

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum

DRS 17, E-DRS 25, Berichterstattung über die Vergütung der Organmitglieder

Frage 1 (A1-A13)

Der DSR hat im Rahmen der Überarbeitung des DRS 17 das dem Standard zugrunde liegende Konzept der „definitiven Vermögensmehrung“ einer Überprüfung unterzogen. Das Konzept dient der Beantwortung der Frage, zu welchem Zeitpunkt (in welchem Geschäftsjahr) Bezüge von Organmitgliedern anzugeben sind. Aufgrund der Nachteile, die mit alternativen Ansätzen verbunden sind, hat sich der DSR für die Beibehaltung des Konzepts der „definitiven Vermögensmehrung“ entschieden.

a) Befürworten Sie diese Entscheidung?

Wir befürworten die Entscheidung, dass für jedes Organmitglied pro Geschäftsjahr die definitive Vermögensmehrung ausgewiesen wird.

Allerdings greift uns das vorliegende Modell zu kurz.

b) Wenn nein, welchen der folgenden Ansätze zur Beantwortung der Frage, zu welchem Zeitpunkt (in welchem Geschäftsjahr) Bezüge von Organmitgliedern anzugeben sind, präferieren Sie? Bitte geben Sie eine kurze Begründung für Ihre Präferenz an.

- zusageorientierter Ansatz (vgl. A6a, A7 und A8 der Begründung der Änderungen des Standards)

oder

- aufwandsbezogene Betrachtung (vgl. A26 der Begründung des Standards)

Zwar befürworten wir im Kern die Orientierung an der definitiven Vermögensmehrung, sehen aber nur in einer Kombination mit den beiden anderen Ansätzen (zusageorientiert und aufwandsbezogen) eine ideale Darstellung der Organvergütungen. Aus diesem Grund erwarten wir eine Darstellung, die diese Ansätze vereint und so vollständige Transparenz bietet.

c) Wenn Sie keinen der drei o. g. Ansätze (Konzept der „definitiven Vermögensmehrung“, zusageorientierter Ansatz, aufwandsbezogene Betrachtung) befürworten, welchen alternativen Ansatz zur Beantwortung der Frage, zu welchem Zeitpunkt (in welchem Geschäftsjahr) Bezüge von Organmitgliedern anzugeben sind, schlagen Sie vor und warum?

.I.

Frage 2 (Tz. 34 i. V. m. A15-A16)

Das Gesetz fordert die Angabe der im Geschäftsjahr gewährten Gesamtbezüge und erfordert daher eine Zuordnung der Bezüge zu einem bestimmten Geschäftsjahr. In der Praxis gewinnen die aufgeschobene Auszahlung von Vergütungsbestandteilen, die Verlängerung der Leistungszeiträume und die Verknüpfung der Vergütungen mit Bedingungen, wie dem Erreichen bestimmter Erfolgsziele oder dem Verbleib im Unternehmen, zunehmend an Bedeutung. Diese Merkmale erschweren die Zuordnung der Bezüge zu einem bestimmten Geschäftsjahr. Nach Auffassung des DSR erreicht eine auf eine Periodisierung der Bezüge abstellende Angabepflicht – wie vom Gesetz gefordert – eine transparente und vergleichbare Darstellung der Vergütung der Organmitglieder alleine nicht.

Daher sieht der Entwurf in Tz. 34 für nicht aktienbasierte Bezüge, die vom Eintritt oder Wegfall künftiger Bedingungen abhängen, zusätzliche Angaben vor. Diese umfassen die Darstellung der wesentlichen Merkmale der Zusage im Geschäftsjahr der Zusage, einschließlich der Angabe des zugesagten Betrags und die Darstellung der vereinbarten Bedingungen. Ferner sind im Geschäftsjahr, in dem die Bedingungen eingetreten sind, d. h. die Bezüge gewährt werden, separat die Höhe des gewährten Betrags und das Geschäftsjahr der ursprünglichen Zusage anzugeben.

a) Stimmen Sie zu, dass die Transparenz und die Vergleichbarkeit der Angaben zur Organvergütung durch Angaben zunächst im Geschäftsjahr der Zusage und anschließend im Geschäftsjahr der Gewährung verbessert werden?

Da der Gewährungszeitpunkt der Organvergütung von eintretenden, aufschiebenden oder auflösenden Bedingungen abhängen kann, muss aus dem Vergütungsbericht eindeutig hervorgehen, ob die Vergütung des Geschäftsjahres aus dem Berichtsjahr resultiert oder ein Ergebnis früherer, aber fortgeführter Zusagen

resultiert. Daher ist es zu begrüßen, dass zu den im Geschäftsjahr gewährten Beträgen auch das Geschäftsjahr der Zusage anzugeben ist.

Aber: Angenommen zwischen beiden Ausweisen (Zusage und Gewährung) würden 3 Jahre liegen, müsste sich der interessierte Leser dennoch bemühen vorherige Geschäftsberichte zu bekommen, um einen vollumfänglichen Überblick zu erhalten, weil der aktuelle Geschäftsbericht zwar die Gewährung ausweisen und das Jahr der Zusage ausweisen würde, aber nicht die wesentlichen Merkmale nennt.

Daher wird die Transparenz nur bedingt verbessert. Sie kann nur gewährleistet werden, wenn die Vergütung über die Laufzeit der Verträge individualisiert offen gelegt wird.

b) Wenn nein, wie könnte die Transparenz und Vergleichbarkeit der Angaben Ihrer Auffassung nach im gleichen Umfang verbessert werden?

Wir erwarten, dass der Vergütungsbericht bzw. die Angaben zur Vergütung der Organmitglieder im Lagebericht oder Anhang individualisierten Aufschluss gibt über:

1. Fix
2. Variabel
 - a. kurzfristig variabel & Orientierungskriterien
 - b. langfristig variabel & Orientierungskriterien
3. Nebenleistungen
4. Altersvorsorge
5. Angemessenheit
6. vertikale Üblichkeit
7. Cap
8. Leistungen bei vorzeitiger Beendigung
9. Einkünfte
 - a. aus Konzernmandaten
 - b. aus externen Mandaten
 - c. aus Beraterleistungen

Begründung:

Für die unterschiedlichen Anspruchsgruppen – insbesondere die Anteilseigner - ist nicht alleinig die Vermögensmehrung der Organmitglieder relevant, vielmehr muss ein Ausweis darauf abzielen, ob

1. die möglichen finanziellen Belastungen aus Organverträgen in einem angemessenen Verhältnis zur Ertragslage des Unternehmens stehen.
2. die Vergütung der Organmitglieder nachhaltig (Unternehmenserhalt) ausgerichtet ist und nicht zu Unternehmensentscheidungen animiert, die nur kurzfristige Erfolge zum Ziel haben.
3. die Vergütung der Organmitglieder in einem angemessenen Verhältnis zur internen Vergütungsstruktur der übrigen Belegschaft steht.
4. das betroffene Organmitglied ein komplementäres Einkommen aus anderen Mandaten und Beratertätigkeiten bezieht, das zu (zeitlichen / thematischen / entscheidungsrelevanten) Interessenkonflikten mit dem eigentlichen Vertragspflichten stehen könnten.
5. ... gg.falls weitere Argumente
6. ...

Aus diesen Gründen erwarten wir zunächst einen Überblick über das Vergütungssystem das jedem Organvertrag zu Grunde liegt.

Darauf aufbauend soll ein individualisierter Ausweis über die gesamte Vertragslaufzeit erfolgen bzw. einen Zeitraum von fünf Jahren.

Nachfolgendes Schema bieten wir als Diskussionsgrundlage:

Name	1. Jahr			2. Jahr						3. Jahr								
	min.	max.	ausbe- zahlt	min. aus 1. Jahr	max. aus 1. Jahr	min.	max.	ausbe- zahlt	ausbe- zahlt aus 1. Jahr	min. aus 1. Jahr	max. aus 1. Jahr	min. aus 2. Jahr	max. aus 2. Jahr	min.	max.	ausbe- zahlt	ausbe- zahlt aus 1. Jahr	ausbe- zahlt aus 2. Jahr
Fix																		
kurzf. V.*																		
langf. V.**																		
sonst.***																		
AV****																		
konzerninterne Mandate																		
Einkünfte aus externen AR- Mandaten																		
Einkünfte aus Beraterhonoraren																		

*** gg.falls Erläuterungen**

** gg.falls Erläuterungen. Unter diesen Punkt fallen unter anderem Bezugsrechte und sonstige aktienbasierte Vergütungen. Diese sind in die Gesamtvergütung zum Zeitpunkt ihrer rechtsverbindlichen Zusage mit dem aktuellen Fair Value einzubeziehen. Um eine möglichst Hohe Transparenz hinsichtlich der Vollständigkeit der Gesamtbezüge sicherzustellen, ist zusätzlich die Darstellung des Fair Values zum Zeitpunkt der Umwandlung der Aktienoptionen in Aktien notwendig. Erst zu diesem Zeitpunkt wird der Vergütungsbestandteil in seiner tatsächlichen Höhe monetär wirksam und für die Bemessung der Gesamtvergütung relevant.

***** gg.falls Erläuterungen**

**** gg.falls Erläuterungen

Mit Verwendung dieser Darstellung in Kombination mit Fußnoten, die detailliert die Auszahlungsbedingungen nennen, wird das Konzept der definitiven Vermögensmehrung (durch Ausweis von „ausbezahlt“ und „ausbezahlt aus VJ“) zeitgleich mit dem Anspruch des aufwandsbezogenen Konzepts sowie des zusageorientiertem Konzept (durch Ausweis von „min“ und „max“ des jeweiligen Jahres) erfüllt.

Frage 3 (Tz. 55 i. V. m. A21)

Das Gesetz fordert die Angabe des „während des Geschäftsjahrs aufgewandten oder zurückgestellten Betrags“ für Leistungen, die dem Vorstandsmitglied für den Fall der regulären Beendigung seiner Tätigkeit zugesagt worden sind. Nach dem Wortlaut des Gesetzes handelt es sich um ein Wahlrecht, entweder den im Geschäftsjahr aufgewandten oder den zurückgestellten Betrag anzugeben. Sofern keine Rückstellung zu bilden ist und lediglich Aufwand erfasst wird, ist das Wahlrecht ohne praktische Relevanz. Sofern die Bildung einer Rückstellung erforderlich ist und die Höhe des im Geschäftsjahr aufgewandten und des zurückgestellten Betrags (jährliche Veränderung der Rückstellung) identisch sind, kommt dem Wahlrecht ebenfalls keine Bedeutung zu. Das Wahlrecht erlangt jedoch dann Bedeutung, wenn die Höhe der Rückstellungsveränderung des Geschäftsjahrs nicht der Höhe des für die entsprechende Zusage im Geschäftsjahr erfassten Aufwands entspricht. Dies kann bei gedeckten (funded) Pensions- oder sonstigen Versorgungsplänen der Fall sein, wenn Beiträge zur Finanzierung der Zusage den erfassten Aufwand erhöhen.

Der DSR sieht keine Möglichkeit der Einschränkung des Wahlrechts bzw. der über Tz. 55 hinausgehenden Konkretisierung der gesetzlichen Anforderung und gibt daher das Wahlrecht unverändert weiter.

a) Halten Sie die Einschränkung des Wahlrechts für sinnvoller als die vom DSR vorgeschlagene Weitergabe?

Die unveränderte Weitergabe des Wahlrechts durch den DSR ist nachvollziehbar und plausibel.

Es bestünde aber auch ein anderer Lösungsweg: Die Leistungen an Organmitglieder bei regulärer Beendigung ihrer Tätigkeit könnten in dem oben dargestellten Überblick zur individualisierten Vorstandsvergütung ergänzt werden. Einzufügen wäre lediglich eine weitere Zeile, die den Betrag ausweist, der bei regulärer Beendigung ausbezahlt wird. Durch einen „Davon“ Vermerk kann angegeben werden, in welcher Höhe der zugesagten Leistungen Rückstellungen gebildet wurden.

b) Wenn ja, wie würden Sie das Wahlrecht einschränken bzw. die gesetzliche Anforderung, den „im Geschäftsjahr aufgewandten oder zurückgestellten Betrag“ anzugeben, konkretisieren?

Vgl. 3a

Frage 4 (Tz. 57 i. V. m. A23)

Das Gesetz fordert die Angabe des Barwerts für Leistungen, die für den Fall der Beendigung der Tätigkeit zugesagt wurden. Der Standardentwurf sieht in diesem Zusammenhang vor, dass für Pensions- und sonstige Versorgungszusagen der für bilanzielle Zwecke ermittelte Barwert anzugeben ist.

a) Stimmen Sie zu, dass in Erfüllung der gesetzlichen Anforderung zur Angabe des Barwerts für Leistungen, die für den Fall der Beendigung der Tätigkeit zugesagt wurden, für Pensions- und sonstige Versorgungszusagen der für bilanzielle Zwecke ermittelte Barwert angegeben werden soll?

Nein.

- b) Wenn nein, welchen Wert würden Sie zur Erfüllung der Angabepflicht heranziehen bzw. wie würden Sie diesen berechnen? Bitte gehen Sie auch auf die erwarteten zusätzlichen Kosten ein, die den Unternehmen durch Ihren Vorschlag ggf. entstehen würden.

Ein ermittelter Barwert ist stets geprägt durch die Auswahl der Prämissen. Um hier den bilanzpolitischen Spielraum zu minimieren, sehen wir hinsichtlich Transparenz und Nachvollziehbarkeit den Ausweis der vereinbarten Leistungen als ideale Darstellungsform.

Frage 5 (Tz. 57, Satz 2 ff. i. V. m. A24)

Das Gesetz fordert die Angabe des Barwerts für Leistungen, die für den Fall der Beendigung der Tätigkeit zugesagt wurden, und erfasst damit auch sonstige Leistungen (d. h. andere als Pensions- und sonstige Versorgungszusagen), die für den Fall der Beendigung der Tätigkeit zugesagt wurden. Zur Ermittlung des Barwerts bei diesen (sonstigen) Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit sieht der Standardentwurf die im Folgenden genannten wesentlichen Konkretisierungen vor:

Bezüglich des relevanten Abzinsungszeitraums ist grundsätzlich auf die aktuelle Bestellperiode des Vorstandsmitglieds abzustellen.

Ist der Barwert nicht verlässlich bestimmbar, weil die Höhe der zugesagten Leistung aufgrund der Abhängigkeit von unsicheren zukünftigen Ereignissen nicht verlässlich bestimmbar ist, kann auf dessen Angabe verzichtet werden.

Bei Sachleistungen ist die Angabe des Barwerts nur erforderlich, sofern sie über einen jederzeit bestimmbaren Zeitwert verfügen.

- a) Stimmen Sie den Konkretisierungsvorschlägen bezüglich der Ermittlung des Barwerts bei sonstigen Leistungen, die für den Fall der Beendigung der Tätigkeit zugesagt wurden (Tz. 57, Satz 2 ff.), zu?

Nein.

- b) Welche weiteren Konkretisierungen würden Sie ggf. erwarten?

Wir erwarten wie bei jeder anderen Leistung, dass diese mit der vereinbarten Summe bzw. ihrem aktuellen Wert (bei Sachleistungen) angegeben werden, unter Nennung des Jahres in dem es zur Auszahlung oder Aushändigung kommt. Diese Angaben sollten in obiger Tabelle ergänzend eingefügt werden.

Frage 6 (Tz. 59 und Tz. 60 i. V. m. A26)

Für die Darstellung der Zusagen auf Leistungen für die reguläre und die vorzeitige Beendigung der Tätigkeit gilt der Grundsatz, dass die Angaben den Abschlussadressaten in die Lage versetzen müssen, sich anhand jedes Abschlusses ein Bild über den wesentlichen Inhalt und den Umfang der individuellen Zusagen zu verschaffen. Es sind mithin die Basisdaten einer Zusage anzugeben (vgl. Tz. 51 i. V. m. A39 der Begründung des Standards).

Der Standardentwurf überträgt diesen Grundsatz auch auf die Angaben zu den während des Geschäftsjahrs vereinbarten Änderungen dieser Zusagen, die durch das VorstAG neu hinzugekommen sind. Diese Angaben beinhalten auch Informationen über die finanziellen Auswirkungen dieser Änderungen für die Gesellschaft und das Vorstandsmitglied.

- a) Stimmen Sie dem Vorschlag, wie die Änderungen der Zusagen für Leistungen bei Beendigung der Tätigkeit dargestellt werden sollen, zu?

Ja. Wenn Zusagen unterjährig geändert werden, müssen diese mit ihrem erhöhenden / vermindernenden Differenzbetrag und erläuternden Angaben ergänzend ausgewiesen werden.

- b) Sind die Regeln im Standardentwurf ausreichend konkret?

.l.

Frage 7 (Tz. 62 i. V. m. A27)

Das Gesetz fordert, „Leistungen, die einem früheren Vorstandsmitglied, das seine Tätigkeit im Laufe des Geschäftsjahrs beendet hat, in diesem Zusammenhang zugesagt und im Laufe des Geschäftsjahrs gewährt worden sind“ anzugeben. Dabei handelt es sich um zwei nebeneinander stehende Angabepflichten: einerseits die Darstellung der Zusagen und andererseits die Angabe der für die Beendigung der Tätigkeit gewährten Leistung(en).

Der Standardentwurf sieht vor, dass sich die individualisierte Darstellung der im Zusammenhang mit dem Ausscheiden erteilten Zusagen sowohl auf Zusagen bezieht, die in Geschäftsjahren vor der Beendigung der Tätigkeit (dem Ausscheiden) erteilt wurden und im Geschäftsjahr des Ausscheidens noch gültig sind (im Folgenden: vorab erteilte Zusagen), als auch auf solche Zusagen, die im Geschäftsjahr des Ausscheidens erteilt wurden, z. B. als Ergebnis konkreter Aufhebungsverhandlungen, die zum Ausscheiden des Vorstandsmitglieds geführt haben.

Korrespondierend dazu ist im Entwurf vorgesehen, dass die gesonderte Angabe der im Zusammenhang mit dem Ausscheiden gewährten Leistungen sowohl Leistungen umfasst, die aufgrund von vorab erteilten Zusagen gewährt wurden, als auch Leistungen, die aufgrund von im abgelaufenen Geschäftsjahr erteilten Zusagen gewährt wurden.

a) Stimmen Sie diesen Konkretisierungsvorschlägen zu?

Im Grunde ja. Auch dies ist jedoch eine Frage der Darstellung im Vergütungsbericht. Leistungen jeglicher Art – hier die für im Geschäftsjahr ausgeschiedene – die zugesagt und gegebenenfalls unterjährig verändert wurden sind selbstverständlich auszuweisen. Doch nur eine individualisierte vollständige tabellarische Übersicht über die Organvergütung ermöglicht eine eindeutige Darstellung. Aus diesem Grund erwarten wir, dass obige tabellarische Darstellung ebenso für im Geschäftsjahr ausgeschiedene Organmitglieder verwandt wird.

b) Wenn Sie diesen Vorschlägen nicht zustimmen, bitte erläutern Sie, welchem(n) Aspekt(en) des Regelungsvorschlags Sie im Einzelnen nicht zustimmen und warum.

.l.