periodenbezug der zugrunde liegenden Leistung) beurteilen zu können. Der Fokus liegt auf den „im Geschäftsjahr gewährten“ Bezügen sowie der erbrachten Tätigkeit bzw. Leistung und nicht zwingend auf den „Aufgaben“, wobei Gewährung als eingetretene Vermögensmehrung verstanden wird. Je nach Ausgestaltung im konkreten Fall besteht Ähnlichkeit oder sogar Kongruenz mit dem Prinzip der Definitiven Vermögensmehrung nach DRS 17.
- 32 **Konsistenz:** Bei stringenter Anwendung der Ansätze auf alle Vergütungsarten wird der konsistente Ausweis ökonomisch gleichwertiger Sachverhalte mit Ansatz 3 erreicht.
- 33 **Verhältnis zum Gesetz (i):** Ansatz 3 insgesamt beruht auf einer Interpretation von § 314 Abs. 1 Nr. 6 lit. a Satz 4 HGB, welche von der bisherigen abweicht: Satz 4 wäre demnach keine Vorschrift zur Bewertung, zum Bewertungszeitpunkt und zum Berichtszeitpunkt (also Klarstellung der Behandlung aktienbasierter Vergütungen bei der Ermitt-



lung der Gesamtbezüge), sondern fordert eine auf dem *Fair Value* im Einräumungszeitpunkt basierende Angabe zusätzlich zu den Gesamtbezügen. Ansatz 3a entspricht dem Konzept der Definitiven Vermögensmehrung (DRS 17), wird jedoch (anders als gemäß DRS 17) auch auf aktienbasierte Vergütungen angewendet. Ansatz 3a, Ansatz 3b, und insbesondere Ansatz 3c setzen eine neue und sehr weit gefasste Interpretation des Begriffs „Gewährung“ voraus. [Derzeit wird Gewährung bei nicht-aktienbasierten Bezügen als Definitive Vermögensmehrung (also tendenziell Ansatz 3a), bei aktienbasierten Bezügen im Sinne von „Einräumung“ (Ansatz 1a) verstanden.]

- 34 **Verhältnis zum Gesetz (ii):** Die Ansätze 3a und 3b erfordern (insbesondere bei aktienbasierten Vergütungsmodellen) zeitpunktbezogene Bewertungen, welche im Gesetz bislang nicht explizit gefordert sind.
- 35 **Verhältnis zum Gesetz (iii):** Ansatz 3 ist mit § 87 Abs. 1 AktG vereinbar, wobei hier der Fokus auf „Leistungen“ und weniger auf „Festsetzung“ und „Aufgaben“ liegt.
- 36 **DCGK-Kompatibilität:** Mit den DCGK-Berichtserfordernissen besteht zumindest im Ansatz 3c Kompatibilität, da die Angaben nach dieser Variante eine Teilmenge der DCGK-Tabelle 2 (Zufluss-Tabelle) sind. Die Ansätze 3a und 3b sind komplementär zu den Angaben in DCGK-Tabelle 2; würden aber eine Anpassung des DCGK erlauben („Zufluss“ im Zeitpunkt a) oder b)).
- 37 **Datenverfügbarkeit:** Die nach Ansatz 3c geforderten Daten sollten in der Buchhaltung nahezu vollständig vorliegen. Die Zuflusswerte für in EK-Instrumenten erfüllte aktienbasierte Vergütungen sind zwar nicht im Jahresabschluss zu berichten, diese sollten aber den Unternehmen in den meisten Fällen bekannt sein, zumal der DCGK diese Angaben für börsennotierte Aktiengesellschaften ab dem Geschäftsjahr 2014 fordert. Die nach den Ansätzen 3a und 3b geforderten Daten werden bei aktienbasierten Vergütungen eher nicht verfügbar sein; hier sind zusätzliche Berechnungen notwendig.
- 38 **Praktikabilität:** Die Ansätze 3a und 3b werden zusätzliche Bewertungen mit moderaten Bewertungsproblemen nach sich ziehen. Ansatz 3c wird diesbezüglich unkritisch gesehen.

**Frage:**

Wie ist die erste Einschätzung der FA-Mitglieder zu den Ansätzen der AG?