

Boardroom

404

*Nachrichten für
Aufsichtsräte – auch in der
PwC Boardroom App*

Ausgabe 1, 2018

Corporate Governance

- Wer prüft denn da?
- Zielgröße Null, aber nicht überall

Rechtsprechung

- Befristen statt entmündigen
- Sachverstand ergänzen

Year End Letter

Accounting 2017

Zielgröße Null, aber nicht überall

Frauenanteil gestiegen

Erster Bericht der Bundesregierung zum Frauen- und Männeranteil in Führungsebenen

Der Frauenanteil in Führungsebenen und Gremien der Privatwirtschaft sowie des öffentlichen Dienstes ist seit Inkrafttreten des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen leicht gestiegen. In Aufsichtsräten finden sich bereits deutlich mehr Frauen. Nachholbedarf gibt es auf anderen Ebenen.

Seit Mai 2015 gilt das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG). Damit verbunden sind umfangreiche jährliche Berichtspflichten. Die Bundesregierung hat die entsprechenden Berichte ausgewertet. In ihren Bericht flossen Zahlen von 1.747 börsennotierten Unternehmen ein. Mit der Veröffentlichung wollte die Regierung dazu ermutigen, für die nächste Zielgrößensetzung bis Ende Juni 2022 noch ambitioniertere Ziele anzusteuern.

Besonders vorbildlich sind laut Bericht Aufsichtsräte börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen, die seit Januar 2016 die feste Quote von 30% erfüllen müssen. Deutlicher Nachholbedarf besteht dagegen in den Vorständen.

Insgesamt zeigen sich folgende Entwicklungen: Der Frauenanteil in Aufsichtsräten mit fester Quote stieg im Jahr 2015 von 25,0% auf 27,3%. In börsennotierten Unternehmen ohne feste Quote steigerte sich der Anteil von 19,5% auf 21,2%. Durchschnittlich beträgt der Frauenanteil in den Aufsichtsräten aller hier betrachteten Unternehmen 18,6%. Allerdings haben nur 59,7% aller Unternehmen, die nicht der festen Quote unterliegen, Zielgrößen für die Aufsichtsräte definiert.

Zwar lag diese Zielgröße in vielen Fällen noch bei 0%. Die Unternehmen, die eine Größe über 0% gesetzt haben, zeigen sich aber ambitioniert: In knapp 28% der Fälle liegt das Ziel über 30%, bei einem Drittel der Unternehmen immerhin zwischen 15 und 30%.

In den Vorständen der untersuchten Unternehmen sind Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert, ihr Anteil beträgt 6,1%. Dazu passt, dass sich nur 62% aller betrachteten Unternehmen überhaupt Zielgrößen für diese Ebene gesetzt haben – und 70% dieser Unternehmen machten von der Zielgröße Null Gebrauch. Nur wenige Unternehmen hatten überhaupt das Ziel, eine Frau für den Vorstand zu gewinnen.

Unterschiede herrschen zwischen den Unternehmen, die für den Aufsichtsrat die gesetzliche Quote erfüllen müssen, und denen, die dazu nicht verpflichtet sind. Während knapp 38% der von der Quote betroffenen Unternehmen für den Vorstand eine Zielgröße über 0% ausgegeben haben, sind dies bei den anderen Unternehmen knapp acht Prozentpunkte weniger – die Bundesregierung attestiert der Quote daher eine positive Ausstrahlungswirkung.

Diese sieht sie auch bei den weiteren Führungsebenen: Immerhin 92,6% der Unternehmen mit fester Quote für den Aufsichtsrat setzten sich Zielgrößen für die Führungsebene unterhalb des Vorstands. Dieser Verpflichtung kamen bislang nur 57,8% der anderen Unternehmen nach. Was die erste Führungsebene angeht, haben 91% der Unternehmen mit fester Quote ein Ziel über 0% festgelegt, 97% peilen so eine Steigerung auch für die zweite Führungsebene an. 80,3% der Unternehmen ohne feste Quote nahmen sich für die erste Führungsebene, 91% für die zweite Führungsebene eine positive Zielgröße vor. Die tatsächliche Steigerung kann allerdings nicht bewertet werden, weil die Unternehmen keine Angaben zu Ist-Zuständen veröffentlicht haben.

Nach Ansicht der Bundesregierung legen insgesamt noch zu wenige Unternehmen Zielgrößen fest. Für einen mittel- bis langfristigen Kulturwandel sei der Blick auf die Führungsebenen unterhalb des Vorstands wesentlich. Denn um den Frauenanteil auf der Vorstandsebene zu erhöhen, bedürfe es einer wesentlichen Steigerung des Frauenanteils auf diesen Sprungbrett-Ebenen. 2018 soll es einen neuen Monitoring-Bericht geben.

Sachverstand ergänzen

Gerichtliche Bestellung von Arbeitnehmervertretern

Externe Gewerkschaftsvertreter vom Gesetzgeber gewollt

Thema gerichtliche Bestellung von Gewerkschaftsvertretern: Machen in einem mitbestimmten Aufsichtsrat zwei Gewerkschaften Vorschläge, muss das Gericht beide berücksichtigen. Es liegt aber im Ermessen des Gerichts, welchem Vorschlag es folgen will. Das bestätigte das Oberlandesgericht Stuttgart in einem Beschluss aus dem Februar 2017.

Im zugrundeliegenden Fall ging es um eine Aktiengesellschaft, die unter das Mitbestimmungsgesetz fällt. Demnach ist der 20-köpfige Aufsichtsrat in je zehn Vertreter der Anteilseigner und zehn Arbeitnehmervertreter aufgeteilt. Von den Arbeitnehmervertretern müssen sieben Personen Arbeitnehmer des Unternehmens sein und drei Vertreter von Gewerkschaften.

Nachdem ein Vertreter der Gewerkschaften ausgeschieden war, musste das Gericht den Aufsichtsrat auf Antrag ergänzen. Zur Wahl standen eine externe Volljuristin, die Mitglied in weiteren Aufsichtsräten ist, sowie eine langjährige Angestellte des Unternehmens, die zuletzt als Abteilungsleiterin tätig war. Das Amtsgericht bestellte die Volljuristin – vorgeschlagen vom Vorstand und der größeren in der Gesellschaft vertretenen Gewerkschaft – als neues Aufsichtsratsmitglied. Die kleinere Gewerkschaft hatte die andere Kandidatin vorgeschlagen und legte Beschwerde ein.

Beide vorgeschlagenen Kandidatinnen waren laut Gericht geeignet, das Aufsichtsratsmandat in der Gesellschaft zu übernehmen. Für die Volljuristin spreche jedoch, dass durch sie der notwendige juristische Sachverstand im Aufsichtsrat ergänzt würde. Denn diesem gehörte bislang lediglich ein Jurist an. Zudem verfüge die Juristin bereits über Erfahrungen aus diversen anderen Aufsichtsratsmandaten.

Unter anderem ist sie als Aufsichtsratsmitglied eines Konkurrenzunternehmens tätig. Laut Gericht steht dies aber der Bestellung nicht entgegen. Anders wäre es, wenn die Konkurrenzsituation dauerhaft die gesamte Tätigkeit und den wesentlichen Kernbereich des Unternehmens betreffe. Im vorliegenden Fall sei davon nicht auszugehen.

Das Gericht sah auch keinen Interessenkonflikt darin, dass die Volljuristin in ihrer Funktion als Aufsichtsratsmitglied des Konkurrenzunternehmens ein Mitglied des dortigen Vorstands überwacht, das ebenfalls im Aufsichtsrat des Unternehmens sitzt, in dem sie nun bestellt werden sollte. In den Augen der Richter gibt es keinen konkreten Anhaltspunkt, dass der Aufsichtsratskollege aufgrund dieser Konstellation von der neuen Arbeitnehmervertreterin abhängig sein könnte.

Einer Bestellung der anderen Kandidatin stehe zwar nicht entgegen, dass sie Arbeitnehmerin des betreffenden Unternehmens ist. Denn die Vertreter der Gewerkschaften im Aufsichtsrat können Arbeitnehmer der Gesellschaft sein. Auch gebe es keine gesetzliche Grundlage für den Vorrang eines externen Arbeitnehmervertreters. Es sei aber durchaus Ziel des Gesetzgebers gewesen, zum Wohle des Unternehmens externe Vertreter der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat zu haben.

Ebenfalls gebe es keinen Grundsatz, nach dem alle in einem Unternehmen vertretenen Gewerkschaften mit einem Repräsentanten im Aufsichtsrat vertreten sein müssen. Das Gericht nutzte darum seinen Ermessensspielraum: Im konkreten Fall sprachen mehr Argumente für die Bestellung der Juristin.

Wer prüft denn da?

EU-Kommission veröffentlicht Bericht zur Abschlussprüfungsreform Tätigkeit der Prüfungsausschüsse im Fokus

Die umfangreichen neuen Regelungen für die Abschlussprüfung von Unternehmen von öffentlichem Interesse in der EU gelten seit Mitte 2016. Im vergangenen Herbst legte die EU-Kommission einen ersten Bericht zur Marktsituation im Licht der neuen Regulierung vor. Darin betont sie die Bedeutung der Prüfungsausschüsse geprüfter Unternehmen.

Die EU-Regulierung der Abschlussprüfung besteht aus einer Verordnung und einer Richtlinie. Sie sollen zu einer besseren Prüfungsqualität und mehr Wettbewerb auf dem Prüfungsmarkt führen. Ziel ist mehr Vertrauen in die Integrität der Abschlussprüfung.

Wesentlicher Bestandteil der Verordnung ist die zentrale Rolle des Prüfungsausschusses bei Auswahl des Abschlussprüfers und Überwachung seiner Unabhängigkeit. Dementsprechend sieht Artikel 27 vor, dass die nationalen Aufsichtsbehörden auch die Tätigkeitsergebnisse der Prüfungsausschüsse überwachen.

Ob und wie sie das tun, soll der Kommissions-Bericht unter anderem näher beleuchten. Er wurde auf Grundlage der Berichte der nationalen Aufsichtsbehörden erstellt, was laut Kommission jedoch problematisch gewesen sei. Gründe waren die Frist für die ersten Berichte der einzelnen nationalen Behörden, die mangelnde Erfahrung dieser Behörden sowie die Änderung des Rechtsrahmens. Dementsprechend sei aus den Berichten nicht klar hervorgegangen, ob und wie die Behörden mit den Prüfungsausschüssen zusammenarbeiten bzw. deren Tätigkeit überwachen.

In einer Befragung der zuständigen Behörden zeigte sich, dass diese nur in 15 EU-Mitgliedsstaaten tatsächlich Prüfungsausschüsse überwachen – wobei die Kommission den Begriff Überwachung speziell definiert hatte. Demnach sind die Behörden befugt, Informationen darüber einzuholen, ob die Prüfungsausschüsse ihre Pflichten nach EU-Verordnung und Richtlinie erfüllen. Falls nicht, können Sanktionen verhängt werden. Wie die Überwachung konkret erfolgt, legte die Kommission nicht näher dar.

Je nach Mitgliedsstaat sind jedoch sehr unterschiedliche Behörden zuständig, in Deutschland sogar drei: die Abschlussprüferaufsichtsstelle (APAS), die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) und das Bundesamt für Justiz.

Trotz der offenen Fragen zeigt der Bericht, wie wichtig der Kommission die Arbeit der Prüfungsausschüsse ist, wenn es um die Abschlussprüfung geht. Die Ausschüsse seien von entscheidender Bedeutung, um die Wirksamkeit der neuen Vorschriften zu Rotation und Unabhängigkeit von Abschlussprüfern von Unternehmen von öffentlichem Interesse zu gewährleisten. Darum bräuchten die zuständigen Behörden angemessene Instrumente, um die Tätigkeitsergebnisse der Prüfungsausschüsse zu beurteilen.

Am wichtigsten sei im Moment der Dialog mit den Prüfungsausschüssen. Viele nationale Behörden pflegten diesen bereits, indem sie Best Practices austauschen, Konferenzen und Seminare oder anderweitige Treffen und Diskussionsrunden veranstalten. Auch die Kommission selbst überlegt, künftig direkt mit den Prüfungsausschüssen zusammenzuarbeiten.

Wie die nationalen Behörden ihre Überwachungsaufgaben wahrnehmen sollten – solche zentralen Vorgaben will die Kommission nicht machen. Darum bleibt abzuwarten, welche Schritte die APAS in Deutschland gehen wird. Deren Bericht, der in das Kommissions-Papier eingeflossen ist, ist nicht öffentlich zugänglich.

Neben der Einbindung der Prüfungsausschüsse sollen mit dem Kommissions-Bericht vor allem die Marktentwicklung für Abschlussprüfungen in der EU sowie die Ergebnisse von nationalen Qualitätssicherungsprüfungen beleuchtet werden. Die in den vorliegenden ersten Gesamtbericht eingeflossenen Daten wurden fast ausschließlich vor Erstanwendung der neuen Vorschriften erhoben. Darum ist er für die Kommission lediglich Basis künftiger Betrachtungen.

Befristen statt entmündigen

Gerichtliche Bestellung von Aufsichtsratsmitgliedern

Befristung bis zur nächsten Wahl

Wird ein neues Aufsichtsratsmitglied gerichtlich bestellt, sollte dies nach Ansicht des OLG Frankfurt am Main zeitlich befristet erfolgen. Andernfalls würde das eigentlich für die Aufsichtsratswahl zuständige Organ dauerhaft entmündigt werden. Das OLG nimmt auch zur Berechnung der maximalen Amtsdauer von Aufsichtsratsmitgliedern Stellung.

Dem Beschluss vom Mai 2017 (20 W 147/17) war die gerichtliche Bestellung eines Arbeitnehmervertreters zum Aufsichtsratsmitglied einer Aktiengesellschaft vorangegangen, die dem Drittelbeteiligungsgesetz unterliegt. Nachdem der Vorgänger des Mitglieds sein Amt vorzeitig niedergelegt hatte, beantragte der Vorstand der AG beim Amtsgericht die Bestellung eines neuen Mitglieds (§ 104 Abs. 2 AktG). Diese erfolgte auch, allerdings auf sechs Monate befristet.

Ein Aufsichtsratsmitglied legte dagegen Beschwerde ein, der das OLG stattgab. Doch die Befristung wurde nicht gänzlich aufgehoben. Die Richter äußerten vielmehr, dass sie eine Befristung sehr wohl für notwendig hielten, und zwar für einen längeren Zeitraum.

Das Aktienrecht verlangt im Wortlaut keine befristete gerichtliche Bestellung. Nur der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt für börsennotierte Gesellschaften, die gerichtliche Bestellung eines Aufsichtsratsmitglieds bis zur nächsten Hauptversammlung zu befristen (Ziff. 5.4.3 DCGK). Im vorliegenden Fall hatte der Vorstand der – mutmaßlich nicht börsennotierten – AG seinen Antrag ohne Befristung gestellt.

Die Richter am OLG halten eine Befristung jedoch generell für notwendig. Andernfalls gelte für das gerichtlich bestellte Mitglied nicht nur die restliche Amtszeit des Vorgängers, sondern die maximal gesetzlich zulässige Mandatsdauer. Dies würde das eigentlich für die Aufsichtsratswahl zuständige Organ dauerhaft entmündigen. Es solle aber bei nächster Gelegenheit eine eigene Wahl vornehmen können.

Bei Vertretern der Anteilseigner muss nach Ansicht des OLG eine gerichtliche Bestellung also bis zur nächsten Hauptversammlung befristet werden. Für den vorliegenden Fall wog das Gericht den richtigen Zeitpunkt ab. Da für Arbeitnehmervertreter jederzeit eine gesonderte Nachwahl durchgeführt werden kann, hatte das Amtsgericht ein halbes Jahr Vorlauf als ausreichend erachtet.

Das OLG sah aber weder in Rechtsprechung noch Literatur eine Rechtfertigung für diese Eile. Vielmehr würde eine Nachwahl erhebliche Ressourcen binden, die zu dem Zeitpunkt vor allem im Betriebsrat nicht vorhanden waren. Daher hielten es die Richter für ausreichend und geboten, sich zeitlich an der nächsten turnusmäßigen Wahl zu orientieren.

Da zwar der ungefähre Zeitpunkt, nicht aber das genaue Datum dieser Wahl feststand, entschieden sich die Richter für eine Frist, nach der die gerichtliche Bestellung in jedem Fall enden sollte. Dabei berücksichtigten sie die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs. Dieser hatte bereits vor vielen Jahren auszulegen, wie lange ein Aufsichtsratsmitglied überhaupt ohne Wiederbestellung im Amt bleiben kann.

Laut § 102 Abs. 1 AktG steht fest, dass Aufsichtsratsmitglieder nur bis zur Beendigung der Hauptversammlung bestellt werden können, die über die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach Beginn der Amtszeit beschließt – wobei das Geschäftsjahr, in dem die Amtszeit beginnt, nicht mitgerechnet wird. Der BGH hatte damals entschieden, dass eine Bestellung zum Aufsichtsratsmitglied automatisch endet, wenn diese Entlastung nicht innerhalb der für die Durchführung der Hauptversammlung geltenden Frist erfolgt, nämlich spätestens acht Monate nach Beginn des neuen Geschäftsjahres (§ 120 Abs. 1 AktG).

Diese Mandatshöchstdauer hätte auch für den Vorgänger des gerichtlich zu bestellenden Aufsichtsratsmitglieds gegolten. Also befristete das OLG die gerichtliche Bestellung auf denselben Zeitpunkt, in diesem Fall auf gute zwei Jahre. Die Richter wiesen darauf hin, dass die gerichtliche Bestellung vorzeitig erlischt, wenn die Wahl der Arbeitnehmervertreter wie vorgesehen vor Ablauf der Frist erfolgt (§ 104 Abs. 6 AktG).

Year End Letter Accounting 2017

Auf den folgenden Seiten informieren wir Sie darüber, was auch mit Blick in die Zukunft bei der Prüfung des Jahres- und Konzernabschlusses durch den Aufsichtsrat besonders wichtig sein kann. Dabei erheben wir keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Vielmehr ist es uns wichtig, Ihnen einen konzentrierten Überblick über die zentralen Themen zu geben.

404

Neues rund ums HGB

Erstmals umfangreiche nichtfinanzielle Berichterstattung erforderlich

Außerdem: Diversitätsangaben und Entgeltbericht

Das CSR-RLUG (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz) trat im Wesentlichen im April 2017 in Kraft. Soweit dies erfolgt ist, gelten die neuen nichtfinanziellen Berichtspflichten erstmals für Geschäftsjahre, die nach dem 31. Dezember 2016 beginnen.

Betroffen sind grundsätzlich große kapitalmarktorientierte Unternehmen und Konzerne mit mehr als 500 Mitarbeitern sowie entsprechende Institute und Versicherungsunternehmen auch ohne Kapitalmarktorientierung.

Die Berichterstattung muss mindestens die fünf Aspekte Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung umfassen. Anzugeben sind je Aspekt vor allem wesentliche Informationen zu den jeweiligen Konzepten samt Ergebnissen, zu Risiken – aus der eigenen Geschäftstätigkeit und aus der Lieferkette – sowie zu den bedeutsamsten nichtfinanziellen Leistungsindikatoren. Wird zu einem oder mehreren Aspekten kein Konzept verfolgt, ist dies unter Angabe von Gründen zu erläutern (*comply or explain*). Das gilt auch, wenn für die Berichterstattung kein Rahmenwerk wie z. B. der Deutsche Nachhaltigkeitskodex genutzt wird.

Berichte müssen entweder in Form einer sogenannten „nichtfinanziellen Erklärung“ als Bestandteil des Lageberichts oder als gesonderter nichtfinanzieller Bericht erstellt werden. Der gesonderte nichtfinanzielle Bericht darf auch Bestandteil eines anderen Berichts sein, z. B. eines Nachhaltigkeitsberichts. Er ist auf jeden Fall entweder zusammen mit dem Lagebericht im Bundesanzeiger oder spätestens vier Monate nach dem Abschlussstichtag und für mindestens zehn Jahre auf der Internetseite des Unternehmens zu veröffentlichen.

In eng begrenzten Ausnahmefällen dürfen einzelne, für das Unternehmen erheblich nachteilige Informationen weggelassen werden. Unter bestimmten Voraussetzungen greift auch eine vollumfängliche Befreiung von der nichtfinanziellen Berichterstattung, z. B. für Tochterunternehmen bei entsprechender Berichterstattung auf Konzernebene.

Unabhängig von der Form muss der Aufsichtsrat die Berichterstattung inhaltlich prüfen. Er ist berechtigt, hierfür eine externe inhaltliche Überprüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung zu beauftragen. Erfolgt eine solche externe Überprüfung, muss das Prüfungsurteil in gleicher Weise wie die nichtfinanzielle Berichterstattung veröffentlicht werden. Diese Veröffentlichung ist aber erst für Geschäftsjahre, die nach dem 31. Dezember 2018 beginnen, verpflichtend.

Darüber hinaus verlangt das CSR-RLUG Informationen zur Diversität in Vorstand und Aufsichtsrat. Auch diese Angaben sind erstmals für Geschäftsjahre, die nach dem 31. Dezember 2016 beginnen, verpflichtend. Betroffen sind große Unternehmen und Konzerne, die zur Erstellung einer vollumfänglichen Erklärung zur Unternehmensführung verpflichtet sind, also vor allem große börsennotierte AG, SE oder KGaA. Sie müssen diese Erklärung künftig um Angaben zum verfolgten Diversitätskonzept in Bezug auf Aspekte wie Alter, Geschlecht, Nationalität, Bildungs- und Berufshintergrund der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder erweitern. Die Angaben müssen eine Beschreibung des Konzepts, dessen Ziele, die Art und Weise seiner Umsetzung sowie die in der Berichtsperiode erreichten Ergebnisse umfassen. Auch hier gilt *comply or explain* – es ist also zu begründen, wenn kein Diversitätskonzept verfolgt wird.

Das am 6. Juli 2017 in Kraft getretene Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern verlangt unter bestimmten Voraussetzungen die Erstellung eines sogenannten Entgeltberichts – erstmals im Jahr 2018. Betroffen sind Unternehmen mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, die zur Aufstellung eines Lageberichts nach den §§ 264 und 289 HGB verpflichtet sind.

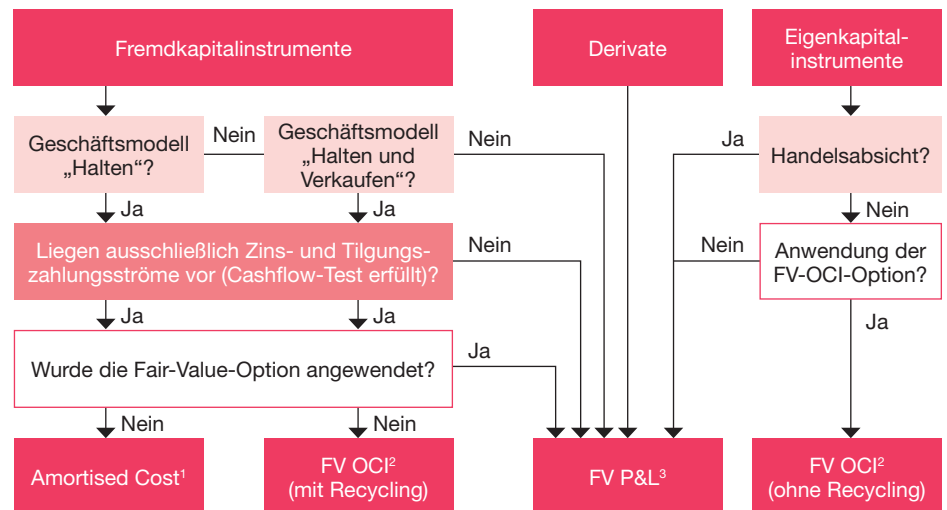
In diesem Bericht sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, deren Wirkungen sowie die Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer darzustellen, außerdem die jeweils nach Geschlecht aufgeschlüsselte durchschnittliche Gesamtzahl der Beschäftigten sowie die durchschnittliche Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Ab dem zweiten Entgeltbericht muss zusätzlich aufgezeigt werden, wie sich diese Zahlen verändert haben.

Der Entgeltbericht ist – abhängig davon, ob ein Unternehmen tarifliche Entgeltregeln anwendet oder nicht – nur alle fünf bzw. drei Jahre zu erstellen. Entsprechend lang ist der Berichtszeitraum über die Maßnahmen. Die statistischen Angaben sind dagegen nur für das letzte Kalenderjahr im Berichtszeitraum erforderlich. Abweichend davon sind im ersten, 2018 zu erstellenden Entgeltbericht alle Angaben nur für das Kalenderjahr 2016 gefordert. Der Entgeltbericht ist dem nächsten Lagebericht, der dem jeweiligen Berichtszeitraum folgt, als Anlage beizufügen und im Bundesanzeiger zu veröffentlichen. Der erste Entgeltbericht ist also dem Lagebericht für das Geschäftsjahr 2017 beizufügen, der 2018 offengelegt wird. Eine Pflicht zur Entgeltberichterstattung auf Konzernebene sieht das Entgelttransparenzgesetz nicht vor.

Regeln und Ausnahmen

IFRS 9 „Finanzinstrumente“

Bereits im Juli 2014 hatte der IASB den Standard IFRS 9 „Finanzinstrumente“ veröffentlicht. Er ist nun erstmalig verpflichtend für Geschäftsjahre anzuwenden, die am oder nach dem 1. Januar 2018 beginnen. IFRS 9 ersetzt IAS 39 „Finanzinstrumente: Ansatz und Bewertung“ und enthält Neues zu Klassifizierung und Bewertung, Wertminderung und Sicherungsbeziehungen.



¹ Amortised Cost: Bewertung zu fortgeführten Anschaffungskosten

² FV OCI: erfolgsneutrale Bewertung zum beizulegenden Zeitwert

³ FV P&L: erfolgswirksame Bewertung zum beizulegenden Zeitwert

Forderungen aus Lieferungen und Leistungen, erworbene Schuldverschreibungen oder Aktien anderer Unternehmen – in Zukunft hängen Klassifizierung und Bewertung finanzieller Vermögenswerte von zwei wesentlichen Fragestellungen ab:

- Welches Geschäftsmodell verfolgt der Bilanzierende mit dem Portfolio, dem der finanzielle Vermögenswert zugeordnet wurde? IFRS 9 sieht grundsätzlich die Modelle „Halten zur Erzielung vertraglicher Zahlungsströme“ und „Halten und Verkaufen“ sowie ein Residual vor.
- Sind die vertraglichen Zahlungsströme des finanziellen Vermögenswerts ausschließlich Zins- und Tilgungsleistungen auf den ausgereichten Betrag? Diese Anforderung können aus Gläubigersicht ausschließlich Schuldinstrumente erfüllen.

Je nach Art des finanziellen Vermögenswerts und anhand dieser beiden Fragen ergibt sich folgender Entscheidungsbaum: Durch IFRS 9 kann sich der Anteil der zum beizulegenden Zeitwert bewerteten finanziellen Vermögenswerte und damit die Volatilität in der Gewinn- und Verlustrechnung erhöhen. Die genauen Auswirkungen der neuen Klassifizierungs- und Bewertungsvorschriften hängen allerdings von den individuellen Vertragsverhältnissen ab.

Die Klassifizierungs- und Bewertungsregeln des IFRS 9 für finanzielle Verbindlichkeiten (z. B. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen oder begebene Schuldverschreibungen) entsprechen weitgehend den bisher gültigen Regeln. Grundsätzlich sind diese also weiterhin zu fortgeführten Anschaffungskosten zu bewerten.

Während bislang nur eingetretene Verluste zu erfassen waren (*incurred loss model*), sieht IFRS 9 die Erfassung erwarteter Verluste (*expected loss model*) und damit eine zeitlich frühere Bildung von Wertberichtigungen vor. Grundsätzlich sind demnach die über die Laufzeit des Instruments erwarteten Verluste zu berücksichtigen, die aus möglichen Verlustereignissen innerhalb der nächsten zwölf Monate resultieren (*12-month expected credit losses*). Erhöht sich das Ausfallrisiko eines finanziellen Vermögenswerts nach Zugang signifikant, sind ab diesem Zeitpunkt alle über die gesamte Laufzeit erwarteten Verluste zu erfassen (*lifetime expected credit losses*).

Ausnahmeregelungen bestehen für Forderungen aus Lieferungen und Leistungen bzw. sogenannte contract assets im Sinne des IFRS 15 „Erlöse aus Verträgen mit Kunden“ sowie Leasingforderungen. Danach ist es grundsätzlich zulässig, für diese die Veränderung des Ausfallrisikos nicht zu überprüfen, sondern einfach eine Risikovorsorge in Höhe sämtlicher über die gesamte Laufzeit erwarteten Verluste zu erfassen.

Übergeordnetes Ziel der neuen Regelungen zur Bilanzierung von Sicherungsbeziehungen (*hedge accounting*) ist eine stärkere Orientierung an der ökonomischen Risikosteuerung der Bilanzierenden. Unternehmen müssen in Zukunft ohne Bindung an quantitative Grenzwerte nachweisen, dass zwischen Grundgeschäft und Sicherungsinstrument eine ökonomische Beziehung besteht, die wegen eines gemeinsamen Basiswerts oder des gesicherten Risikos zu gegenläufigen Wertänderungen führt. Starre Grenzwerte für das Ausmaß der gegenläufigen Wertänderungen entfallen. Weiterhin können nach IFRS 9 unter bestimmten Voraussetzungen auch bei nichtfinanziellen Grundgeschäften einzelne Risikokomponenten isoliert betrachtet werden, sodass sich der Anwendungsbereich des Hedge Accountings verbreitert.

Anstelle der Regelungen zum Hedge Accounting nach IFRS 9 können Unternehmen übrigens freiwillig weiterhin die entsprechenden Regelungen des IAS 39 auf alle Sicherungsbeziehungen anwenden. Ein Übergang auf die Hedge-Accounting-Regelungen des IFRS 9 ist dann zu jedem Abschlussstichtag nach dem 1. Januar 2018 möglich.

Unabhängig davon kann auch künftig ein Aspekt des IAS 39 weiter angewendet werden – nämlich die spezielle Regelung zur Bilanzierung einer Absicherung des beizulegenden Zeitwerts eines Portfolios von finanziellen Vermögenswerten oder finanziellen Verbindlichkeiten gegen das Zinsänderungsrisiko.

In fünf Schritten zum Umsatz

IFRS 15 „Erlöse aus Verträgen mit Kunden“

Ersatz für IAS 18 „Umsatzerlöse“ und IAS 11 „Fertigungsaufträge“ sowie die zugehörigen Standardinterpretationen: Der Standard IFRS 15 „Erlöse aus Verträgen mit Kunden“ ist da – und verpflichtend für Geschäftsjahre anzuwenden, die am oder nach dem 1. Januar 2018 beginnen. Freiwillig kann er aber auch schon vorher angewendet werden.

Nach IFRS 15 realisiert ein Unternehmen Umsatz, wenn es durch Übertragung eines zugesagten Guts oder einer zugesagten Dienstleistung seine vertragliche Leistungsverpflichtung gegenüber dem Kunden erfüllt und der Kunde Verfügungsgewalt über das Gut erlangt hat. Abweichend vom bisherigen Standard IAS 18 geht es also primär um die Verfügungsgewalt (*control*) und nicht um Chancen und Risiken (*risk and rewards*).

Wurden zuvor mehrere Leistungsverpflichtungen identifiziert, stellt sich die Frage nach der Übertragung der Verfügungsgewalt für jede identifizierte Leistung. Die Höhe der zu realisierenden Umsatzerlöse entspricht dabei der Gegenleistung, die das Unternehmen im Austausch für die Übertragung des zugesagten Gutes oder der zugesagten Dienstleistung auf den Kunden voraussichtlich erhalten wird. IFRS 15 definiert folgendes Modell zur Umsatzrealisierung:

Schritt 1: Identifizierung des Vertrags mit dem Kunden

Schritt 2: Identifizierung separater Leistungsverpflichtungen

Schritt 3: Bestimmung des Transaktionspreises

Schritt 4: Aufteilung des Transaktionspreises auf die Leistungsverpflichtungen

Schritt 5: Realisierung von Umsatzerlösen bei Erfüllung der Leistungsverpflichtungen

Darüber hinaus umfasst IFRS 15 detaillierte Anwendungsleitlinien zu spezifischen Themen wie Garantien und Gewährleistungen, Erwerbsoptionen des Kunden, sogenannte Prinzipal-Agenten-Beziehungen oder Lizenzvereinbarungen.

Änderungen können sich u. a. beim Zeitpunkt der Umsatzrealisierung ergeben, z. B. bei Mehrkomponentengeschäften mit unterschiedlichen Leistungsverpflichtungen.

Auftragsfertiger mit kundenspezifischer Fertigung, die Umsatzerlöse bislang nach IAS 11 über den Zeitraum ihrer Tätigkeit erfasst haben, legen ihre Umsatzerlöse nach IFRS 15 künftig über den Zeitraum des sukzessiven Übergangs der Verfügungsgewalt. Dies kann u. U. zu einer späteren Umsatzrealisierung führen.

IFRS 15 bringt darüber hinaus eine umfangreiche Ausweitung der gegebenenfalls erforderlichen quantitativen und qualitativen Anhangangaben mit sich – und betrifft potenziell alle nach IFRS bilanzierenden Unternehmen. Wie er sich konkret auswirkt, kann je nach Branche variieren und hängt vor allem von den individuellen Geschäftsmodellen des bilanzierenden Unternehmens ab.

DPR-Prüfungsschwerpunkte – Risikogruppen gesucht

Aus der Agenda der Enforcer

Erwartete Auswirkungen der neuen Standards und weitere Bereiche

Im Herbst veröffentlichte die European Securities and Markets Authority (ESMA) die einheitlichen europäischen Prüfungsschwerpunkte. Kurz darauf wurden diese von der Deutschen Prüfstelle für Rechnungslegung (DPR) übernommen und um zwei nationale Schwerpunkte ergänzt.

Im Fokus der europäischen Prüfungsschwerpunkte stehen zum einen Anhangangaben bezüglich erwarteter Auswirkungen neuer Standards im ersten Jahr der Anwendung. Dazu kommen ausgewählte Aspekte zu Ansatz, Bewertung und Angaben nach IFRS 3 „Unternehmenszusammenschlüsse“. Außerdem geht es um ausgewählte Aspekte zu IAS 7 „Kapitalflussrechnungen“.

Hinsichtlich Anwendung der neuen Standards sind unternehmensspezifische quantitative und qualitative Angaben zu machen – hier geht es vor allem um IFRS 15 „Revenue from contracts with customers“, IFRS 9 „Financial Instruments“ und IFRS 16 „Leases“. Da IFRS 9 und 15 bei Aufstellung des Abschlusses zum Jahresende 2017 bereits in Kraft getreten sein werden, müssen betroffene Unternehmen ihre Implementierungsanalyse bis dahin abgeschlossen haben. Quantitative Auswirkungen der neuen Standards sollten entsprechend bekannt sein bzw. eingeschätzt werden können.

Ungenügende Angaben zu Auswirkungen der Erstanwendung werde die DPR so deuten, dass sich das Unternehmen nicht ausreichend mit den neuen Standards auseinandergesetzt hat und darum ein erhöhtes Risiko für fehlerhafte Rechnungslegung besteht. Liegt eine konkrete Berechnung vor, die nicht offengelegt wird, sind die Angaben gemäß DPR fehlerhaft. Liegt keine konkrete Berechnung vor, wird das Unternehmen in die Risikogruppe für die Stichprobenauswahl eingestuft. Für solche Unternehmen wird es also deutlich wahrscheinlicher, in die Stichprobenprüfung für 2018er Abschlüsse zu geraten. Im Einzelfall behält sich die DPR bei Besorgnis einer wesentlichen fehlerhaften Rechnung vor, eine Anlassprüfung des Halbjahresabschlusses 2018 einzuleiten.

Zum zweiten Schwerpunkt: Im Rahmen einer Kaufpreisallokation getroffene Annahmen für die Zeitwertermittlung immaterieller Vermögenswerte müssen im Einklang mit den Annahmen aus Werthaltigkeitstests sowie denjenigen zur Bestimmung der Nutzungsdauer dieser Vermögenswerte stehen. Bei der Untersuchung des separaten Ansatzes immaterieller Vermögenswerte ist es wichtig, das Separierungskriterium zu beachten. Kann die erstmalige Bilanzierung eines Unternehmenszusammenschlusses am Ende der Berichtsperiode, in der ein Zusammenschluss stattfand, nur vorläufig vorgenommen werden, sind die Tatsache an sich, vorläufige Beträge, Gründe der Vorläufigkeit sowie Höhe und Art möglicher Berichtigungen im Geschäftsjahr anzugeben.

Der dritte Prüfungsschwerpunkt bezieht sich auf die Angaben, die ab Geschäftsjahren beginnend Anfang 2017 gemäß IAS 7.44A zu machen sind. Sie sollen es Abschlussadressaten ermöglichen, Veränderungen von Verbindlichkeiten aus Finanzierungsvorgängen einschließlich der Differenzierung zwischen zahlungswirksamen und zahlungsunwirksamen Vorgängen beurteilen zu können. Die ESMA unterstreicht auch die Notwendigkeit der Angabe, inwieweit Finanzinstrumente und Finanzierungsfazilitäten des Unternehmens die Definition von Zahlungsmitteln und Zahlungsmitteläquivalenten erfüllen. Zu den nationalen Prüfungsschwerpunkten gehören Ansatz und Bewertung von Rückstellungen gemäß IAS 37 sowie zugehörige Anhangangaben, außerdem der Konzernlagebericht und Konzernklärungen.

Hinsichtlich IAS 37 geht es z. B. um Verzicht auf den Ansatz einer Rückstellung, wenn eine zuverlässige Schätzung nicht möglich ist – unter Beachtung der Angabepflichten. Ein weiterer Punkt ist der Verzicht auf Offenlegung von Rückstellungen aus Rechtsstreitigkeiten, wenn die Schutzklausel unter Beachtung der Mindestangaben in Anspruch genommen wird. Themen sind darüber hinaus Angaben zu Schätzungsunsicherheiten, Gruppierung der Rückstellungen sowie die Angabe rückstellungsspezifischer Ertrags- und Aufwandsposten.

Was Konzernlagebericht und -erklärungen anbelangt, stehen die Berichterstattung über alternative Leistungskennzahlen als bedeutsamste finanzielle Leistungsindikatoren sowie die Darstellung möglicher Auswirkungen des Brexit auf die künftige Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns im Mittelpunkt. Die DPR wird auch näher untersuchen, inwieweit Angaben zum Diversitätskonzept im Rahmen der Konzernklärung zur Unternehmensführung sowie zur nichtfinanziellen Konzernklärung vorhanden sind.

Schließlich geht es noch darum, ob die dem Abschluss zugrundeliegende Buchführung den Grundsätzen ordnungsmäßiger Buchführung (GoB) entspricht. Grundlage der DPR-Prüfung sind darum Buchführungsunterlagen und Dokumentation zum Zeitpunkt der Abschlusserstellung. Nicht ausreichende oder nicht vorhandene Unterlagen können im Rahmen der Prüfung nicht mehr ergänzt oder ersetzt werden.

Idealerweise konzentrieren sich Unternehmen nicht nur auf die veröffentlichten Prüfungsschwerpunkte. Denn jeder Abschluss wird unternehmensindividuell analysiert. Es können also auch andere Bereiche der Rechnungslegung unter die Lupe genommen werden.

Effektivzins-Effekt

IFRS 16 „Leasingverhältnisse“

Der bereits im Januar 2016 vom IASB veröffentlichte Standard IFRS 16 „Leasingverhältnisse“ ist für Geschäftsjahre anzuwenden, die am oder nach dem 1. Januar 2019 beginnen. Er ersetzt IAS 17 „Leasingverhältnisse“ und die zugehörigen Interpretationen (IFRIC 4, SIC-15, SIC-27).

Für Leasingnehmer birgt der Standard einen vollkommen neuen Ansatz zur bilanziellen Abbildung von Leasingverträgen. Denn bislang wurden nach IAS 17 nur Finanzierungs-Leasingverhältnisse beim Leasingnehmer bilanziell erfasst. Diese lagen vor, wenn die wesentlichen Chancen und Risiken in Bezug auf den Leasinggegenstand an den Leasingnehmer übertragen wurden. Operating-Leasingverhältnisse wurden nicht in der Bilanz des Leasingnehmers abgebildet.

Da ein Leasingverhältnis jedoch ökonomisch dem Kauf des Nutzungsrechts an dem Leasinggegenstand mit Stundung des Kaufpreises entspricht, ist künftig grundsätzlich jedes Leasingverhältnis beim Leasingnehmer als Finanzierungsvorgang in der Bilanz abzubilden. Dazu aktiviert der Leasingnehmer ein Nutzungsrecht an dem Leasinggegenstand und erfasst dementsprechend eine Leasingverbindlichkeit in Höhe des Barwerts der Leasingraten. Im Vergleich zur bisherigen Bilanzierung erhöht das die Verbindlichkeiten und verändert Bilanzkennzahlen, z. B. das Verhältnis von Eigen- zu Fremdkapital.

Das Nutzungsrecht ist über die Vertragslaufzeit im Allgemeinen linear abzuschreiben. Die Verbindlichkeit muss nach der Effektivzinsmethode bewertet werden. Auch die Darstellung in der Gewinn- und Verlustrechnung orientiert sich mit dem Ausweis von Abschreibung und Zinsaufwand an einer Kreditfinanzierung. Das bedeutet:

- Aufgrund des abnehmenden Zinsaufwands während der Laufzeit des Leasingverhältnisses kommt es zu einem sogenannten Front-Load-Effekt. Der Gesamtaufwand – bestehend aus i. d. R. linearer Abschreibung des Nutzungsrechts und Zinsaufwand – sinkt kontinuierlich während des Verlaufs des Leasingverhältnisses. Hierdurch kann es zu einer höheren Volatilität des Jahresergebnisses kommen.
- Wurde ein Leasingverhältnis bislang als Operating-Leasingverhältnis eingestuft, erfasste der Leasingnehmer die Leasingzahlung grundsätzlich in gleichbleibender Höhe über die Laufzeit des Leasingverhältnisses und wies sie vollständig im operativen Ergebnis (EBIT) aus. Da IFRS 16 Leasingverhältnisse in ein abzuschreibendes Nutzungsrecht und eine Finanzierungskomponente aufspaltet, wird das operative Ergebnis um die Finanzierungskomponente entlastet. Das heißt, es erhöht sich, während das Finanzergebnis sinkt.

Auch die Darstellung in der Kapitalflussrechnung ändert sich. Nur die Zahlung der Zinsen wird dem Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit zugeordnet. Die Tilgung der Leasingverbindlichkeit ist im Cashflow aus Finanzierungstätigkeit auszuweisen.

Ausnahmen sieht IFRS 16 für Leasingverhältnisse mit einer Laufzeit von maximal zwölf Monaten sowie Leasingverhältnisse über sogenannte geringwertige Vermögenswerte vor. Diese dürfen wie bisher weiterhin als Operating-Leasing bilanziert werden. In diesem Fall wird das Leasingverhältnis nicht in Nutzungsrecht und Finanzierungskomponente aufgeteilt, sondern die Leasingzahlungen sind grundsätzlich in gleicher Höhe über die Laufzeit des Leasingverhältnisses im operativen Ergebnis der Gewinn- und Verlustrechnung zu erfassen. In der Kapitalflussrechnung ist dann die Zahlung der Leasingraten im Cashflow aus der laufenden Geschäftstätigkeit auszuweisen.

Für Leasinggeber sind die Bilanzierungsvorschriften weitgehend unverändert geblieben. Im Detail ergeben sich jedoch Unterschiede, z. B. bei Unterleasingverhältnissen und Sale- und Lease-Back-Transaktionen.

IFRS 16 enthält außerdem erweiterte Angabepflichten für Leasingnehmer und -geber.

Eine vorzeitige Anwendung des neuen Standards ist möglich, wenn parallel auch IFRS 15 „Erlöse aus Verträgen mit Kunden“ (siehe vorherige Seite) zum Einsatz kommt. Das EU-Endorsement des Standards erfolgte im November 2017.

Über uns

Unsere Mandanten stehen tagtäglich vor vielfältigen Aufgaben, möchten neue Ideen umsetzen und suchen Rat. Sie erwarten, dass wir sie ganzheitlich betreuen und praxisorientierte Lösungen mit größtmöglichem Nutzen entwickeln. Deshalb setzen wir für jeden Mandanten, ob Global Player, Familienunternehmen oder kommunaler Träger, unser gesamtes Potenzial ein: Erfahrung, Branchenkenntnis, Fachwissen, Qualitätsanspruch, Innovationskraft und die Ressourcen unseres Experten-netzwerks in 158 Ländern. Besonders wichtig ist uns die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Mandanten, denn je besser wir sie kennen und verstehen, umso gezielter können wir sie unterstützen.

PwC. Mehr als 10.600 engagierte Menschen an 21 Standorten. 2,09 Mrd. Euro Gesamtleistung. Führende Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft in Deutschland.

Information, Vernetzung, Erfahrungsaustausch

PwC Boardroom. Das Programm für Aufsichtsräte.

Die Verantwortung und die Bedeutung von Aufsichtsgremien haben in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Zahlreiche regulatorische Neuerungen und eine stark gestiegene öffentliche Erwartungshaltung begleiten diese Entwicklung. Mit PwC Boardroom informieren wir Sie umfassend über aktuelle Themen und bieten Ihnen eine exklusive Plattform, um sich zu vernetzen und auszutauschen. Das Programm richtet sich an Mitglieder von Aufsichtsräten, Verwaltungsräten sowie Beiräten mit Überwachungsfunktion.

Publikationen

- *Der Aufsichtsratsvorsitz – Leitfaden für eine wertsteigernde Führung des Gremiums* stellt die zentralen Werttreiber der Aufsichtsratsarbeit aus Sicht des Vorsitzenden dar.
- *Die Unternehmensüberwachung – Überblick und Praxistipps* gibt einen kurzen und prägnanten Gesamtüberblick über die Aufsichtsratsarbeit.
- *Der Prüfungsausschuss – Best Practices einer effizienten Überwachung* ist unser Standardwerk zu Einrichtung und Arbeitsweise des Prüfungsausschusses.
- *404 – Nachrichten für Aufsichtsräte* erscheint regelmäßig und informiert aktuell rund um Corporate Governance, Rechnungslegung und Kapitalmarktregulierung – kurz, prägnant und relevant.

Veranstaltungen

- **Regelmäßige Treffen für Aufsichtsräte:**
Exklusive Veranstaltungen bieten Ihnen die Gelegenheit, sich über neueste Entwicklungen zu informieren und sich mit anderen Aufsichtsratsmitgliedern vergleichbarer Unternehmen auszutauschen. Gleichzeitig können Sie Ihr Aufsichtsratsnetzwerk erweitern.
- **Workshops und Seminare:**
Ob Grundlagenschulung, Update zur Rechnungslegung oder Seminare zu neuen gesetzlichen Vorschriften für die Aufsichtsratsarbeit, als exklusives Einzelgespräch oder Veranstaltung für das gesamte Gremium – wir haben die maßgeschneiderte Lösung für Sie.

App

Direkt auf Ihr iPad: Sie haben unsere praxisorientierten Publikationen für Aufsichtsräte und Prüfungsausschussmitglieder immer dabei. Durch Aktivieren der Push-Notification-Funktion werden Sie direkt über Neuigkeiten informiert und müssen nicht auf die nächste 404-Ausgabe warten. Einmal abgerufene Nachrichten und alle weiteren Inhalte sind auch ohne Internetverbindung lesbar – ideal für Flugzeug oder Bahn.



www.pwc.de/boardroom-app



Impressum

Ansprechpartner

Dr. Henning Hönsch
Tel.: +49 211 981-2720
E-Mail: henning.hoensch@de.pwc.com

Herausgeber

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Friedrich-Ebert-Anlage 35–37
60327 Frankfurt am Main
www.pwc.de

404 – Nachrichten für Aufsichtsräte ist eine periodisch erscheinende Information. Sofern Sie unseren Newsletter zukünftig nicht mehr erhalten möchten, bitten wir Sie um eine kurze Benachrichtigung.