

Update zu aktuellen
Entwicklungen des HGB

Ausgabe 1,
März 2019

HGB direkt

pwc

EU-Kommission: Vorschlag für die Leitlinien zum neuen Vergütungsbericht

Aktueller Anlass

Die sogenannte **2. Aktionärsrechterichtlinie** (EU-Richtlinie 2017/828 vom 17. Mai 2017) sieht u.a. vor, dass börsennotierte Unternehmen jährlich einen separaten Vergütungsbericht erstellen. Dieser hat für jedes einzelne Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats Informationen über deren Vergütung sowie Informationen zur Umsetzung der sogenannten Vergütungspolitik zu enthalten (Art. 9b Abs. 1 der EU-Richtlinie). Diese Regelungen sind bis zum 10. Juni 2019 in deutsches Recht umzusetzen. Damit hat der deutsche Gesetzgeber mit dem Referentenentwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) im Oktober 2018 begonnen. Dieser Entwurf sieht vor, den Vergütungsbericht künftig im Aktiengesetz zu regeln. Art. 9b Abs. 1 der EU-Richtlinie soll dabei in enger Anlehnung an dessen Wortlaut in § 162 Abs. 1 AktG-E (i.d.F. des Referentenentwurfs des ARUG II) umgesetzt werden. Der künftig separat zu erstellende und mindestens 10 Jahre im Internet zu veröffentlichende Vergütungsbericht, der an die Stelle des bisher nach Handelsrecht und ggf. nach den Empfehlungen des DCGK erstellten Vergütungsberichts treten soll, wird inhaltlich teilweise wesentlich von dem bisherigen Vergütungsbericht als Teil des Lageberichts abweichen (s. HGB direkt, Ausgabe 10, Oktober 2018).

Am 1. März 2019 hat die EU-Kommission einen Entwurf der in der EU-Richtlinie bereits angekündigten **unverbindlichen Leitlinien** zur standardisierten Darstellung der Informationen nach Art. 9b Abs. 1 der EU-Richtlinie im Vergütungsbericht vorgelegt. Die Leitlinien bleiben auch nach Veröffentlichung der endgültigen Fassung unverbindlich und werden auch nicht in deutsches Recht umgesetzt. Dennoch ist zu erwarten, dass die Ausführungen die künftige Vergütungsberichterstattung beeinflussen werden. Außerdem bleibt abzuwarten, ob die Leitlinien durch ihre Auslegung der EU-Richtlinie nicht den laufenden nationalen Gesetzgebungsprozess beeinflussen. Deshalb werden sie im Folgenden in ihren Grundzügen dargestellt.

Auswirkungen

1. Informationen zur Vergütung insgesamt

Der Vergütungsbericht muss je Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats Angaben zu den im Berichtsjahr gewährten oder geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteilen sowie zu deren relativen Anteilen enthalten

(Art. 9b Abs. 1 Satz 2 Buchst. a) und c) der EU-Richtlinie; § 162 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 Nr. 1 AktG-E).

Abschn. 5.2 der Leitlinien sieht dazu u.a. Folgendes vor:

- Die geforderten Angaben sollten in Form zweier standardisierter **Tabellen** erfolgen, wobei die eine die Angaben zur Vergütung insgesamt enthält und die andere die Angaben zur Vergütung, die von Unternehmen derselben Gruppe gewährt oder geschuldet werden.
- Die Vergütung sollte u.a. in feste, einjährig variable und mehrjährig variable sowie außerordentliche **Vergütungsbestandteile** aufgliedert werden. Zu den außerordentlichen Vergütungsbestandteilen gehören u.a. Eintrittsgelder und Abfindungen.
- Aufwendungen für **Altersversorgung** sollten ebenfalls angegeben und in die Vergütung einbezogen werden.
- Die individualisierten Angaben sollten auch für **ehemalige Organmitglieder** erfolgen. Nach unserem Verständnis gilt dies auch für in Vorjahren ausgeschiedene Organmitglieder und auch für die Angaben zu deren Altersversorgung.
- Die Tabellen sollten auch **Vorjahreszahlen** enthalten.

Die Ausführungen der Leitlinien zeigen, dass der Begriff der „Vergütung“ gem. Aktiengesetz mehr Bestandteile umfasst als der Begriff der „Bezüge“ gem. Handelsrecht. Darüber hinaus enthalten Abschn. 3 und 5.3 der Leitlinien erste Anhaltspunkte zur Auslegung des Begriffs „**gewährt oder geschuldet**“ („awarded or due“). Auch diese deuten darauf hin, dass der Begriff der „Gewährung“ und damit der Zeitpunkt der Angabe von Vergütungen im Vergütungsbericht vom bisherigen handelsrechtlichen Begriffsverständnis der „Gewährung“ in Abhängigkeit davon, ob es sich um aktienbasierte oder um nicht aktienbasierte Bezüge handelt, abweicht. Es bleibt zu hoffen, dass die Ausführungen in der endgültigen Fassung der Leitlinien weiter konkretisiert werden.

2. Informationen zu Aktien und Aktienoptionen

Der Vergütungsbericht muss Angaben zur Anzahl gewährter oder angebotener Aktien und Aktienoptionen sowie zu den wichtigsten Bedingungen für die Ausübung der Rechte enthalten (Art. 9b Abs. 1 Satz 2 Buchst. d) der EU-Richtlinie; § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AktG-E).

Abschn. 5.3 der Leitlinien sieht dazu u.a. Folgendes vor:

- Auch diese Angaben sollten in Form standardisierter **Tabellen** erfolgen.
- Die Angaben sollten nicht nur für Aktien und Aktienoptionen, sondern auch für **sonstige aktienbasierte Vergütungen**, z.B. Share Appreciation Rights, erfolgen. Dies geht u.E. über die Anforderungen EU-Richtlinie hinaus.
- Angegeben werden sollte eine Vielzahl von **Detailinformationen**, z.B. der Gewährungs- und der Erdienungszeitpunkt („award date“, „vesting date“), die Ausübungsperiode und der Ausübungspreis, diverse Angaben zur Anzahl aktienbasierter Vergütungen in der Berichtsperiode unter Berücksichtigung ihrer Gewährung und Erdienung sowie Angaben zum Wert im Gewährungs- und Erdienungszeitpunkt. Die empfohlenen Angaben gehen u.E. teilweise deutlich über die Anforderungen der EU-Richtlinie hinaus.

Anhaltspunkte dafür, wie der Begriff „**gewährt oder angeboten**“ („granted or offered“) auszulegen ist, enthalten die Leitlinien in der derzeitigen Entwurfsfassung noch nicht.

3. Informationen zur Rückforderung von Vergütungsbestandteilen

Der Vergütungsbericht muss Angaben dazu enthalten, ob und wie von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wurde, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern (Art. 9b Abs. 1 Satz 2 Buchst. e) der EU-Richtlinie; § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG-E).

Abschn. 5.4 der Leitlinien führt insb. aus, dass die Angaben zum einen Rückforderungen aufgrund von **Malus-Regelungen** (gewährter oder geschuldeter, aber noch nicht erdienter Vergütungsbestandteile) und zum anderen Rückforderungen aufgrund von **Clawback-Regelungen** (bereits erdienter Vergütungsbestandteile) umfassen sollten.

4. Informationen zum Zusammenhang der Vergütung mit der Vergütungspolitik

Der Vergütungsbericht muss eine Erläuterung enthalten, wie die tatsächliche Vergütung der maßgeblichen Vergütungspolitik (d.h. dem Vergütungssystem des Unternehmens) entspricht, wie die Vergütung die langfristige Leistungsentwicklung der Gesellschaft fördert und wie die Leistungskriterien angewendet wurden (Art. 9b Abs. 1 Satz 2 Buchst. a) der EU-Richtlinie; § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG-E).

Abschn. 5.5 der Leitlinien sieht dazu u.a. Folgendes vor:

- Die Angaben sollten grds. in Form einer standardisierten **Tabelle**, ggf. auch als Fließtext oder als Kombination von beidem, erfolgen.
- Je Organmitglied sollten die jeweiligen Leistungsindikatoren sowie ihre relative Gewichtung, außerdem insb. Minimal-, Maximal- und tatsächliche Werte, jeweils des **Leistungsindikators** und des **Vergütungsbestandteils**, angegeben werden.

5. Vergleichende Darstellung

Der Vergütungsbericht muss eine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung, der Leistung der Gesellschaft und der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung enthalten (Art. 9b Abs. 1 Satz 2 Buchst. b) der EU-Richtlinie; § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG-E).

Abschn. 5.7 der Leitlinien sieht dazu u.a. Folgendes vor:

- Der Vergleich sollte in Form einer standardisierten **Tabelle** erfolgen.
- Ausgehend von den Daten des Berichtsjahrs (Jahr x) sollte die **jährliche Veränderung für fünf Geschäftsjahre** (Jahr x zu Jahr x-1; Jahr x-1 zu Jahr x-2 etc.), dargestellt werden, d.h. es sollten fünf Vergleiche vorgenommen werden. Dieses Verständnis der EU-Richtlinie stimmt u.E. nicht mit deren bisheriger Umsetzung in deutsches Recht überein, wonach für die Arbeitnehmervergütung ein 5-Jahres-Durchschnittswert zu ermitteln ist. Hier bleibt abzuwarten, ob die geplante Umsetzung in deutsches Recht noch geändert wird.
- Die jährliche Veränderung der **Vergütung** sollte für jedes Organmitglied individualisiert dargestellt werden.
- Die jährliche Veränderung der **Leistung** der Gesellschaft sollte anhand ihres Jahresergebnisses dargestellt werden, evtl. ergänzt um weitere Leistungsindikatoren.
- Die durchschnittliche **Arbeitnehmervergütung** sollte anhand der Mitarbeiter der Gesellschaft, ggf. zusätzlich anhand der Mitarbeiter des Konzerns, ermittelt werden.

6. Sonstiges

Die Leitlinien enthalten außerdem Grundsätze der Vergütungsberichterstattung (Abschn. 4), Ausführungen zu einer Einleitung inklusive zusammenfassendem

Überblick (Abschn. 5.1), Ausführungen zur geforderten Berichterstattung über Abweichungen von der Vergütungspolitik (Art. 5.6) und darüber, wie der Beschluss der Hauptversammlung über die Vergütungspolitik berücksichtigt worden ist (Abschn. 5.8) sowie Erleichterungsmöglichkeiten für die Erstanwendung, soweit Vergleichsinformationen betroffen sind (Abschn. 6).

Handlungsbedarf

Bis zum 21. März 2019 besteht die Möglichkeit, den Leitlinienentwurf zu kommentieren. Mit der Veröffentlichung der **endgültigen Leitlinien** ist im Juni 2019 zu rechnen.

Die Neuregelungen zur Vergütungsberichterstattung durch ARUG II führen voraussichtlich zu wesentlichen Veränderungen der gesetzlichen Vergütungsberichterstattung börsennotierter Unternehmen, und dies voraussichtlich schon für die typischen Abschlussstichtage **30. September und 31. Dezember 2019**. Ob bzw. inwieweit und wann eine Anpassung des Deutschen Rechnungslegungs Standards Nr. 17 „Berichterstattung über die Vergütung der Organmitglieder“ erfolgen wird, der die aktuelle handelsrechtlich geforderte Vergütungsberichterstattung konkretisiert, ist derzeit noch nicht bekannt. Deshalb empfiehlt sich eine Befassung mit den Leitlinien sowohl als Hilfe für die Darstellung des neuen Vergütungsberichts wie auch als Hilfe zur Auslegung der neuen gesetzlichen Anforderungen an die Vergütungsberichterstattung.

Ansprechpartner

Guido Fladt

Tel.: +49 69 9585-1455
g.fladt@pwc.com

Dr. Bernd Kliem

Tel.: +49 89 5790-5549
bernd.kliem@pwc.com

Peter Flick

Tel.: +49 69 9585-2004
peter.flick@pwc.com

Dirk Rimmelspacher

Tel.: +49 69 9585-3153
dirk.rimmelspacher@pwc.com

Bestellung

Sie können den Newsletter HGB direkt über unser PwCPlus Modul „Capital Markets & Accounting Advisory“ abrufen. Registrieren Sie sich [hier](#) oder senden Sie eine E-Mail an: pwcplus.knowledgetransfer@de.pwc.com.

Alternativ können Sie den Newsletter über folgenden Link **abonnieren**:
www.pwc.de/hgb-direkt.

Wenn Sie den Newsletter abbestellen möchten, senden Sie bitte eine leere E-Mail mit der Betreffzeile „Abbestellung“ an folgende Adresse:
Unsubscribe_HGB_direkt@de.pwc.com.