

Update zu aktuellen
Entwicklungen des HGB

**Ausgabe 11,
Dezember 2019**

HGB direkt

pwc

Vergütungsberichterstattung & more: Die finale Fassung des ARUG II

Aktueller Anlass

Zur Umsetzung der 2. Aktionärsrechterichtlinie (EU-Richtlinie 2017/828 vom 17. Mai 2017) in deutsches Recht durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) hat der Bundesrat am 29. November 2019 gegen die vom Deutschen Bundestag beschlossene Entwurfassung keinen Einspruch eingelegt. Damit steht der Inhalt des Gesetzes fest.

ARUG II in der von Bundestag und Bundesrat beschlossenen Fassung reformiert vorrangig das Aktienrecht und sieht eine Vielzahl von Neuregelungen vor. Dazu zählen (teilweise wesentliche) Änderungen im Bereich der Vergütungsberichterstattung börsennotierter Unternehmen. Darauf sowie auf damit zusammenhängende sowie weitere Änderungen des HGB wird im Folgenden eingegangen. Zum neuen aktienrechtlichen Vergütungssystem (vormals „Vergütungspolitik“) s. HGB direkt, Ausgabe 10, Oktober 2018.

Auswirkungen

Vergütungsbericht

Allgemeines

Aktienrecht

Vorstand und Aufsichtsrat eines börsennotierten Unternehmens (AG, SE und KGaA) müssen künftig nach Aktienrecht jährlich einen separaten, klaren und verständlichen Vergütungsbericht erstellen. Dieser hat Angaben zur Vergütung jedes einzelnen Mitglieds des Vorstands und des Aufsichtsrats und zu Leistungen an diese sowie weitere Einzelangaben zu enthalten (§ 162 Abs. 1 und 2 AktG n.F. (= i.d.F. ARUG II)).

Handelsrecht

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 (= i.d.F. vor ARUG II)) sowie zur Berichterstattung über die Grundzüge des Vergütungssystems (§§ 289a Abs. 2, 315a Abs. 2 HGB) werden durch das ARUG II gestrichen.

DRS 17

Die derzeitige handelsrechtliche Vergütungsberichterstattung wird durch den Deutschen Rechnungslegungs Standard Nr. 17 „Berichterstattung über die Vergütung der Organmitglieder“ (DRS 17) konkretisiert. DRS 17 wird durch den Deutschen Rechnungslegungs Änderungsstandard Nr. 9 (DRÄS 9) an die Änderungen des Handelsrechts durch ARUG II angepasst. DRÄS 9 ist am 17. bzw. 26. Oktober 2019 durch das DRSC unter Vorbehalt verabschiedet worden (s. HGB direkt, Ausgabe 7, Oktober 2019).

DCGK

Der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) empfiehlt in der derzeit gültigen Fassung von 2017 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 2017). Am 9. Mai 2019 hat die Kodexkommission eine vorläufige Neufassung des Kodex (DCGK 2019) beschlossen, die nun an die von Bundestag und Bundesrat beschlossene Fassung des ARUG II angepasst werden muss, bevor sie im Bundesanzeiger veröffentlicht wird. Die vorläufige Fassung des DCGK 2019 enthält im Wesentlichen keine eigenständigen Empfehlungen zur Vergütungsberichterstattung mehr. Insbesondere wird auf die Mustertabellen verzichtet (s. HGB direkt, Ausgabe 3, Mai 2019).

Angaben zur Vergütung

Künftiges Aktienrecht

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, sind unter Namensnennung (individualisiert) folgende Angaben erforderlich, sofern sie einschlägig sind (§ 162 Abs. 1 Nr. 1 bis 6 AktG n.F.):

- alle festen und variablen Vergütungsbestandteile, ihr relativer Anteil sowie Erläuterungen dazu, z.B. wie die 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 inkl. Änderungen dieser Bedingungen;
- 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;
- eine Erläuterung, wie die festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder eingehalten wurde.

Dabei ist u.a. Folgendes zu beachten:

- 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 n.F.).

- Nach der Regierungsbegründung ist der Begriff der „Vergütung“ umfassend zu verstehen, nämlich als Gesamtheit der Definitionen von „Gesamtbezüge“ im Handelsrecht. Dazu gehören auch (zugeflossene) Ruhegehälter.
- Nach den Gesetzesmaterialien ist eine Vergütung „geschuldet“, wenn eine rechtlich bestehende Verpflichtung fällig, aber noch nicht erfüllt ist, und „gewährt“, wenn die Vergütung faktisch zugeflossen ist. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um eine aktienbasierte oder eine nicht aktienbasierte Vergütung handelt. Dadurch dürfte sich der bisherige Angabezeitpunkt aktienbasierter Vergütungen als Bezügebestandteil (= Zusagezeitpunkt) auf den späteren Fälligkeits- bzw. Zuflusszeitpunkt verschieben. Ob sich auch der bisherige Angabezeitpunkt nicht aktienbasierter Vergütungen verschiebt, bleibt abzuwarten.
- 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 n.F.).

Derzeitiges Handelsrecht

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).

Angaben zu Leistungen

Über die Vergütungsangaben hinaus fordert ARUG II Angaben zu bestimmten Leistungen an aktive Vorstandsmitglieder (§ 162 Abs. 2 AktG n.F.). 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.

Darstellung

ARUG II enthält keine Vorgaben für die Darstellung bzw. Form des Vergütungsberichts, sieht man davon ab, dass er klar und verständlich sein muss. 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](#)). Am 12. Juli 2019 wurde eine weitere Entwurfsfassung vorgelegt. Die endgültigen Leitlinien sind noch nicht veröffentlicht.

Erleichterungen

Nach derzeitigem Recht darf die individualisierte (Konzern-) Vergütungsberichterstattung für Vorstandsmitglieder bei einem entsprechenden Hauptversammlungsbeschluss unterbleiben („opting out“; §§ 286 Abs. 5, 314

Abs. 3 Satz 1 HGB). Eine vergleichbare Erleichterung ist nach ARUG II nicht mehr vorgesehen. Ein Bestandsschutz besteht auch bei vorliegendem Hauptversammlungsbeschluss nicht.

Demgegenüber enthält ARUG II 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 n.F.).

Prüfung

Der Vergütungsbericht ist durch den Abschlussprüfer daraufhin (formell) zu prüfen, ob die geforderten Angaben gemacht wurden; eine inhaltliche Prüfung hat nicht zu erfolgen. Über die Prüfung ist ein Vermerk zu erstellen, der dem Vergütungsbericht beizufügen ist (§ 162 Abs. 3 AktG n.F.).

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.

Veröffentlichung

Der Vergütungsbericht ist nach dem Votum der Hauptversammlung darüber zusammen mit dem Prüfungsvermerk zehn Jahre lang auf der Internetseite des Unternehmens zu veröffentlichen (§ 162 Abs. 4 AktG n.F.). Erfolgt eine längere Veröffentlichung, sind nach Ablauf der zehn Jahre personenbezogene Daten aus den Vergütungsberichten zu entfernen (§ 162 Abs. 5 Satz 3 n.F.).

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

Sanktionierung

Verstöße gegen die Pflicht zur Veröffentlichung des Vergütungsberichts und des Prüfungsvermerks werden als Ordnungswidrigkeit geahndet (§ 405 AktG n.F.), die unrichtige Wiedergabe oder Verschleierung der Verhältnisse der Gesellschaft im Vergütungsbericht als Straftat (§ 400 Abs. 1 Nr. 1 AktG n.F.).

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 vorgesehen. 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 n.F., ggf. i.V.m. § 315d Satz 2 HGB).

Erstanwendung

Die aktienrechtlichen Neuregelungen zum Vergütungsbericht sind erstmals für nach dem 31. Dezember 2020 beginnende Geschäftsjahre anzuwenden

(§ 26[...] Abs. 2 Satz 1 EGAktG n.F.). 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. Entsprechendes gilt schon für ein früheres Geschäftsjahr, wenn für dieses bereits ein aktienrechtlicher Vergütungsbericht (freiwillig) erstellt wird (Art. [...] Abs. 1 Satz 2 und 3 EGHGB n.F.).

Hinsichtlich der Ermittlung der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung gibt es 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 erstellt wird (§ 26[...] Abs. 2 Satz 2 EGAktG n.F.).

Weitere Änderungen des Handelsrechts

Befreiung von der Konzernrechnungslegungspflicht

Ein Teilkonzern-Mutterunternehmen, dessen (übergeordnetes) Mutterunternehmen seinen Sitz entweder in der EU bzw. EWR oder in einem Drittstaat hat, darf auf die Aufstellung, Prüfung und Offenlegung eines Konzernabschlusses und -lageberichts verzichten, wenn der Konzernabschluss und -lagebericht des übergeordneten Mutterunternehmens einschließlich Bestätigungs- oder Versagungsvermerk in englischer Sprache offengelegt wird (§§ 291 Abs. 1 Satz 1, 292 Abs. 1 Nr. 4 HGB n.F.). Nach derzeitigem Recht ist in beiden Fällen eine Offenlegung in deutscher Sprache erforderlich.

Im Fall eines EU-/EWR-Mutterunternehmens gilt die Neuregelung erstmals für nach dem 31. Dezember 2020 beginnende Geschäftsjahre (Art. [...] Abs. 1 Satz 1 EGHGB n.F.). Im Fall eines Drittstaats-Mutterunternehmens gilt die Neuregelung dem Wortlaut nach schon ab dem ersten Tag des Monats, der auf die Verkündung des ARUG II im Bundesgesetzblatt folgt (Art. 16 Satz 1 ARUG II).

Übrige Änderungen

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

Handlungsbedarf Vergütungsbericht nach ARUG II

Der Vergütungsbericht nach den neuen aktienrechtlichen Vorschriften ist erstmals für nach dem 31. Dezember 2020 beginnende Geschäftsjahre zu erstellen. Akuter Handlungsbedarf besteht deshalb nicht. Insbesondere müssen Unternehmen mit Abschlussstichtag 31. Dezember ihren Vergütungsbericht für 2019 wie bisher erstellen, d.h. als Teil des (Konzern-)Lageberichts nach den derzeitigen handelsrechtlichen Vorschriften, unter Beachtung des derzeit gültigen DRS 17 (= in der am 4. Dezember 2017 im Bundesgesetzblatt bekannt gemachten Fassung) und entsprechend der Empfehlungen des DCGK 2017, sofern diesen gefolgt wird, d.h. inklusive Mustertabellen für die Vorstandsvergütung. Dennoch empfiehlt es sich, die aktuellen Entwicklungen in diesem Bereich – insbesondere die Anpassung des DCGK 2019 an die beschlossene Fassung des ARUG II, die unverbindlichen EU-Leitlinien zur Darstellung des neuen Vergütungsberichts sowie eine eventuelle Verlautbarung

der Arbeitsgruppe „Vergütungsberichterstattung“ des IDW – aufmerksam zu verfolgen.

Befreiung nach § 292 HGB n.F.

Dem Wortlaut nach ist die befreiende Offenlegung der Unterlagen eines Drittstaat-Mutterunternehmens in englischer Sprache ab dem ersten Tag des auf die Verkündung des ARUG II im Bundesgesetzblatt folgenden Monats möglich. Der fehlende Bezug zu einem bestimmten Geschäftsjahr des Teilkonzern-Mutterunternehmens spricht u.E. dafür, dass die Erleichterungen durch die Offenlegung befreiender Konzernabschlüsse und -lageberichte von Drittlands-Mutterunternehmen für alle bei Inkrafttreten der Neuregelung noch nicht offengelegten (Teil-)Konzernabschlüsse und lageberichte in Anspruch genommen werden darf.

Zur Erstanwendung der entsprechenden Erleichterung für EU-/EWR-Mutterunternehmen s. oben.

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/de/rechnungslegung/national-office.

Sind Sie darüber hinaus an unserer Webcast-Reihe „PwC Accounting and Reporting Talks“ interessiert, können Sie diese über folgenden Link abonnieren:
www.pwc.de/ARTalks.

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.