

Mehr Angaben, dennoch nicht mehr Transparenz

Neufassung des Deutschen Rechnungslegung Standards DRS 17



Martin Halstrick

ist Leiter Executive Compensation und Corporate Governance bei Aon Hewitt, München. Er ist im Bereich Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung tätig.



Dr. Günter Hainz

ist Sachverständiger für betriebliche Altersversorgung bei Aon Hewitt, München.

Das VorstAG hat u. a. die Anforderungen des § 285 Satz 1 Nr. 9a Satz 6 und 7 HGB bzw. des § 314 Abs. 1 Nr. 6a Satz 6 und 7 HGB geändert. Die neuen Regelungen betreffen Leistungen für den Fall, dass ein Vorstand seine Tätigkeit regulär oder vorzeitig beendet. Dies erfordert nun, auch den bestehenden DRS 17 neu zu fassen. Der aktuelle Entwurf hierzu trägt die Bezeichnung „E-DRS 25 Berichterstattung über die Vergütung der Organmitglieder“. Die zu ändernden Regelungen im aktuell noch gültigen DRS 17 beziehen sich auf folgende einzelne Elemente der Vorstandsbezüge:

- Grundvergütung p. a.,
- kurzfristige variable Vergütung (Bonus, Tantieme, Short Time Incentives),
- langfristige Vergütung (Long Term Incentives) mit internen und/oder externen Kennzahlen und
- Bedienungsvarianten in Aktien bzw. bar.

Kernelement des aktuell noch geltenden DRS 17 ist das Konzept der „definitiven Vermögensmehrung“. Hiernach sind Vorstandsbezüge erst auszuweisen, wenn das Organ die zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht hat und jede Form von aufschiebenden und/oder auflösenden Bedingungen weggefallen ist.

Wichtig

Im Rahmen der Diskussion um die Neufassung des DRS 17 im E-DRS 25 beschloss der hierfür zuständige Deutsche Standardisierungsrat, an diesem Konzept grundsätzlich festzuhalten. Um die Transparenz der Angaben zu den Vergütungen der Organmitglieder transparenter zu gestalten, sieht der E-DRS 25 aber zusätzliche Angabepflichten vor. Insbesondere verlangt er von den Gesellschaften ergänzende Angaben im Zusammenhang mit nicht-aktienbasierten bedingten Vergütungen.

2 Variable Vergütung

Betrachtet man die aktuelle Vergütungsmarkt- und Ausweispraxis genauer, zeigt sich bei der variablen Vergütung, dass sie vom Konzept der „definitiven Vermögensbildung“ abweicht. Denn für sämtliche kurzfristigen Vergütungsbestandteile ist gemäß dem bestehenden DRS 17 stets der Wert bei Auszahlung anzugeben, wohingegen Long Term Incentive-Pläne unterschiedlich auszuweisen sind. Hier existieren aus unserer Sicht Bedenken, insbesondere bezüglich Vergleichbarkeit und Transparenz, da aktienbasierte und nicht-aktienbasierte Vergütungskomponenten ungleich behandelt werden:

- So sind nicht-aktienbasierte Pläne mit dem Wert bei Auszahlung und damit erst am Ende der Planlaufzeit auszuweisen.
- Aktienbasierte Pläne werden jedoch mit ihrem Wert bei Gewährung und ihrem Periodenaufwand angegeben.

Auch bei aktienbasierten Plänen zeigt sich ein uneinheitliches Bild:

- Bedient das Unternehmen sie in Aktien, sind Zusatzangaben analog International Financial Reporting Standard 2 (IFRS 2) erforderlich.
- Erhält das Organ die Summe in bar, bedarf es hingegen keiner Zusatzangaben.

Eine weitere Herausforderung bezüglich Vergleichbarkeit und Transparenz der Organvergütung stellen Bonuszahlungen aus Mehrjahresplänen mit unterschiedlichen Laufzeiten dar. Hier ist zu beachten, dass die Gesellschaft die Boni i. d. R. in einem Turnus von drei bis fünf Jahren auszahlt. Das erhöht das Gesamtvergütungsniveau im jeweiligen Geschäfts- bzw. Auszahlungsjahr stark, was einen exponentiellen Vergütungssprung gegenüber dem Vorjahr suggerieren kann. Textziffer 34 des E-DRS 25 sieht deshalb folgende Zusatzangaben für nicht aktienbasierte Bezüge vor:

- den zugesagten Betrag, sofern Zusage absolute Beträge enthält,
- die vereinbarten Bedingungen, z. B. Erfolgs-/Leistungsziele, das fortbestehende Anstellungsverhältnis bzw. Bestellungsverhältnis,
- das relevante Geschäftsjahr, in dem die Gesellschaft die Bezüge gewährt hat, unter separater Angabe der Höhe des gewährten Betrags im jeweiligen Geschäftsjahr, in dem die Zusage der Vorstandsbezüge ursprünglich erfolgte.

Wichtig

Diese Zusatzangaben sind aus Sicht von Vergütungsexperten als erfreulich einzuschätzen, da sie helfen können, dieses Bild zu korrigieren. Für Nicht-Experten bzw. die breite Öffentlichkeit wird die Berichterstattung über die Vergütung der Organmitglieder im Vergütungsbericht jedoch noch komplexer und damit unverständlicher.

3 Fehlende Transparenz und Vergleichsmöglichkeiten

Diese Praxis, verschiedene Vergütungsarten unterschiedlich auszuweisen, verhindert im Ergebnis – trotz identischer Zielsetzung und Planlaufzeit –, dass sich die Vergütungen hinreichend vergleichen lassen. Das ist jedoch unerlässlich, um beurteilen zu können, ob sie angemessen sind, wie es die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK) und das Aktiengesetz fordern. Schließlich sollte sich die Angemessenheitsprüfung gleichermaßen auf im Geschäftsjahr gewährte wie ausbezahlte Bezüge fokussieren.

Am 5.6.2008 veröffentlichte der Bundesanzeiger den Deutschen Rechnungslegung Standard 17 (DRS 17). Seitdem ist in Deutschland rechtlich verbindlich geregelt, wie die Vergütung von Organen einer Aktiengesellschaft auszuweisen ist. Doch die Debatte über die (Un-)Angemessenheit von Managergehältern hat etliche Gesetzesänderungen nach sich gezogen. Diese erfordern es nun, auch den DRS 17 neu zu fassen.

1 Vom DRS 17 über das VorstAG zum E-DRS 25

Der DRS 17 fußte seinerzeit auf dem 2005 in Kraft getretenen „Gesetz über die Offenlegung der Vorstandsgehälter“, dem VorstOG, das die für die Vorstandsvergütung maßgeblichen Bestimmungen des HGB präziserte. Schon damals zeigten sich jedoch bei der erstmaligen Anwendung im Geschäftsjahr 2006 offenkundige Schwächen und Regelungslücken: Es fehlte an Transparenz über die Auslegung des VorstOG. Das führte dazu, dass die unternehmensindividuellen Informationen zur Organvergütung zwar hinreichend detailliert waren, jedoch vielfach keinen Vergleich zwischen den Aktiengesellschaften erlaubten. Offen zu Tage trat dieser Missstand bei der Langfristvergütung und der Altersversorgung.

Aufgrund dieser Defizite und Regelungslücken sowie beflügelt durch die Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise trat am 4.8.2009 das „Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung“ (VorstAG) in Kraft. Seine Zielsetzung ist es, die Anreize in der Vergütungsstruktur für Vorstandsmitglieder in Richtung einer nachhaltigen und auf längere Sicht ausgerichtete Unternehmensführung zu stärken.

Analog dazu war in den vergangenen zwei Jahren zu beobachten, dass sich auch die Unternehmen selbst mehr auf den längerfristigen Erfolg fokussieren und die eingegangenen Risiken angemessener berücksichtigen.

Vermeiden Sie bis zu 2.500 € Bußgeld!

Neue Aufl. Okt. 2010

Schadensersatzansprüchen vorbeugen

- Aktueller Rechtsstand mit Pflegezeitgesetz
- So kommen Sie Ihrer gesetzlichen Pflicht nach!

Aus dem Inhalt:

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- Arbeitszeitgesetz
- Mutterschutzgesetz
- Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
- Bundeserziehungsgeldgesetz
- Jugendarbeitsschutzgesetz
- Arbeitssicherheitsgesetz
- Arbeitsstättenverordnung
- Bildschirmarbeitsverordnung
- Sozialgesetzbuch, Neuntes Buch

Jetzt Sonderkonditionen nutzen:

- Ab 5 Expl. = 14,16 €/Stück
- Ab 10 Expl. = 13,41 €/Stück
- Ab 25 Expl. = 12,67 €/Stück
- Ab 50 Expl. = 11,92 €/Stück
- Ab 100 Expl. = 11,18 €/Stück

Weitere Stückzahlen auf Anfrage

Hrsg. Red. Arbeit und Arbeitsrecht,
Aushangpflichtige Gesetze,
3., akt. Aufl. 2010, 160 S., Broschur,
Bestell-Nr. 3-34901125-8,
€ 16,90

Direkt-Bestell-Service:
Tel. 030 42151-325 · Fax 030 42151-468

E-Mail: bestellung@huss-shop.de
www.huss-shop.de

shop
huss

HUSS-MEDIEN GmbH
10400 Berlin

Jetzt bestellen!

Expl.	Bestell-Nr.	Titel	€/Stück
	3-349-01125-8	Aushangpflichtige Gesetze	16,90

Ich bestelle zur Lieferung gegen Rechnung zzgl. Versandkosten zu den mir bekannten Geschäftsbedingungen beim

huss-shop
HUSS-MEDIEN GmbH
10400 Berlin

KUNDEN-NR. (siehe Adressaufkleber oder letzte Warenrechnung)

Datum

Unterschrift

Firma/Name, Vorname

Branche/Position z. Hd.

Telefon Fax

E-Mail

Straße, Nr. Postfach

Land/PLZ/Ort AuA 1110

Mit praktischer Lochung für den schnellen Aushang!

Preisänderungen und Liefermöglichkeiten vorbehalten

Wichtig

Vor dem Hintergrund der zahlreichen neuen gesetzlichen Regelungen, Vorgaben und Standards sowie der zu beobachtenden Anpassungen unternehmerischer Geschäfts- und Steuerungsmodelle mit Blick auf eine höhere Nachhaltigkeit wird sich die Entwicklung weiter fortsetzen, die Organvergütung in deutschen Aktiengesellschaften stärker auf die Zukunft auszurichten. Es ist daher anzunehmen, dass die Unternehmen die Modelle in den kommenden Monaten weiter ausdifferenzieren. In der Folge wird sich die Bandbreite an unterschiedlich ausgewiesenen Vergütungen noch erhöhen. Dies reduziert wiederum die Vergleichbarkeit als Basis, um beurteilen zu können, ob die Vergütungen angemessen sind.

4 Pensionszusagen

Der aktuelle DRS 17 befasst sich auch mit Pensionszusagen von Vorständen deutscher Aktiengesellschaften. Nicht zuletzt wegen ihrer Werthaltigkeit sind Versorgungszusagen in diesem Bereich ein wesentlicher Bestandteil der Gesamtvergütung. In diesem Zusammenhang erörterte der Standardisierungsrat in seiner Sitzung im Juni zwei verschiedene Möglichkeiten, den Barwert für Altersversorgungsverpflichtungen auszuweisen. In Betracht kam, die Defined Benefit Obligation (DBO) anzugeben, oder den Barwert auf Basis eines vergütungsorientierten Ansatzes mitzuteilen.

Im Rahmen der Beratungen zur Überarbeitung des E-DRS 25 kam der Rat zu dem Ergebnis, dass die Angabe der DBO vorzuziehen ist. Der grundsätzliche Ansatz mit dem Konzept der definitiven Vermögensmehrung ist dagegen ungeeignet, um die betriebliche Altersversorgung auszuweisen, da Auszahlungszeitpunkt und vollständige Erbringung der Tätigkeit i. d. R. zeitlich weit auseinanderfallen.

Der bestehende DRS 17 fordert, die Pensionszusagen detailliert zu beschreiben. Trotzdem tun sich jedoch selbst Spezialisten schwer, die Werthaltigkeit zu beurteilen.

- Nach dem E-DRS 25 sind nun Art und Umfang der Zusagen, z. B. die Rentenhöhe, mit allen wichtigen Bemessungsgrößen und für alle wesentlichen Leistungskomponenten darzustellen.
- Laut Gesetzestext hat die Gesellschaft ferner den Barwert der Leistungen sowie den Betrag, den sie für die Zusagen während des Geschäftsjahres aufgewandt oder zurückgestellt hat, anzugeben. Demnach kann sie zwischen dem Personalaufwand und der Zuführung wählen.

Mit der Angabe des Barwerts der Leistungen dürfte eher die Rückstellung, also der Barwert des erdienten Teils der Leistungen, gemeint sein, als der Barwert der Gesamtleistung, der auch den künftig erdienten Teil der Leistungen enthält. Da der Barwert aber u. U. auch Leistungsteile enthält, die der Betreffende bereits erdient hatte, bevor er zum Vorstand bestellt wurde, ist es unmöglich, anhand dieser Angabe die Leistungen für verschiedene Vorstände sinnvoll zu vergleichen.

Wichtig

Hat die Gesellschaft Pensionszusagen während des Geschäftsjahres geändert, sind zusätzliche Angaben erforderlich, allerdings ohne dass sie die Auswirkung auf den Barwert beziffern müsste.

5 Neue Berichtsansforderungen

Das VorstAG hat in Art. 3 auch die Berichtsansforderungen des HGB geändert. So sind nach § 285 Nr. 9a Satz 6 und 7 HGB sowie analog der Neuregelung in § 314 HGB bei einer börsennotierten Aktiengesellschaft im Anhang zum Konzernabschluss zusätzlich auszuweisen:

- die Bezüge jedes einzelnen Vorstandsmitglieds unter Namensnennung, aufgeteilt nach erfolgsunabhängigen und erfolgsbezogenen Bestandteilen, sowie
- Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung.

Dies findet seine Entsprechung im E-DRS 25. Dort sind Nebenleistungen jeder Art gesondert einer der nachfolgenden drei Kategorien zuzuordnen:

■ Erfolgsunabhängige Leistungen

- Gehälter
- feste jährliche Einmalzahlungen (z. B. erfolgsunabhängige Tantiemen, Urlaubsgelder)
- von der Gesellschaft für auf den Namen des Vorstandsmitglieds lautende Lebens- und/oder Unfallversicherungen
- gezahlte Versicherungsprämien
- Aufwandschädigungen

■ Erfolgsbezogene Komponenten

- Gewinnbeteiligungen
- Boni
- variable Tantiemen
- sonstige Prämien für besondere Leistungen

■ Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung

- unentgeltliche Gewährung von Aktien mit mehrjähriger Veräußerungssperre
- Ausgabe von Wandelschuldverschreibungen (Convertible Bonds)
- Aktienoptionen
- sonstige aktienbasierte Vergütungen

Gesondert auszuweisen sind ferner:

- Leistungen, die die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied für den Fall versprochen hat, dass seine Tätigkeit vorzeitig endet;
- Leistungen, die sie dem Vorstand zum regulären Ende seiner Tätigkeit zugesagt hat, mit ihrem Barwert sowie dem während des Geschäftsjahres hierfür aufgewandten oder zurückgestellten Betrag;
- Änderungen dieser Zusagen, die die Parteien während des Geschäftsjahres vereinbart haben;
- Leistungen, die die Aktiengesellschaft einem früheren Vorstandsmitglied, das seine Tätigkeit im Laufe des Geschäftsjahres beendet hat, zugesagt und im Laufe des Jahres gewährt hat.

Die Frage, ob die Gesellschaft bei einem Vorstand, der nur aus einer Person besteht, die Gesamtbezüge des Vorstands nicht mitzuteilen braucht, wenn die Hauptversammlung gem. § 286 Abs. 5 HGB beschlossen hat, auf die Angabe der Individualbezüge zu verzichten, beantwortet der E-DRS 25 nicht. Da sich das Problem nach Auffassung des Standardisierungsrats nur sehr selten stellt, hat er entschieden, zu diesem Sachverhalt nicht Stellung zu nehmen.

6 Fazit

Wie schnell wird die Neufassung des DRS 17 umgesetzt? Gemäß Planung des Deutschen Rechnungslegungs Standards Committee e.V. (DRSC) veröffentlichte der Standardisierungsrat den Entwurf E-DRS 25 am 30.7.2010. Danach bestand in der Phase der öffentlichen Stellungnahme bis zum 18.10.2010 die Möglichkeit, ihn zu kommentieren. Die eingegangenen Stellungnahmen wird der Standardisierungsrat in seinen Sitzungen am 8. und 9.11.2010 beraten. Es ist vorgesehen, die Neufassung des DRS 17 noch im Dezember 2010 zu verabschieden.