

Update zu aktuellen
Entwicklungen des HGB

Ausgabe 10,
Oktober 2018

HGB direkt

pwc

Vergütungsberichterstattung & more: Der Referentenentwurf zum ARUG II

Aktueller Anlass

Die sog. 2. Aktionärsrechterichtlinie (EU-Richtlinie 2017/828 vom 17. Mai 2017) ist bis zum 10. Juni 2019 in deutsches Recht umzusetzen. Zu diesem Zweck hat das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz am 11. Oktober 2018 den Referentenentwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vorgelegt, der insb. das Aktiengesetz novelliert.

Viele Neuregelungen, bspw. zu Geschäften mit nahestehenden Unternehmen und Personen („related party transactions“) oder zur besseren Identifikation und Information von Aktionären („know your shareholder“), haben keine Auswirkungen auf die handelsrechtliche Unternehmensberichterstattung. Anders sieht es beim Vergütungsrecht aus. Bei der Vergütung von Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats ist bei börsennotierten Unternehmen eine stärkere Einbeziehung und ein größeres Mitspracherecht der Aktionäre vorgesehen („say on pay“). Dies führt zu teilweise wesentlichen Änderungen der bestehenden handelsrechtlichen Regelungen zur Vergütungsberichterstattung **börsennotierter Unternehmen**. Darauf sowie auf weitere Änderungen des HGB wird im Folgenden eingegangen.

Auswirkungen

1. Vergütungspolitik

Ein börsennotiertes Unternehmen ist künftig verpflichtet, sowohl für den Vorstand wie auch für den Aufsichtsrat jeweils ein System zur Vergütung der Mitglieder des jeweiligen Organs, die sogenannte abstrakte „Vergütungspolitik“, zu entwickeln und nach detaillierten Vorgaben allgemein verständlich abzufassen (§§ 87a, 113 Abs. 3 Satz 3 AktG-E (i.d.F. des Referentenentwurfs)). Die jeweilige Vergütungspolitik unterliegt nicht der Prüfungspflicht durch den Abschlussprüfer. Sie ist zusammen mit dem Beschluss der Hauptversammlung darüber auf der Internetseite des Unternehmens für mindestens zehn Jahre zu veröffentlichen (§§ 120a Abs. 2 i.V.m. 113 Abs. 3 Satz 4 AktG-E).

2. Vergütungsbericht

a) Allgemeines

Vorstand und Aufsichtsrat eines börsennotierten Unternehmens müssen künftig nach **aktienrechtlichen Vorschriften** jährlich einen separaten sogenannten „Vergütungsbericht“ erstellen. Dabei handelt es sich um einen allgemein

verständlichen Bericht über die im Berichtsjahr **jedem einzelnen Mitglied des Vorstands oder des Aufsichtsrats** vom berichtenden Unternehmen oder einem anderen Unternehmen desselben Konzerns i.S.d. § 290 HGB gewährte oder geschuldete Vergütung, unabhängig davon, ob es sich um gegenwärtige oder um frühere (d.h. nach unserem Verständnis im Berichtsjahr ausgeschiedene) Mitglieder handelt. Ferner muss der Vergütungsbericht Angaben zu den jedem einzelnen Vorstandsmitglied zugesagten und/oder gewährten Leistungen enthalten. Zu erstellen ist ein **einheitlicher Vergütungsbericht**, der die Angaben für die Mitglieder beider Organe umfasst. Weiter wird in dem einheitlichen Vergütungsbericht eines Mutterunternehmens hinsichtlich der Höhe der Vergütung nicht zwischen einer Sicht des Einzelunternehmens und einer Konzernsicht unterschieden (§ 162 Abs. 1 und 2 AktG-E).

Nach derzeitigem **Handelsrecht** hat die besondere Vergütungsberichterstattung eines börsennotierten (Mutter-)Unternehmens als unselbständiger Bestandteil des (Konzern-)Anhangs oder des (Konzern-)Lageberichts durch den Vorstand zu erfolgen; sie ist vom Aufsichtsrat zu prüfen. Individualisierte Angaben sind nur für Vorstandsmitglieder verpflichtend. Die Berichterstattung eines Mutterunternehmens hat sowohl aus Sicht des Einzelunternehmens wie auch aus Konzernsicht zu erfolgen; sie kann divergieren.

Sämtliche handelsrechtliche Regelungen zur besonderen Vergütungsberichterstattung eines börsennotierten (Mutter-)Unternehmens sollen durch das ARUG II gestrichen werden. Dies betrifft neben der individualisierten Berichterstattung über die Bezüge und Leistungen der Vorstandsmitglieder (im (Konzern-)Anhang oder (Konzern-)Lagebericht; §§ 285 Nr. 9 lit. a) Satz 5 bis 8, 314 Abs. 1 Nr. 6 lit. a) Satz 5 bis 8 HGB) auch die Erläuterung der Grundzüge des Vergütungssystems (im (Konzern-)Lagebericht; §§ 289a Abs. 2, 315a Abs. 2 HGB). Dabei handelt es sich nach unserem Verständnis bei der derzeit noch fehlenden Streichung der Vorschrift zur Erläuterung der Grundzüge des Vergütungssystems im Konzernlagebericht um ein Redaktionsversehen, welches im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens ggf. noch behoben wird. Durch diese Streichungen soll erreicht werden, dass die Inhalte beider Berichtsformate – des aktienrechtlichen Vergütungsberichts und der verbleibenden handelsrechtlichen Berichterstattung über die Organbezüge (s.u.) – soweit wie möglich überschneidungsfrei sind.

b) Inhalt

§ 162 AktG-E unterscheidet zwischen Angaben zur Vergütung und Angaben zu Leistungen.

Zur **Vergütung** gegenwärtiger und früherer Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sind künftig unter Namensnennung folgende Angaben erforderlich, soweit sie tatsächlich vorliegen, d.h. einschlägig sind (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 6 AktG-E):

- alle **festen** und **variablen Vergütungsbestandteile**, ihr jeweiliger relativer Anteil sowie Erläuterungen zu ihrem Verhältnis zur Vergütungspolitik, zur langfristigen Leistungsentwicklung des Unternehmens und zu den in der Vergütungspolitik genannten Leistungskriterien;
- eine vergleichende Darstellung der **jährlichen Veränderung** der Vergütung, der Ertragsentwicklung des Unternehmens und der über die letzten fünf Geschäftsjahre betrachteten durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern; gem. Begründung des Referentenentwurfs besteht dabei ein weiter Spielraum, wie die Gruppe der Arbeitnehmer zu bestimmen ist;

- Anzahl der gewährten oder angebotenen **Aktien und Aktienoptionen** und die wichtigsten Ausübungsbedingungen;
- Angaben zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile (**Clawbacks**);
- Angaben und Erläuterungen zu etwaigen Abweichungen von der **Vergütungspolitik** (beschränkt auf die des Vorstands);
- Erläuterung, wie der **Hauptversammlungsbeschluss** über die Billigung des Vergütungsberichts über das vorangegangene Geschäftsjahr berücksichtigt wurde.

Nach derzeitigem Recht sind die Bezüge jedes Vorstandsmitglied aufgeteilt nach erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten sowie Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung anzugeben. Darüber hinaus sind zusätzliche im Jahres- oder Konzernabschluss enthaltene Angaben zu Bezügen von Vorstandsmitgliedern individualisiert anzugeben, bspw. die Anzahl und der beizulegende Zeitwert gewährter aktienbasierter Vergütungen (§§ 285 Nr. 9 lit. a) Satz 5 und 8, 314 Abs. 1 Nr. 6 lit. a) Satz 5 und 8 HGB).

Die darüber hinaus künftig zu **Leistungen** erforderlichen Angaben beschränken sich auf solche an Mitglieder des Vorstands und sind deckungsgleich mit den nach derzeitigem Recht geforderten Angaben (§§ 285 Nr. 9 lit. a) Satz 6 und 7; 314 Abs. 1 Nr. 6 lit. a) Satz 6 und 7 HGB). Sie betreffen zum einen Leistungen aus Anlass der **Beendigung der Vorstandstätigkeit**, zum anderen **Leistungen von Dritten**. Dabei umfassen die Leistungen von Dritten nach der Begründung zum Referentenentwurf wie bisher zum einen auch Vergütungen von Dritten, zum anderen auch Leistungen von Unternehmen desselben Konzerns.

Resultieren Vergütungen oder Leistungen aus der **Familiensituation** des Organmitglieds (z.B. ein Familien- oder Kinderzuschlag), sind sie zwar (auch noch) künftig in den Vergütungsbericht einzubeziehen. Es dürfen aber keine Daten aufgenommen werden, die sich auf die Familiensituation beziehen, d.h. der Grund darf nicht genannt werden (§ 162 Abs. 5 Satz 1 AktG-E).

Negativmeldungen im Fall nicht einschlägiger Angabepflichten sind nicht erforderlich.

c) Darstellung

Das AktG-E enthält – wie das derzeitige Handelsrecht – **keine expliziten Vorgaben** für die Darstellung bzw. Form des Vergütungsberichts, bspw. keine Mustertabellen. Die EU-Kommission wird (unverbindliche) Leitlinien zur Präzisierung der standardisierten Darstellung der geforderten Informationen erlassen (Art. 9b Abs. 6 2. Aktionärsrechterichtlinie); dies ist noch nicht erfolgt. Ob dies zu Änderungen des ARUG II führt, bleibt abzuwarten.

d) Erleichterungen

Nach derzeitigem Recht darf die individualisierte (Konzern-) Vergütungsberichterstattung für Vorstandsmitglieder bei einem entsprechenden Hauptversammlungsbeschluss unterbleiben (§§ 286 Abs. 5, 314 Abs. 3 Satz 1 HGB). Eine vergleichbare Erleichterung ist künftig nicht mehr vorgesehen (**kein „opting out“**).

Erstmals geregelt ist demgegenüber die Möglichkeit, künftig auf Angaben insoweit zu verzichten, wie sie nach vernünftiger kaufmännischer Beurteilung geeignet sind, dem Unternehmen einen nicht unerheblichen **Nachteil** zuzufügen. Allerdings besteht eine Pflicht, unterlassene Angaben im nächsten

Vergütungsbericht nachzuholen, falls die Gründe für die Unterlassung wegfallen (§ 162 Abs. 6 AktG-E).

e) Prüfung

Der Vergütungsbericht ist künftig durch den Abschlussprüfer daraufhin zu prüfen, **ob** die geforderten Angaben gemacht wurden; eine inhaltliche Prüfung ist nicht vorgesehen. Über die Prüfung ist ein Bericht zu erstellen, der dem Vergütungsbericht beizufügen ist (§ 162 Abs. 3 AktG-E).

Nach derzeitigen Recht ist die Vergütungsberichterstattung als Bestandteil des (Konzern-)Anhangs oder (Konzern-)Lageberichts von der gesetzlichen (inhaltlichen) Abschlussprüfung und der Berichterstattung darüber umfasst.

f) Veröffentlichung

Der Vergütungsbericht ist künftig zusammen mit dem Bericht des Abschlussprüfers über dessen Prüfung **zehn Jahre** lang auf der **Internetseite** des Unternehmens öffentlich zugänglich zu machen (§ 162 Abs. 4 AktG-E). Erfolgt eine längere Veröffentlichung, sind nach Ablauf der zehn Jahre personenbezogene Daten aus den Vergütungsberichten zu entfernen (§ 162 Abs. 5 Satz 2 AktG-E).

Nachzeitigem Recht wird die Vergütungsberichterstattung als Teil des (Konzern-)Anhangs oder (Konzern-)Lageberichts im Bundesanzeiger offengelegt (§ 325 Abs. 1 und 3 HGB).

g) Sanktionierung

Verstöße gegen die Veröffentlichungspflichten des Vergütungsberichts werden künftig als aktienrechtliche **Ordnungswidrigkeit** geahndet (§ 405 AktG-E).

h) Künftige Vergütungsberichterstattung im Abschluss/Lagebericht

Im **(Konzern-)Anhang** müssen auch künftig für jede Personengruppe (Vorstand und Aufsichtsrat) die gewährten Gesamtbezüge sowie die Zusatzangaben zu aktienbasierten Bezügen gemacht werden (§§ 285 Nr. 9 lit. a) Satz 1 bis 4, 314 Abs. 1 Nr. 6 lit. a) Satz 1 bis 4 HGB).

Für den **(Konzern-)Lagebericht** ist eine Vergütungsberichterstattung künftig nicht mehr gesetzlich verpflichtend. Allerdings ist in der **Erklärung zur Unternehmensführung**, die in den (Konzern-)Lagebericht aufgenommen werden darf, auf die Internetseite, auf der u.a. der Vergütungsbericht für das letzte Geschäftsjahr, der Prüfungsbericht darüber sowie die geltende Vergütungspolitik öffentlich zugänglich gemacht sind, Bezug zu nehmen (§ 289f Abs. 2 Nr. 1a HGB-E). Dies dürfte für die Konzernklärung entsprechend gelten (§ 315d Satz 2 HGB).

i) Erstanwendung

Unter der Annahme, dass das ARUG II im Juni 2019 in Kraft tritt, finden die aktienrechtlichen Neuregelungen zum Vergütungsbericht ab der ersten Hauptversammlung, die auf den 1. November 2019 folgt, Anwendung (§ 26[...] Abs. 2 Satz 1 EGAktG-E). Damit dürften zumindest bereits börsennotierte Unternehmen mit einem **zum 30. September 2019 endenden Geschäftsjahr** ihren Vergütungsbericht nach den neuen Vorschriften erstellen müssen. Liegt in diesem Fall der aktienrechtliche Vergütungsbericht rechtzeitig vor, entfällt die Verpflichtung, einen (weiteren) Vergütungsbericht nach den bisherigen handelsrechtlichen Vorschriften erstellen zu müssen (Art. 83 Abs. 1 Satz 3 EGHGB-E). Nach unserem Verständnis entfällt für dieses Geschäftsjahr damit aber auch schon die Rechtsgrundlage, auf die Erstellung eines Vergütungsberichts durch Hauptversammlungsbeschluss verzichten zu dürfen („opting out“).

Hinsichtlich der Ermittlung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern gibt es einen vierjährigen **Übergangszeitraum**. In diesem ist der Durchschnitt nur für den verkürzten Zeitraum seit dem Geschäftsjahr des erstmals nach Aktienrecht zu erstellenden Vergütungsberichts zu ermitteln (§ 26[...] Abs. 2 Satz 2 EGAktG-E).

3) Weitere Änderungen des Handelsrechts

a) Befreiung von der Konzernrechnungslegungspflicht

Künftig hat ein **Teilkonzern-Mutterunternehmen**, dessen Mutterunternehmen seinen Sitz in der EU oder der EWR hat, die Möglichkeit, auf die Aufstellung eines Konzernabschlusses und -lageberichts auch dann zu verzichten, wenn der Konzernabschluss und -lagebericht des übergeordneten Mutterunternehmens einschließlich Bestätigungsvermerk oder Vermerk über dessen Versagung in **englischer Sprache** offengelegt wird (§ 291 Abs. 1 Satz 1 HGB-E). Derzeit ist eine Offenlegung in deutscher Sprache erforderlich.

Unter der Annahme, dass das ARUG II im Juni 2019 in Kraft tritt, gilt diese Neuregelung erstmals für nach dem 31. Oktober 2019 beginnende Geschäftsjahre (Art. 83 Abs. 1 Satz 1 EGHGB-E).

b) Übrige Änderungen

Die übrigen Änderungen dienen der Bereinigung von **Redaktionsversehen** (Konzernberichterstattung zur Diversität im Vorstand und Aufsichtsrat bestimmter Institute und Versicherungsunternehmen; §§ 340i Abs. 6, 341j Abs. 5 HGB-E) und der **Klarstellung** von Offenlegungspflichten im Fall mehrerer inländischer Zweigniederlassungen (§ 325a Abs. 1 HGB-E).

Handlungsbedarf

Die Neuregelungen führen insb. zu wesentlichen Änderungen in der **gesetzlichen Vergütungsberichterstattung** börsennotierter Unternehmen, und dies voraussichtlich schon für die typischen Abschlussstichtage 30. September und 31. Dezember im Jahr 2019. Berücksichtigt man, dass das laufende Gesetzgebungsverfahren voraussichtlich erst in der ersten Hälfte des Jahres 2019 abgeschlossen wird, empfiehlt es sich, dieses Verfahren aufmerksam und zeitnah zu verfolgen. Dies gilt entsprechend für die Empfehlungen der Regierungskommission **Deutscher Corporate Governance Kodex** zur Vergütungsberichterstattung. Diese eigenständige Berichterstattung in Form zweier Mustertabellen ist zwar grds. von ARUG II unabhängig. Es bleibt aber abzuwarten, ob und inwieweit die Kodexkommission das ARUG II zum Anlass nimmt, die diesbezüglichen Empfehlungen anzupassen.

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: pwplus.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.

Die Beiträge sind als Hinweise für unsere Mandanten bestimmt. Für die Lösung einschlägiger Probleme greifen Sie bitte auf die angegebenen Quellen oder die Unterstützung unserer Büros zurück. Teile dieser Veröffentlichung/Information dürfen nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung durch den Herausgeber nachgedruckt und vervielfältigt werden. Meinungsbeiträge geben die Auffassung der einzelnen Autoren wieder.

© Oktober 2018 PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Alle Rechte vorbehalten. „PwC“ bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.