

Update zu aktuellen
Entwicklungen des HGB

Ausgabe 2,
März 2019

HGB direkt

pwc

Vergütungsberichterstattung & more: Der Regierungsentwurf zum ARUG II

Aktueller Anlass

Die sogenannte **2. Aktionärsrechterichtlinie** (EU-Richtlinie 2017/828 vom 17. Mai 2017) ist bis zum 10. Juni 2019 in deutsches Recht umzusetzen. Das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) hatte dazu am 11. Oktober 2018 den Referentenentwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vorgelegt, das insb. das Aktiengesetz novelliert (s. HGB direkt, Ausgabe 10, Oktober 2018). Am 20. März hat das BMJV nun den von der Bundesregierung beschlossenen **Regierungsentwurf des ARUG II** veröffentlicht.

ARUG II in der Fassung des Regierungsentwurfs sieht eine Vielzahl von Neuregelungen vor. Dazu zählen (teilweise wesentliche) Änderungen im Bereich der **Vergütungsberichterstattung börsennotierter Unternehmen**. Darauf sowie auf weitere Änderungen des HGB wird im Folgenden eingegangen. Zum **Vergütungssystem** – im Referentenentwurf noch als „Vergütungspolitik“ bezeichnet – s. HGB direkt, Ausgabe 10, Oktober 2018.

Auswirkungen

1. Vergütungsbericht

a) Allgemeines

Nach dem Regierungsentwurf müssen Vorstand und Aufsichtsrat eines börsennotierten Unternehmens (AG, SE und KGaA) künftig nach **Aktienrecht** jährlich einen separaten, klaren und verständlichen Vergütungsbericht erstellen, der Angaben zur Vergütung jedes einzelnen Mitglieds des Vorstands und des Aufsichtsrats und zu Leistungen an diese sowie weitere Einzelangaben enthält (§ 162 Abs. 1 und 2 AktG-E).

Nach derzeitigem **Handelsrecht** besteht eine Pflicht zur individualisierten Vergütungsberichterstattung im (Konzern-)Anhang oder (Konzern-)Lagebericht nur für börsennotierte AG und SE; diese umfasst nur die Bezüge und Leistungen an Vorstandsmitglieder. Darüber hinaus sind die Grundzüge des Vergütungssystems einer börsennotierten AG oder SE im (Konzern-)Lagebericht darzustellen. Die Berichterstattung erfolgt durch den Vorstand und ist vom Aufsichtsrat zu prüfen. Sämtliche derzeitigen handelsrechtlichen Regelungen zur individualisierten Vergütungsberichterstattung (§§ 289 Nr. 9 lit. a) Satz 5 bis 8, 314 Abs. 1 Nr. 6 lit. a) Satz 5 bis 8 HGB) sowie zur

Berichterstattung über die Grundzüge des Vergütungssystems (§§ 289a Abs. 2, 315a Abs. 2 HGB) sollen durch das ARUG II gestrichen werden (s. Abschn. 1.j)).

Die derzeitige handelsrechtliche Vergütungsberichterstattung wird durch den Deutschen Rechnungslegungs Standard Nr. 17 „Berichterstattung über die Vergütung der Organmitglieder“ (**DRS 17**) konkretisiert. Es ist zu erwarten, dass der Standard zumindest an die geplanten Änderungen des Handelsrechts angepasst wird. Das Thema „Regierungsentwurf zum ARUG II und Änderungen an DRS 17“ ist auf der Agenda der Sitzung des HGB-Fachausschusses des DRSC am 12. April 2019.

Der **Deutsche Corporate Governance Kodex** (DCGK) empfiehlt in der derzeitigen Fassung über die handelsrechtlichen Anforderungen hinaus individualisierte Angaben zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands (in Form von Mustertabellen) und des Aufsichtsrats (Art. 4.2.5 und 5.4.6 DCGK). Der Kodex wird derzeit überarbeitet. Der Entwurf der Neufassung enthält keine eigenständigen Empfehlungen zur Vergütungsberichterstattung mehr; insb. wird auf die Mustertabellen verzichtet (s. HGB direkt, Ausgabe 11, November 2018).

b) Angaben zur Vergütung

Nach dem Regierungsentwurf – und in weitgehender Übereinstimmung mit dem Referentenentwurf – sind zur Vergütung, die das berichtende Unternehmen oder ein anderes Unternehmen desselben Konzerns jedem einzelnen gegenwärtigen oder **früheren** Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats **gewährt** und **schuldet**, unter Namensnennung (individualisiert) folgende Angaben erforderlich, sofern sie einschlägig sind (§ 162 Abs. 1 Nr. 1 bis 6 AktG-E):

- alle **festen** und **variablen Vergütungsbestandteile**, ihr jeweiliger relativer Anteil sowie Erläuterungen dazu, z.B. wie die im Vergütungssystem genannten Leistungskriterien angewendet wurden;
- eine vergleichende Darstellung der **jährlichen Veränderung** der Vergütung des jeweiligen Organmitglieds, der Ertragsentwicklung des Unternehmens und der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung der letzten fünf Geschäftsjahre;
- Anzahl der gewährten oder zugesagten **Aktien und Aktienoptionen** und die wichtigsten Ausübungsbedingungen; der Referentenentwurf verlangte noch eine Angabe für gewährte oder angebotene entsprechende Instrumente;
- Angaben zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile (**Clawbacks**);
- Angaben und Erläuterungen zu etwaigen Abweichungen vom **Vergütungssystem** des Vorstands;
- Erläuterungen, wie der **Hauptversammlungsbeschluss** über die Billigung des Vergütungsberichts für das vorangegangene Geschäftsjahr berücksichtigt worden ist.

Dabei gilt u.a. Folgendes:

- Zu individualisieren ist auch die Vergütung **ehemaliger Organmitglieder**, unabhängig davon, ob sie ihre Organtätigkeit im Berichtsjahr oder früher beendet haben, allerdings nur für die ersten zehn Jahre nach Beendigung ihrer Tätigkeit (§ 162 Abs. 5 Satz 2 AktG-E).
- Nach der Regierungsbegründung ist „**Vergütung**“ umfassend, nämlich als Gesamtheit der Definitionen von „Gesamtbezüge“ im Handelsrecht (für aktive und ehemalige Organmitglieder aus Sicht des Einzelunternehmens und des Konzerns) zu verstehen. Was dies konkret bedeutet – bspw. ob für Organmitglieder (wie bisher nach DCGK) die Pensionsaufwendungen oder

(wie bisher nach HGB) erst die Ruhegehälter anzugeben sind –, bleibt abzuwarten.

- Nach der Regierungsbegründung ist „**gewährt**“ als „faktisch zu betrachtender Zufluss“ und „**geschuldet**“ als „fällige, aber (bisher) nicht zugeflossene Vergütung“ zu verstehen. Damit sei aber keine „Regulierung des genauen Zeitpunkts, ab dem der faktische Zufluss [...] für die einzelnen Vergütungsbestandteile angenommen wird“, verbunden; diese könne „weiterhin der Klärung durch die Praxis überlassen bleiben“. Auch diese Klärung bleibt abzuwarten, insb. ob sich Änderungen im Vergleich zum bisherigen Angabezeitpunkt ergeben.
- Resultieren Vergütungen aus der **Familiensituation** des Organmitglieds (z.B. ein Familien- oder Kinderzuschlag), sind sie – wie bisher – in den Vergütungsbericht einzubeziehen. Der Grund darf aber nicht offengelegt werden (§ 162 Abs. 5 Satz 1 AktG-E).

Nach **derzeitigem Handelsrecht** sind die Bezüge jedes aktiven Vorstandsmitglieds aufgeteilt nach erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten sowie Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung anzugeben. Außerdem sind im Jahres- oder Konzernabschluss enthaltene Angaben zu Bezügen von Vorstandsmitgliedern individualisiert anzugeben, z.B. 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).

c) Angaben zu Leistungen

Über die Vergütungsangaben hinaus sieht der Regierungsentwurf – wie schon der Referentenentwurf – Angaben zu bestimmten Leistungen an (aktive) Vorstandsmitglieder vor (§ 162 Abs. 2 AktG-E). Sie sind grds. 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) und betreffen zum einen Leistungen aus Anlass der **Beendigung der Vorstandstätigkeit**, zum anderen Leistungen von **Dritten**. Nach der Regierungsbegründung umfassen die Leistungen von Dritten sowohl Leistungen wie auch Vergütungen sowohl von Dritten wie auch von Unternehmen desselben Konzerns.

d) Darstellung

Der Regierungsentwurf – wie schon der Referentenentwurf und das derzeitige Handelsrecht – enthält **keine Vorgaben** für die Darstellung bzw. Form des Vergütungsberichts. Die EU-Kommission hat am 1. März 2019 einen Entwurf unverbindlicher Leitlinien zur standardisierten Darstellung der Informationen zur Vergütung vorgelegt. Diese enthalten eine Reihe von Mustertabellen, Erläuterungen dazu sowie weitere Ausführungen (s. [HGB direkt, Ausgabe 1, März 2019](#)). Mit der Veröffentlichung der endgültigen Leitlinien ist im Juni 2019 zu rechnen.

e) 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 nach dem Regierungsentwurf – wie schon nach dem Referentenentwurf – nicht mehr vorgesehen (**kein „opting out“**). Ein Bestandsschutz besteht auch bei vorliegendem Hauptversammlungsbeschluss nicht.

Demgegenüber enthält der Regierungsentwurf – wie schon der Referentenentwurf – erstmals eine **Schutzklausel**. Danach darf auf Angaben insoweit verzichtet werden, wie sie geeignet sind, dem Unternehmen einen nicht unerheblichen **Nachteil** zuzufügen. Allerdings besteht die Pflicht, unterlassene

Angaben im nächsten Vergütungsbericht nachzuholen, falls die Gründe für die Unterlassung entfallen (§ 162 Abs. 6 AktG-E).

f) Prüfung

Nach dem Regierungsentwurf ist der Vergütungsbericht durch den Abschlussprüfer daraufhin (formell) zu prüfen, **ob** die geforderten Angaben gemacht wurden; eine inhaltliche Prüfung hat nicht zu erfolgen. Über Prüfung ist ein **Vermerk** zu erstellen, der dem Vergütungsbericht beizufügen ist (§ 162 Abs. 3 AktG-E). Der Referentenentwurf sah noch einen Prüfungsbericht vor.

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

g) Veröffentlichung

Nach dem Regierungsentwurf – wie schon nach dem Referentenentwurf – ist der Vergütungsbericht nach dem Votum der Hauptversammlung darüber zusammen mit dem Prüfungsvermerk **zehn Jahre** lang auf der **Internetseite** des Unternehmens zu veröffentlichen (§ 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 3 AktG-E).

Nach derzeitigem Recht ist die Vergütungsberichterstattung als Teil des (Konzern-)Anhangs oder (Konzern-)Lageberichts im Bundesanzeiger offenzulegen (§ 325 Abs. 1 und 3 HGB).

h) Sanktionierung

Verstöße gegen die Pflicht zur Veröffentlichung des Vergütungsberichts und des Prüfungsvermerks werden nach dem Regierungsentwurf als aktienrechtliche **Ordnungswidrigkeit** geahndet (§ 405 AktG-E). Nach dem Referentenentwurf galt dies nur für den Vergütungsbericht.

i) 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).

Im (Konzern-)Lagebericht ist eine Vergütungsberichterstattung künftig nicht mehr verpflichtend. In der (Konzern-)Erklärung zur **Unternehmensführung** ist auf die Internetseite, auf der u.a. der Vergütungsbericht und der Prüfungsvermerk veröffentlicht sind, Bezug zu nehmen (§ 289f Abs. 2 Nr. 1a HGB-E, ggf. i.V.m. § 315d Satz 2 HGB).

j) Erstanwendung

Unter der Annahme, dass das ARUG II im Juli 2019 in Kraft tritt, sind die aktienrechtlichen Neuregelungen zum Vergütungsbericht nach dem Regierungsentwurf erstmals für **nach dem 31. Dezember 2019 beginnende Geschäftsjahre** anzuwenden (§ 26[...] Abs. 2 Satz 1 AktG-E). Entsprechend sind ab diesem Geschäftsjahr die nach derzeitigem Handelsrecht geforderten Angaben zu den Bezügen der einzelnen Vorstandsmitglieder und zu den Grundzügen des Vergütungssystems nicht mehr erforderlich (Art. [...] Abs. 1 Satz 2 EGHGB-E). Der Referentenentwurf sah noch eine deutlich frühere Erstanwendung der aktienrechtlichen Neuregelungen vor, die bereits Unternehmen mit einem zum 30. September 2019 endenden Geschäftsjahr getroffen hätte und zudem mit der Erstanwendung des geänderten HGB nicht synchronisiert war.

Hinsichtlich der Ermittlung der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung gibt es nach dem Regierungsentwurf – wie schon nach dem Referentenentwurf – einen vierjährigen **Übergangszeitraum**. In diesem ist der Durchschnitt nur für den verkürzten Zeitraum seit dem Geschäftsjahr zu ermitteln, für das erstmals ein Vergütungsbericht nach aktienrechtlichen Vorschriften zu erstellen ist (§ 26[...] Abs. 2 Satz 2 AktG-E).

2. Weitere Änderungen des Handelsrechts

a) Befreiung von der Konzernrechnungslegungspflicht

Nach dem Regierungsentwurf – wie schon nach dem Referentenentwurf – darf ein Teilkonzern-Mutterunternehmen, dessen Mutterunternehmen seinen **Sitz in der EU oder dem EWR** hat, auf die Aufstellung eines Konzernabschlusses und -lageberichts auch dann verzichten, wenn der Konzernabschluss und -lagebericht des übergeordneten Mutterunternehmens einschließlich Bestätigungs- oder Versagungsvermerk in **englischer** Sprache offengelegt wird (§ 291 Abs. 1 Satz 1 HGB-E). Sitzt das übergeordnete Mutterunternehmen dagegen in einem Drittstaat, sind die Unterlagen unverändert in deutscher Sprache offenzulegen. Nach derzeitigem Recht ist in beiden Fällen eine Offenlegung in deutscher Sprache erforderlich.

Unter der Annahme, dass das ARUG II im Juli 2019 in Kraft tritt, gilt die Neuregelung erstmals für nach dem 31. Dezember 2019 beginnende Geschäftsjahre (Art. [...] Abs. 1 Satz 1 EGHGB-E).

b) Übrige Änderungen

Die übrigen Änderungen im Regierungsentwurf – entsprechend dem Referentenentwurf – 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

Unter der Annahme, dass das ARUG II im Juni 2019 im Bundesgesetzblatt verkündet wird und deshalb am 1. Juli 2019 in Kraft tritt (Art. 16 Satz 1 ARUG II), ist der Vergütungsbericht nach den neuen aktienrechtlichen Vorschriften erstmals für **nach dem 31. Dezember 2019 beginnende Geschäftsjahre** zu erstellen. Akuter Handlungsbedarf besteht deshalb nicht, da Unternehmen mit kalenderjahrgleichem Geschäftsjahr noch einen und Unternehmen mit einem vom Kalenderjahr abweichenden Geschäftsjahr sogar noch zwei Vergütungsberichte (als Teil des (Konzern-)Lageberichts) nach den derzeitigen handelsrechtlichen Vorschriften zu erstellen haben. Dennoch empfiehlt es sich, die aktuellen Entwicklungen in diesem Bereich – von ARUG II und DRS 17 über DCGK bis zu den EU-Leitlinien zur Darstellung – aufmerksam zu verfolgen.

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.