



Aktienrechtliche Organvergütung Vergütungssystem und Vergütungsberichterstattung nach ARUG II

Sonja Kolb | Dr. Jörg R. Nickel | Florian Riedl | Andreas Rupp

6. April 2022

elektronische Kopie

Ihre Referenten



Sonja Kolb

Wirtschaftsprüferin

Partner

sonja.kolb@ebnerstolz.de

Tel. +49 711 2049-1070



Florian Riedl

Wirtschaftsprüfer, Steuerberater

Partner

florian.riedl@ebnerstolz.de

Tel. +49 40 37097-186



Dr. Jörg R. Nickel

Rechtsanwalt, Steuerberater

Partner

joerg.nickel@ebnerstolz.de

Tel. +49 221 20643-54



Andreas Rupp

Rechtsanwalt, Steuerberater

Partner

andreas.rupp@ebnerstolz.de

Tel. +49 721 915705-20

Agenda

1	Einführung und Überblick	4
2	Vergütungssystem börsennotierter Unternehmen	7
3	Vergütungsbericht börsennotierter Unternehmen	25
4	Prüfung durch Abschlussprüfer	49
5	Offenlegung	53

Agenda

1	Einführung und Überblick	4
2	Vergütungssystem börsennotierter Unternehmen	7
3	Vergütungsbericht börsennotierter Unternehmen	25
4	Prüfung durch Abschlussprüfer	49
5	Offenlegung	53

Erhöhung der Transparenz und Verbesserung der Mitwirkung von Aktionären durch ARUG II



WAS?

- › **Umsetzung** der von der EU vorgegebenen 2. Aktionärsrechterichtlinie (2. ARRL) in **nationales Recht** durch Verabschiedung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (**ARUG II**)
- › Einführung eines neuen (aktienrechtlichen) Vergütungsberichts in § 162 AktG n.F. durch das ARUG II



WOZU?

- › **Erhöhung der Transparenz** von börsennotierten Gesellschaften (Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat) und **stärkere Einbeziehung der Aktionäre in die Corporate Governance**
- › Erleichterung der grenzüberschreitenden Information und Ausübung von Aktionärsrechten



WER?

- › Anwendung für **börsennotierte Gesellschaften** (§ 162 Abs. 1 Satz 1 AktG), die in § 3 Abs. 2 AktG legaldefiniert sind
- › **Börsennotierte Aktiengesellschaften** und die diesen weitestgehend gleichgestellten **europäischen Aktiengesellschaften** (SE oder Societas Europaea) mit Satzungssitz in Deutschland sowie **börsennotierte KGaAs** (herrschende Meinung, kontrovers diskutiert)

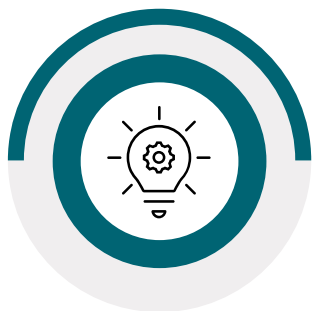


WANN?

- › Erstellung eines aktienrechtlichen Vergütungsberichts nach § 162 AktG n.F. erstmals für das **nach dem 31.12.2020 beginnende Geschäftsjahr**, also bei einem dem Kalenderjahr entsprechenden Geschäftsjahr erstmals für das **Geschäftsjahr 2021**, zu erstellen

1 Überblick

Schritte zur Umsetzung von ARUG II: Vom Vergütungssystem bis zur Vergütungsberichterstattung



1. Schritt: Implementierung / Anpassung des Vergütungssystems



2. Schritt: Festsetzung der Vergütungen



3. Schritt: Berichterstattung durch Vergütungsbericht



Agenda

1	Einführung und Überblick	4
2	Vergütungssystem börsennotierter Unternehmen	7
3	Vergütungsbericht börsennotierter Unternehmen	25
4	Prüfung durch Abschlussprüfer	49
5	Offenlegung	53

2 Vergütungssystem börsennotierter Unternehmen

Grundprinzipien des Vergütungssystems: Klarheit und Verständlichkeit

GRUNDPRINZIPIEN DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

§ 87a Abs. 1 Satz 1 AktG

KLARHEIT



VERSTÄNDLICHKEIT



Billigung durch Hauptversammlung



Veröffentlichung auf der Internetseite des Unternehmens (§ 120 Abs. 1 und 2 AktG)



PRAKTISCHE UMSETZUNGSFRAGEN

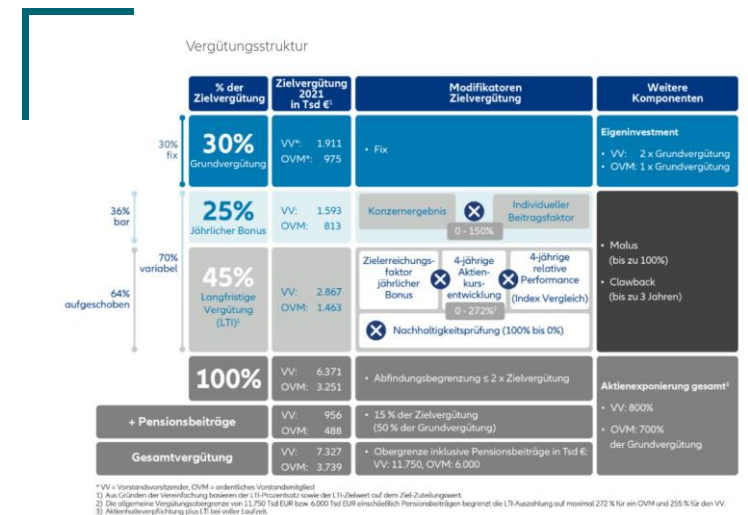
- › KGaA: Berücksichtigung von § 87a AktG ist nicht explizit gesetzlich gefordert
- › Jedoch: Anwendung von § 87a AktG für die gesamte Unternehmensleitung einer KGaA und insoweit Einbezug der Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung des geschäftsführenden Komplementärs (Beispiel: Henkel AG & KGaA)



PRAXISHINWEISE

- › Erreichung einer besseren Verständlichkeit für das Vergütungssystem **durch grafische Elemente und/oder interaktive Formate**
- › Aufnahme eines **zusätzlichen Verweises** (z.B. Verlinkung auf Einladung der HV), der das **Vergütungssystem in Gänze erklärt**

PRAXISBEISPIEL



Vergütungssystem Allianz SE

2 Vergütungssystem börsennotierter Unternehmen

Grundprinzipien des Vergütungssystems: Ausrichtung auf nachhaltige und langfristige Entwicklung

GRUNDPRINZIPIEN DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

§ 87a Abs. 1 Satz 2 AktG

NACHHALTIGE



LANGFRISTIGE ENTWICKLUNG
DER GESELLSCHAFT



Soziale und ökologische Gesichtspunkte sollen stärker berücksichtigt werden



PRAKTISCHE UMSETZUNGSFRAGEN

- > Fraglich, inwieweit etwaige CSR-bezogene Aspekte in das unternehmensindividuelle System der Vorstandsvergütung Eingang finden
- > Es gibt gem. der bislang veröffentlichten Vergütungssysteme ein breites Spektrum für soziale und ökologische Themen bzw. ESG-Zielsetzungen



PRAXISHINWEISE

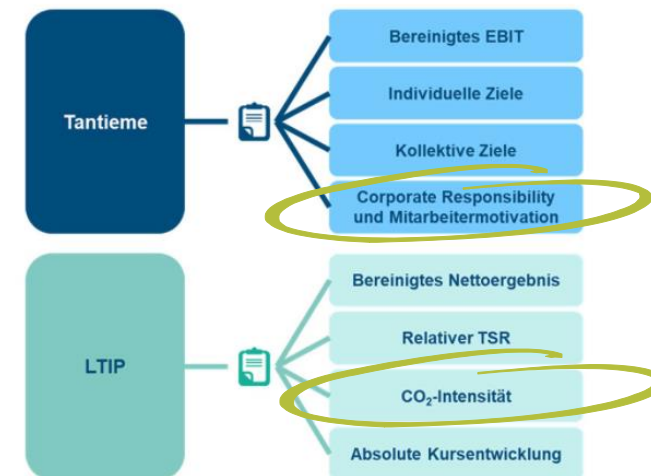
- > Häufig wird der Begriff der Nachhaltigkeit noch mit dem der Langfristigkeit inhaltsgleich verwendet
- > Deutlich breitere Verankerung von Nachhaltigkeitsthemen in Vorstandsvergütungssystemen zu erwarten
- > Langfristig auch Ausstrahlungswirkung auf Unternehmen anderer Rechtsformen

PRAXISBEISPIELE

Langfristige variable Vergütung (LTI): „Prisma“

- Zielwert: derzeit 130% der jeweiligen Festvergütung
- Kennzahlen (multiplikativ verknüpft; derzeitige Gewichtung in Klammern):
 - Total Shareholder Return (TSR-Faktor); wird multipliziert mit
 - Outperformance-Faktor (75%): Relative Aktienkursentwicklung im Vergleich zum Index STOXX Europe 600 Chemicals
 - CO₂-Faktor (25%): Reduktion der Treibhausgasemissionen
- Auszahlung: nach vier Jahren zwischen 0 und 200% des Zielwertes

Vergütungssystem Covestro AG



Vergütungssystem RWE AG

2 Erstellung des Vorstandsvergütungssystems durch den Aufsichtsrat

Berücksichtigung der Mindestangaben im Vorstandsvergütungssystem: Auf einen Blick



Mindestangaben zu strukturellen Festlegungen und Erläuterungen

Angaben zu diesen Vergütungsbestandteilen sind deskriptiv, d.h. von der Existenz des jeweiligen Vergütungsbestandteils abhängig

2 Erstellung des Vorstandsvergütungssystems durch den Aufsichtsrat

Mindestangaben im Vorstandsvergütungssystem: Fokus Maximalvergütung (1/2)



MAXIMALVERGÜTUNG (NR. 1)

Inhaltliche Ausgestaltung



Festgehalt



(kurz- & langfristige) variable Vergütung

weitere Vergütungsbestandteile

Bestimmung der Maximalvergütung und relativer Anteil von fester und variabler Vergütung



Maximalvergütung ist in konkreten Zahlen anzugeben oder als Vielfaches einer variablen Kennzahl

Einbeziehung des Zeitpunkts der Gewährung



Maximalvergütung umfasst die gesamte im Geschäftsjahr „gewährte“ Vergütung



PRAKTISCHE UMSETZUNGSFRAGEN

> AktG enthält keine konkreten Vorgaben hinsichtlich der Ausgestaltung der Maximalvergütung

> Keine verpflichtend materiell-inhaltlichen Vorgaben des Gesetzgebers für die konkrete Vergütungshöhe und feste Relation zur durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern der Gesellschaft (vertikaler Vergütungsvergleich)

> Unterschiedliche Auslegung des Begriffs „gewährt“ möglich



PRAXISHINWEISE

> AR kann darüber entscheiden, ob die Maximalvergütung für den gesamten Vorstand oder für jedes einzelne Vorstandsmitglied (Ressorts, Trennung nach Funktion) festgesetzt wird

> Einberechnung eines angemessenen Sicherheitsaufschlags bei der betragsmäßigen Festlegung der Maximalvergütung

> Ausschließliche Angabe einer Berechnungsmethode könnte dem Gebot eines „klaren und verständlichen Vergütungssystems“ entgegenstehen, sodass in der Praxis davon abzuraten ist

> Darstellung einer Berechnungsmethode nur als zusätzliche Erläuterung neben der Nennung eines konkreten Geldbetrags

> Vergütung gilt grundsätzlich zu dem Zeitpunkt als gewährt, zu dem sie dem Vorstandsmitglied zufließt (faktischer Zufluss); alternative Auffassung vertretbar (z.B. bei Aktienoptionen)

2 Erstellung des Vorstandsvergütungssystems durch den Aufsichtsrat

Mindestangaben im Vorstandsvergütungssystem: Fokus Maximalvergütung (2/2)



MAXIMALVERGÜTUNG (NR. 1)

Vorgehen bei Überschreitung der Maximalvergütung

Summe aller Vergütungselemente



ex ante festgelegte Maximalvergütung



Begrenzung des konkreten Vergütungsanspruchs



PRAKTISCHE UMSETZUNGSFRAGEN

- › Keine gesetzlichen Vorgaben welche Vergütungsbestandteile für den Fall eines Überschreitens der Maximalvergütung gekürzt werden sollen; Entscheidung obliegt dem AR

- › Keine gesetzlichen Vorgaben zum Kreis der einzubeziehenden Arbeitnehmer (Vertikalvergleich)
- › Die Wahl der Peer-Group für den Horizontalvergleich bleibt dem AR überlassen
- › DCGK lässt offen, welche Aspekte im Rahmen des Vergleichs zu berücksichtigen sind

- › Gesetzgeber lässt offen, wie weit die Maximalvergütung durch die HV herabgesetzt werden darf



PRAXISHINWEISE

- › Festlegung von Kürzungsmodalitäten empfohlen
- › Vornahme einer erforderlichen Kürzung in der Praxis regelmäßig an der langfristig variablen Vergütung mit der spätesten Fälligkeit

- › Keine Beschränkung auf die Arbeitnehmer der berichtenden Gesellschaft (Vertikalvergleich)
- › Wahl der Peer Group (Horizontalvergleich) in Übereinstimmung mit der Peer Group, die für interne Zwecke, z.B. Ableitung des Diskontierungszinssatzes (Impairment-Test) verwendet wird

- › Herabsetzung der Maximalvergütung durch HV zumindest nicht deutlich unter die Vergütung der Peer Group (Vergütungsanreize für Vorstand auch im Interesse der Aktionäre)

Ziel-Gesamtvergütung



Beurteilung der Üblichkeit der Vergütung:

- ✓ Vergleichsgruppe aus anderen Unternehmen (Horizontalvergleich)
- ✓ Vergleich innerhalb des Unternehmens (Vertikalvergleich)

Eingriffsrecht der Hauptversammlung



HV steht Möglichkeit offen, die Maximalvergütung herabzusetzen (Sonderstellung)

2 Vergütungssystem börsennotierter Unternehmen

Beschlussfassung zum Vergütungssystem durch den Aufsichtsrat

EWG RL 2007 36 Art. 9 a Abs. 1 ARRL

- › Mitgliedstaaten müssen sicherstellen, dass Gesellschaften eine Vergütungspolitik in Bezug auf die Mitglieder der Unternehmensleitung erarbeiten, und dass die Aktionäre das Recht haben, über die Vergütungspolitik in der Hauptversammlung abzustimmen.



Richtlinienvorgabe

§ 87 a AktG; § 120a AktG

- › Aufsichtsrat muss ein klares und verständliches Systems der Vorstandsvergütung erarbeiten
- › Hauptversammlung beschließt über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder (alle vier Jahre oder bei wesentlichen Änderungen)



Umsetzung in Deutsches Recht

2 Vergütungssystem börsennotierter Unternehmen

Implementierung/Anpassung des Vergütungssystems für den Vorstand

1. ERSTELLUNG

- › Entwurf eines Vergütungssystems, das den Anforderungen des § 87a Abs.1 AktG genügt
- › Abgleich bereits bestehender Vergütungssysteme mit diesen Vorgaben und Anpassung hieran

2. BESCHLUSS DURCH AR

- › Festsetzung und Entwicklung des Vergütungssystems beim Gesamtaufsichtsrat
- › Vorbereitung durch den Ausschluss ist möglich

3. BESCHLUSS DURCH HV

- › Obligatorischer Beschluss des Vergütungssystems durch die HV
- › Herabsetzungskompetenz der HV hinsichtlich der Maximalvergütung (§ 87 Abs. 4 AktG)

4. VERÖFFENTLICHUNG

- › Vergütungssystem und Beschluss hierüber
- › unverzüglich
- › auf der Internetseite der Gesellschaft
- › mindestens für 10 Jahre



Erstmalige Beschlussfassungen hatten bis zum Ablauf der ersten ordentlichen HV zu erfolgen, die auf den 31. Dezember 2020 folgt, daher sollten alle Beschlussfassungen erfolgt sein.

2 Vergütungssystem börsennotierter Unternehmen

Zuständigkeit des Aufsichtsrates für die Erstellung des Vergütungssystems

1

Gesetzliche Vorgaben

Keine gesetzliche Regelung über Möglichkeit zur Übertragung auf einen Ausschuss

Kein Delegationsverbot nach § 107 Abs. 3 Satz 7 AktG

Ungeschriebenes Delegationsverbot?

2

Auslegungserwägungen

Nach § 107 Abs. 3 Satz 7 AktG fällt Abschluss des Anstellungsvertrages mit dem Vorstand in die Zuständigkeit des Aufsichtsrates

Ein durch einen einzelnen Ausschuss beschlossenes Vergütungssystem würde den Aufsichtsrat binden

3

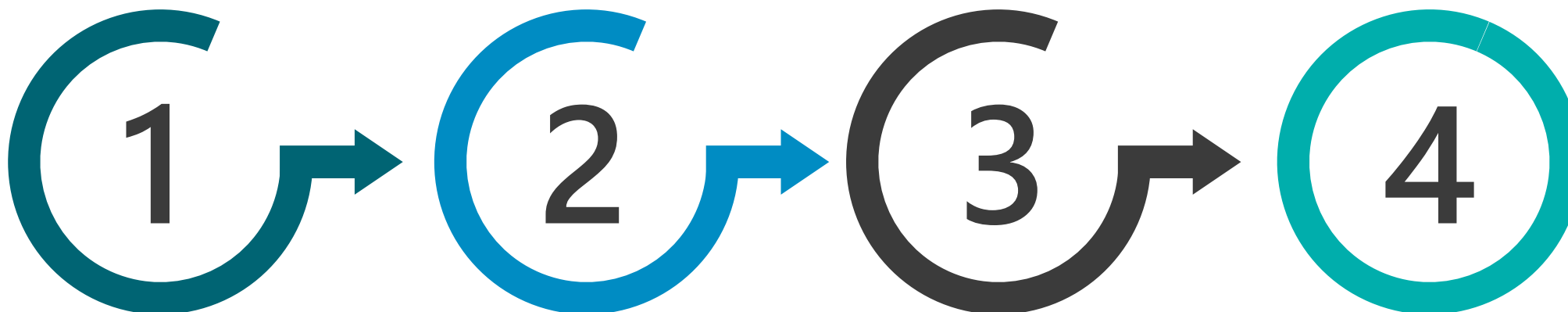
Empfehlung

Bis zur rechtssicheren Klärung der Zuständigkeitsfrage sollte das Plenum über das (durch den Ausschuss vorbereitete) Vergütungssystem Beschluss fassen



2 Vergütungssystem börsennotierter Unternehmen

Beschlussfassung durch die Hauptversammlung



Inhaltliche
Ausgestaltung des
Vergütungssystems
liegt nach § 120a Abs.
1 AktG beim
Aufsichtsrat

HV beschließt über Billigung
oder Nichtbilligung als Ganzes
Beschlussvorschlag ist nicht
Gegenantragsfähig
Keine Möglichkeit eigenes
System vorzulegen, wenn
Aufsichtsrat pflichtwidrig
keinen Vorschlag unterbreitet

**Kritik der Hauptversamm-
lung nur möglich durch**
Ablehnung des
Gesamtsystems
Aussprache auf HV zu
einzelnen Themen
Entlastungsverweigerung für
Aufsichtsräte

Beratendes Votum, das
weder Rechte noch
Pflichten begründet,
somit auch keine
Enthftung des
Aufsichtsrates herbeiführt

2 Vergütungssystem börsennotierter Unternehmen

Konsequenzen der Nichtbilligung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung

Nichtbilligung durch die Hauptversammlung

➤ Pflicht zur Vorlage eines überprüften Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat; Keine Auswirkung auf die konkrete Vergütungsfestsetzung

Überprüfung durch den Aufsichtsrat

➤ „Überprüft“ laut Gesetzesbegründung nicht zwingend „überarbeitet“; aber Risiko einer Abweichung von Art. 9a Abs. 3 ARUG II, wo von einer überarbeiteten Fassung gesprochen wird

Vorlage des „überprüften“ Systems in der nächsten Hauptversammlung

- Erläuterung aller wesentlichen Änderungen
- Übersicht, inwieweit die Abstimmung und Äußerungen der Aktionäre berücksichtigt wurden

Offenlegung des Vergütungssystems

§ 120a Abs. 2 AktG

Unverzögliche Offenlegung sowohl des Beschlusses mit Beschlussdatum und Ergebnis als auch des Vergütungssystems

Rahmenbedingungen

- › für 10 Jahre kostenfrei öffentlich zugänglich
- › unabhängig von Gültigkeitsdauer in der Gesellschaft
- › Kenntlichmachung der aktuell gültigen Fassung

Nicht gebilligtes Vergütungssystem

- › Keine Aussage in der Regierungsbegründung
- › nach Sinn und Zweck, Offenlegung eines missbilligten Vergütungssystems, da dieses auch Grundlage für eine zugesagte Vorstandsvergütung sein kann
- › Offenlegung zudem unabhängig von der Gültigkeit

2 Vergütungssystem börsennotierter Unternehmen

Festsetzung der Vergütung

BESTEHENDE VORSTANDSVERTRÄGE

- › Die Vergütung von Vorstandsmitgliedern, deren Vertrag vor Abschluss des neu aufgesetzten Vergütungssystems aufgesetzt worden, bedarf keiner Anpassung
- › Allenfalls auf einvernehmlicher/freiwilliger Basis kann das Vertragsverhältnis angepasst werden

VERLÄNGERUNG ODER NEUABSCHLUSS VON VORSTANDSVERTRÄGEN

- › Bei Verlängerung und Abschluss von Vorstandsverträgen ist zwingend die Vergütung im Rahmen des neuen Vergütungssystems vorzunehmen
- › „Vergütungsrahmen“ bietet die Möglichkeit, individuelle Vertragsgestaltungen zu finden



Ursprüngliche Übergangsfrist dürfte ausgelaufen sein.

Nach § 26j Abs. 1 S. 2 EGAktG konnte der Aufsichtsrat auch noch anhand der alten Vergütungspraxis die Vergütungen mit den Vorstandsmitgliedern innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach Billigung festsetzen.

FESTSETZUNG

- › Festsetzung muss in Übereinstimmung mit dem der Hauptversammlung vorgelegten System erfolgen, auf die Billigung kommt es nicht an;
- › Verstoß hiergegen kann unter Gesichtspunkten der Kollusion zur Nichtigkeit führen, ansonsten ist wohl von Wirksamkeit des Vertrages auszugehen, wobei eine haftungsbegründende Pflichtverletzung des Aufsichtsrates im Sinne von §§ 93, 116 AktG angenommen werden kann

2 Vergütungssystem börsennotierter Unternehmen

Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem (§ 87a Abs. 2 Satz 2 AktG)

Richtlinienvorgabe

Art 9a Abs. 4 2. ARRL

Bei außergewöhnlichen Umständen ist Abweichung möglich

Umsetzung in Deutschland

§ 87a Abs. 2 AktG

Abweichung möglich, wenn es für das langfristige Wohlergehen der Gesellschaft notwendig ist und das Vergütungssystem Bestandteile, von denen abgewichen werden kann, benennt

Beispiel: Anwerbung eines besonders geeigneten Krisenmanagers in der Unternehmenskrise

Praxishinweis

Praxishinweis

Das Grundvergütungssystem sollte so flexibel gefasst werden, dass eine etwaige Neuausrichtung in dem festgelegten Rahmen möglich ist und somit keine Änderung des Vergütungssystems per se erforderlich wird

2 Vergütungssystem börsennotierter Unternehmen

Berichterstattung durch Vergütungsbericht

1. ERSTELLUNG

- › Durch Vorstand und Aufsichtsrat
- › Mindestinhalt ergibt sich aus den detaillierten Vorgaben des § 162 Abs. 1 und Abs. 2 AktG
- › EU-Kommission hat im März 2019 einen Entwurf für verbindliche Leitlinien zur Erstellung des Vergütungsberichts veröffentlicht, die als „Best Practise“ zu verstehen sind.

2. PRÜFUNG

- › Prüfpflicht nach § 162 Abs. 3 AktG des Abschlussprüfers darüber, ob gesetzlich geforderter Inhalt tatsächlich zur Verfügung gestellt wird.
- › **Konkretisierung durch IDW EPS 870 i.F. vom 07.01.2021**
- › Prüfvermerk ist Vergütungsbericht beizufügen.



Die Erstellung hat erstmals für Geschäftsjahre zu erfolgen, die nach dem 31. Dezember 2020 beginnen.

3. BESCHLUSS/ERÖRTERUNG DURCH HV

- › Obligatorischer – bloß empfehlender - Beschluss über den Vergütungsbericht durch die Hauptversammlung
- › Bei KMU genügt bloße Erörterung des Vergütungsberichtes in der Hauptversammlung

4. VERÖFFENTLICHUNG

- › Vergütungssystem und Beschluss hierüber
- › unverzüglich
- › auf der Internetseite der Gesellschaft
- › mindestens für 10 Jahre

2 Vergütungssystem börsennotierter Unternehmen

Vergütungssystem für den Aufsichtsrat

EWG RL 2007 36 Art. 9 a Abs. 1 ARRL

- › Mitgliedstaaten müssen sicherstellen, dass Gesellschaften eine Vergütungspolitik in Bezug auf die Mitglieder der Unternehmensleitung erarbeiten, und dass die Aktionäre das Recht haben, über die Vergütungspolitik in der Hauptversammlung abzustimmen.



Richtlinienvorgabe

§ 113 Abs. 3 AktG iVm § 87 a AktG

- › Verwaltung muss ein klares und verständliches Systems der Aufsichtsratsvergütung erarbeiten, über das mindestens alle vier Jahre Beschluss zu fassen ist.
- › deutsche Regelung, nach der die Hauptversammlung für die Aufsichtsratsvergütung zuständig ist, geht über die Richtlinienvorgaben, die sich vorwiegend auf monistische Gesellschaftsorganisationen beziehen, hinaus.



Umsetzung in Deutsches Recht

2 Vergütungssystem börsennotierter Unternehmen

Implementierung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat

ERSTELLUNG DES VERGÜTUNGSENTWURFES

BESCHLUSS DER HAUPTVERSAMMLUNG ÜBER VERGÜTUNGSSYSTEM UND VERGÜTUNGSFESTSETZUNG

VERÖFFENTLICHUNG

- › Zuständigkeit liegt gemäß § 124 Abs. 3 AktG bei Vorstand und Aufsichtsrat
- › Verweis auf § 87a AktG, aber zahlreiche Angaben können entfallen, da die Vergütungsstruktur des Aufsichtsrates viele Bestandteile der Vorstandsvergütung nicht enthält
- › mindestens alle vier Jahre beschließt HV über die Aufsichtsratsvergütung (§ 113 Abs. 3 AktG)
- › einfacher bestätigender Beschluss ist möglich
- › Keine Beschlussfassung/Bestätigung führt zur Überprüfung und erneuten Beschlussfassung in der nächsten Hauptversammlung, sofern nicht durch einen zulässigen Gegenantrag die Hauptversammlung kraft eigener Zuständigkeit abhilft
- › Vergütungssystem und konkrete Vergütungsfestsetzung sind unverzüglich nach Beschlussfassung für zehn Jahre auf der Internetseite der Gesellschaft zu veröffentlichen (§ 113 Abs. 3 Satz 6 AktG iVm § 120a Abs. 2 und 3 AktG)

2 Vergütungssystem börsennotierter Unternehmen

Die Vergütung des Aufsichtsrates im Einzelnen

Angemessenheit

Beurteilungsmaßstab ist neben den konkreten Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder auch die Lage der Gesellschaft.

Variable Vergütungsbestandteile

Variable Vergütungsbestandteile sind möglich, aber nicht zwingend vorgeschrieben; **Beachte:** Laut EuGH/BFH Rechtsprechung muss die Vergütung zu mindestens 10 % variabel sein, um die Unternehmereigenschaft des Aufsichtsratsmitgliedes anzuerkennen.

Erfolgsabhängige Vergütung

Erfolgsabhängige Vergütungen sind uneingeschränkt möglich, sie sollen aber auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet sein und vorzugsweise eine mehrjährige Bemessungsgrundlage.

Aktien- und aktienkursbasierte Vergütungen

Die Gewährung von Aktienoptionen auf Aufsichtsratsmitglieder ist unzulässig und es sprechen gewichtige Gründe dafür, dass auch aktienkursbasierte Vergütungen an Mitglieder des Aufsichtsrates nicht zulässig sind.

Agenda

1	Einführung und Überblick	4
2	Vergütungssystem börsennotierter Unternehmen	7
3	Vergütungsbericht börsennotierter Unternehmen	25
4	Prüfung durch Abschlussprüfer	49
5	Offenlegung	53

3 Aktienrechtliche Organvergütung

Vorgaben für den Vergütungsbericht börsennotierter Unternehmen

Erstmalige Anwendung Hauptversammlungs-Saison 2022

- › neuer Tagesordnungspunkt: Vergütungsbericht (retrospektiv)
 - Inhalt: Vorgaben des § 162 AktG
 - der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegen
 - Ausnahme: keine Beschlussfassung bei börsennotierten KMU-Gesellschaften
- › detailliertere Darstellung im Vergleich zu den Vergütungsberichten der Vergangenheit
etwa Wegfall der Opting-Out-Möglichkeiten, mehrjähriger Vergleich zu Arbeitnehmervergütung und der wirtschaftlichen Entwicklung der Gesellschaft etc.
- › in den ersten Jahren sind Schwierigkeiten bei Umsetzung zu erwarten (vor allem mit Blick auf die Darstellung variabler Vergütungsbestandteile), bis sich eine Marktpraxis entwickelt hat

3 Aktienrechtliche Organvergütung

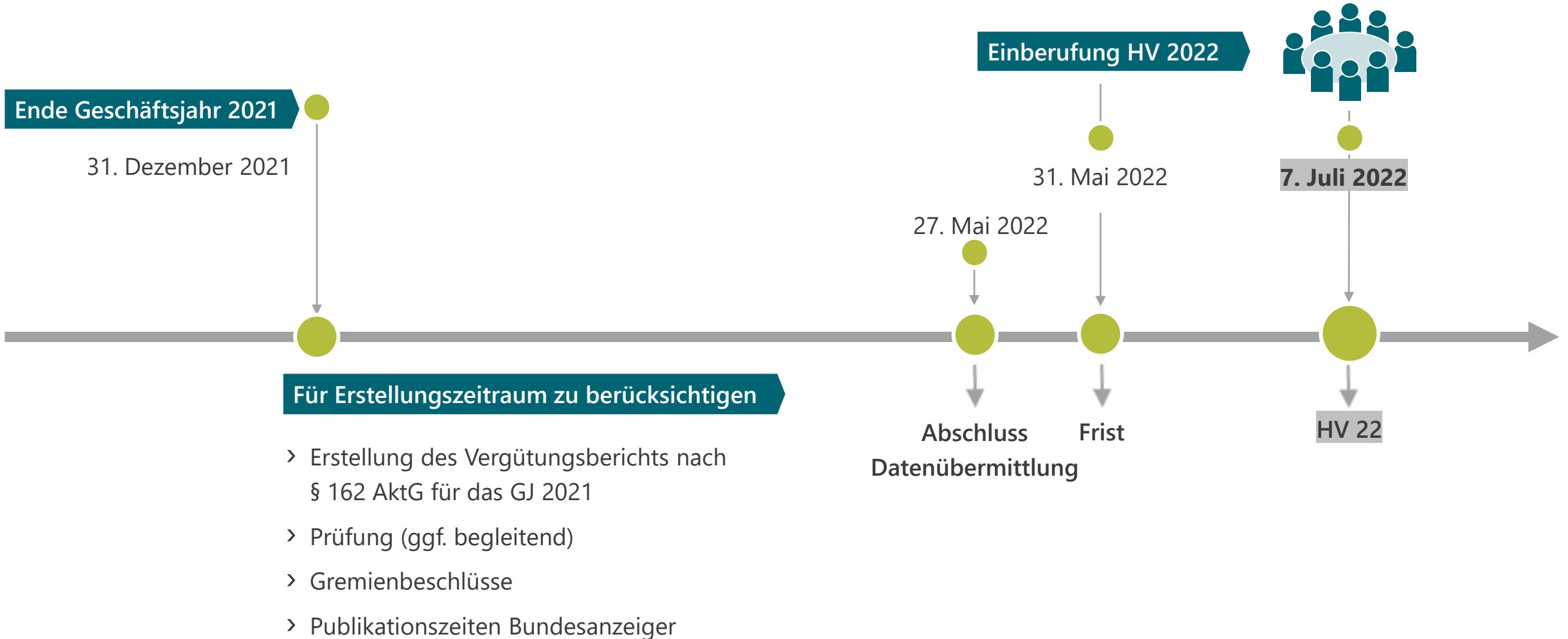
Vorgaben für den Vergütungsbericht börsennotierter Unternehmen

Kurzüberblick zu Ablauf von der Erstellung bis zur Veröffentlichung

- › Berichterstattung über die Vergütung der Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat
- › Zuständigkeit: gemeinsame Aufgabe von Vorstand und Aufsichtsrat
- › Inhalt des Vergütungsberichts
 - zeitlich: das letzte Geschäftsjahr
 - Darstellung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Organmitglieder
 - in der Regel Spiegelbild des Vorstandsvergütungssystems nach § 87a AktG und des Aufsichtsratsvergütungssystems
 - auch Vergütung durch Konzernunternehmen
 - § 162 Abs. 1: betrifft alle Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats
 - § 162 Abs. 2: betrifft nur Mitglieder des Vorstands und sofern noch nicht in Abs. 1 enthalten
 - > Angaben nur, soweit diese inhaltlich tatsächlich vorliegen
- › Beschlussfassung in Vorstand und in Aufsichtsrat
- › Vorlage zur Billigung an die Hauptversammlung
- › Veröffentlichung von Vergütungsbericht und Vermerk auf Internetseite für 10 Jahre, kostenfrei

3 Aktienrechtliche Organvergütung

Zeiträume mit Blick auf die Erstellung des Vergütungsberichts und die Einberufung der HV - Beispiel -



Für Erstellungszeitraum zu berücksichtigen

- › Erstellung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG für das GJ 2021
- › Prüfung (ggf. begleitend)
- › Gremienbeschlüsse
- › Publikationszeiten Bundesanzeiger

3 Aktienrechtliche Organvergütung

Vorgaben für den Vergütungsbericht börsennotierter Unternehmen

Inhalt § 162 AktG



3 Aktienrechtliche Organvergütung

Vorgaben für den Vergütungsbericht börsennotierter Unternehmen

Mindestbestandteile nach § 162 Abs. 1 Satz 2 AktG

„Der Vergütungsbericht hat unter Namensnennung der in Satz 1 genannten Personen die folgenden Angaben zu enthalten, soweit sie inhaltlich tatsächlich vorliegen:

- 1** alle festen und variablen Vergütungsbestandteile, deren jeweiliger relativer Anteil sowie eine Erläuterung, wie sie dem maßgeblichen Vergütungssystem entsprechen, wie die Vergütung die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert und wie die Leistungskriterien angewendet wurden;
- 2** eine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der über die letzten fünf Geschäftsjahre betrachteten durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis, einschließlich einer Erläuterung, welcher Kreis von Arbeitnehmern einbezogen wurde;
- 3** die Anzahl der gewährten oder zugesagten Aktien und Aktienoptionen und die wichtigsten Bedingungen für die Ausübung der Rechte, einschließlich Ausübungspreis, Ausübungsdatum und etwaiger Änderungen dieser Bedingungen;
- 4** Angaben dazu, ob und wie von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wurde, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern;
- 5** Angaben zu etwaigen Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands, einschließlich einer Erläuterung der Notwendigkeit der Abweichungen, und der Angabe der konkreten Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde;
- 6** eine Erläuterung, wie der Beschluss der Hauptversammlung nach § 120a Absatz 4 oder die Erörterung nach § 120a Absatz 5 berücksichtigt wurde;
- 7** eine Erläuterung, wie die festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder eingehalten wurde.“

3 Aktienrechtliche Organvergütung

Vorgaben für den Vergütungsbericht börsennotierter Unternehmen

Gewährt und geschuldet – „due and granted“

- › „gewährt“ umfasst faktischen Zufluss in das Vermögen des Organmitglieds
- › „geschuldet“ umfasst im abgelaufenen Geschäftsjahr fällig gewordene, aber noch nicht zugeflossene Vergütung
- › Diskussion zu variabler Vergütung



PRAKTISCHE UMSETZUNGSFRAGEN

- › Problemfeld: Vergütung im Berichtszeitraum erdient, entsprechende Beschlussfassung erfolgt zu späterem Zeitpunkt
-> Zeitversetzte Berichterstattung im Vergütungsbericht?
- › Abwägung
- › Auslegung gesetzlicher Vorgaben
- › Transparenz / Informationsinteresse der Aktionäre
- › Handhabung in Marktpraxis

3 Aktienrechtliche Organvergütung

Vorgaben für den Vergütungsbericht börsennotierter Unternehmen

Vergütung durch Konzernunternehmen

- › Bezug auf handelsrechtlichen Konzernbegriff
- › Ziele
 - › Rückschlüsse auf etwaige Interessenkonflikte der vergüteten Organmitglieder
 - › Vermeidung des Risikos, dass Gesellschaften Mitgliedern der Unternehmensleitung verdeckte Vergütungen über Konzernunternehmen zukommen lassen
 - › vollständiges Bild soll den Aktionären gewährt werden => Transparenz



PRAKTISCHE UMSETZUNGSFRAGEN

- › Problem: keine tätigkeitsbezogene Eingrenzung des Vergütungsbegriffs
- › Darstellung der Vergütung des Organmitglieds für seine Vorstands- bzw. Aufsichtsrats-tätigkeit in der Gesellschaft oder auch
- › Vergütungen für andere Tätigkeiten

3 Aktienrechtliche Organvergütung

Vorgaben für den Vergütungsbericht börsennotierter Unternehmen

Mindestbestandteile nach § 162 Abs. 1 Satz 2 AktG



Praxishinweise

Für den Bericht über die Vergütung des Aufsichtsrats

- › gelten nur die Angaben des § 162 Absatz 1
- › es entfallen die Zusatzangaben nach § 162 Absatz 2, diese gelten allein für Vorstandsmitglieder
- › Angaben für Mitglieder des Aufsichtsrats nur, sofern zutreffend
 - › in der Regel wird z.B. Berichterstattung über variable Vergütung entfallen

3 Aktienrechtliche Organvergütung

Vergütung gem. § 162 Abs. 1 Nr. 1 AktG

NR. 1

- › alle festen und variablen Vergütungsbestandteile
- › deren jeweiliger relativer Anteil sowie
- › eine Erläuterung, wie sie dem maßgeblichen Vergütungssystem entsprechen, wie die Vergütung die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert und wie die Leistungskriterien angewendet wurden

ANGABEN ZU VERGÜTUNGSBESTANDTEILEN

- › „Spiegelbild“ eines zugrunde liegenden Vergütungssystems, teilweise unterschiedlich bewertet, „ob“ ein Vergütungsbestandteil vorliegt
- › für die Darstellung der Relation wird im Gesetz nur zwischen festen und variablen Vergütungsbestandteilen unterschieden
=> es empfiehlt sich aber eine weitergehende Aufgliederung, wie etwa bei der variablen Vergütung in ein- und mehrjährige Vergütung (jeweils angelehnt an das Vergütungssystem)
- › bei langfristig variabler Vergütung, die erst nach Ablauf mehrerer Jahre zur Verfügung stehen soll, erfolgt Angabe regelmäßig nicht bereits im ersten Jahr des Bemessungszeitraums

3 Aktienrechtliche Organvergütung

Vergütung gem. § 162 Abs. 1 Nr. 1 AktG

NR. 1

- › alle festen und variablen Vergütungsbestandteile
- › deren jeweiliger relativer Anteil sowie
- › eine Erläuterung, wie sie dem maßgeblichen Vergütungssystem entsprechen, wie die Vergütung die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert und wie die Leistungskriterien angewendet wurden

ANGABEN ZU VERGÜTUNGSBESTANDTEILEN

- › Maßstab: im Verhältnis zur Gesamtvergütung
- › daher konkrete Gesamtvergütung als feste Bezugsgröße erforderlich

3 Aktienrechtliche Organvergütung

Vergütung gem. § 162 Abs. 1 Nr. 1 AktG

NR. 1

- › alle festen und variablen Vergütungsbestandteile
- › deren jeweiliger relativer Anteil sowie
- › eine Erläuterung, wie sie dem maßgeblichen Vergütungssystem entsprechen, wie die Vergütung die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert und wie die Leistungskriterien angewendet wurden

ANGABEN ZU VERGÜTUNGSBESTANDTEILEN

- › Blick auf praktische Umsetzung der Vergütungspolitik
- › Begriff „langfristige Entwicklung“ wie bei Vergütungssystem (s. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG)
- › u.E. empfehlenswert zu Leistungskriterien (tabellarisch):
 - › Aufteilung in finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien
 - › deren Gewichtung
 - › Vergütungs- und Leistungskorridor
 - › tatsächliche Leistungsfeststellung und
 - › die tatsächliche Vergütung
- › zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen kann abstrakte Darstellung erwogen werden

3 Aktienrechtliche Organvergütung

Vergütung gem. § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG

NR. 2

- › eine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung
- › der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie
- › der über die letzten fünf Geschäftsjahre betrachteten durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis, einschließlich einer Erläuterung, welcher Kreis von Arbeitnehmern einbezogen wurde

ANGABEN ZU VERGÜTUNGSBESTANDTEILEN

- › bei vergleichender Darstellung absolute Zahlen oder – wie überwiegend als ausreichend erachtet – Darstellung der prozentualen Veränderung
- › vergleichende Darstellung aller drei Vergleichsparameter
 - (1) Vergütungsveränderung
 - (2) Ertragsentwicklung
 - (3) durchschnittliche Arbeitnehmervergütung

3 Aktienrechtliche Organvergütung

Vergütung gem. § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG

NR. 2

- › eine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung
- › der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie
- › der über die letzten fünf Geschäftsjahre betrachteten durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis, einschließlich einer Erläuterung, welcher Kreis von Arbeitnehmern einbezogen wurde

ANGABEN ZU VERGÜTUNGSBESTANDTEILEN

- › Jahresüberschuss bzw. Jahresfehlbetrag im bilanzrechtlichen Sinn nach HGB

3 Aktienrechtliche Organvergütung

Vergütung gem. § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG

NR. 2

- › eine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung
- › der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie
- › der über die letzten fünf Geschäftsjahre betrachteten durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis, einschließlich einer Erläuterung, welcher Kreis von Arbeitnehmern einbezogen wurde

ANGABEN ZU VERGÜTUNGSBESTANDTEILEN

- › Vergleichsgruppe von Arbeitnehmern zu konkretisieren
- › bei Vergleichsgruppe der relevanten Arbeitnehmer besteht ein weiter Ermessensspielraum; etwa konzernweit oder nur auf Gesellschaftsebene
- › Begriff „Vollzeitäquivalenzbasis“
 - › gesetzlich nicht ausdrücklich geregelt
 - › ggf. unternehmensinterne Regelung
 - › Beurteilungsspielraum liegt innerhalb arbeitsrechtlicher Grenzen
 - › für die Arbeitnehmervergütung gilt weites Verständnis

3 Aktienrechtliche Organvergütung

Vergütung gem. § 162 Abs. 1 Nr. 3 AktG

NR. 3

- › die Anzahl der gewährten oder zugesagten Aktien und Aktienoptionen und
- › die wichtigsten Bedingungen für die Ausübung der Rechte, einschließlich Ausübungspreis, Ausübungsdatum und etwaiger Änderungen dieser Bedingungen

ANGABEN ZU VERGÜTUNGSBESTANDTEILEN

- › nicht: aktienbasierte Cash-Vergütungen wie Phantom Stocks oder virtuelle Performance Share Pläne
- › Bericht nicht erst über die Gewährung, sondern schon wenn diese „zusagt“ werden
- › „zusagt“ erfasst alle rechtlich bestehenden Verbindlichkeiten über Vergütungsbestandteile, die fällig oder noch nicht fällig sind, aber noch nicht erfüllt wurden
- › zu berichten über Aktien oder Aktienoptionen unabhängig von Warte- oder Sperrfristen (wohl h.M.)

3 Aktienrechtliche Organvergütung

Vergütung gem. § 162 Abs. 1 Nr. 3 AktG

NR. 3

- › die Anzahl der gewährten oder zugesagten Aktien und Aktienoptionen und
- › die wichtigsten Bedingungen für die Ausübung der Rechte, einschließlich Ausübungspreis, Ausübungsdatum und etwaiger Änderungen dieser Bedingungen

ANGABEN ZU VERGÜTUNGSBESTANDTEILEN

- › wichtigste Bedingungen: Ausübungspreis und -datum
- › Ausübungszeitraum: frühestes und spätestes Ausübungsdatum
- › Fragen zu Angabepflicht im Berichtsjahr („gewährt oder zugesagt“)
 - Wie lange besteht die Angabepflicht?
 - Wie ist die Vergütung bei Aktien und Aktienoptionen zu bewerten?

Hinweis

- › Die Darstellung der wichtigsten Bedingungen sollte u.E. Erachtens neben einer verbalen Erläuterung der qualitativen Faktoren eine tabellarische Zusammenfassung der wichtigsten berechnungserheblichen Parameter enthalten.
- › mgl. qualitative Faktoren: Vertragliche Grundlage, Vesting Periode, Ausübungsperiode, Ausübungshürde, ggfs. Barauszahlungskomponenten (z.B. Steuern), Ausübungszeitfenster
- › mgl. tabellarische Zusammenfassung: Entwicklung der ausstehenden Optionen (unterteilt nach gewährt, verwirkt, ausgeübt und verfallen) sowie die gewichteten durchschnittlichen Ausübungspreise.

3 Aktienrechtliche Organvergütung

Vergütung gem. § 162 Abs. 1 Nr. 4 AktG

NR. 4

Angaben dazu, ob und wie von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wurde, **variable Vergütungsbestandteile** zurückzufordern

COMPLIANCE
CLAWBACK



PERFORMANCE
CLAWBACK

ANGABEN ZU VERGÜTUNGSBESTANDTEILEN

- › Angemessenheit der variablen Vergütungen
- › Förderung des Einhaltens wesentlicher Grundsätze der Unternehmensführung
- › Achtung: Compliance-Klauseln unterstützen die Sorgfaltspflicht und Verantwortlichkeit der Vorstandsmitglieder nach § 93 AktG und sind nicht als variable Vergütungsbestandteile für ein pflichtgemäßes Verhalten zu verstehen.



PRAXISHINWEISE

adidas group.

Die Planbedingungen des LTIP enthalten Clawback-Regelungen, die bei wesentlichen Falschdarstellungen in den Finanzberichten oder Verletzungen der unternehmensinternen Verhaltensvorschriften durch ein Vorstandsmitglied zu einem Rückzahlungsanspruch führen

3 Aktienrechtliche Organvergütung

Vergütung gem. § 162 Abs. 1 Nr. 5 AktG

NR. 5

Angaben zu etwaigen **Abweichungen vom Vergütungssystem** des Vorstands, einschließlich einer **Erläuterung der Notwendigkeit der Abweichungen**, und der Angabe der konkreten Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde

BEGRÜNDUNG



ERLÄUTERUNG

ANGABEN ZU VERGÜTUNGSBESTANDTEILEN

- › Negativmeldungen sind an dieser Stelle im Vergütungsbericht nicht zu machen
- › Hohe Anforderung: langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft und außergewöhnliche Umstände; »ursprünglichen Zielkriterien und finanziellen Anreize des Vergütungssystems« nicht mehr als zeitgemäß zu betrachten
- › Vorherige Verankerung einer solchen Regelung im Vergütungssystem Voraussetzung



ERSTE EINSCHÄTZUNG

Vom Gesetzgeber unmittelbar erfasst sind externe „Schockmomente“ die für jeden offensichtlich eine Anpassung notwendig machen.

Schwieriger und gleichwohl zurückhaltend zu beurteilen sind Auswirkungen aus einer veränderten Unternehmensstruktur (bedeutende Unternehmenserwerb, Desinvestitionen, Branchenveränderungen).

3 Aktienrechtliche Organvergütung

Vergütung gem. § 162 Abs. 1 Nr. 5 AktG

NR. 5

Angaben zu etwaigen Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands, einschließlich einer Erläuterung der Notwendigkeit der Abweichungen, und der **Angabe der konkreten Bestandteile des Vergütungssystems**, von denen abgewichen wurde

QUANTIFI-
ZIERUNG



COMPLIANCE

ANGABEN ZU VERGÜTUNGSBESTANDTEILEN

- › Artikel 9b der 2. ARRL bestimmt den anzugebenden Umfang notwendiger Angaben bei Abweichung vom Vergütungssystem, die durch die bisher unverbindlichen »Guidelines« konkretisiert werden. Selbst wenn diese derzeit noch nicht verbindlich sind, sollten sich Unternehmen gleichwohl an folgenden Empfehlungen orientieren
- › Angabe derjenigen Vergütungsbestandteile, von denen abgewichen wurde,
- › Bestätigung, dass das Vergütungssystem eine solche Abweichung zulässt;
- › Erläuterung, warum die Abweichung oder Ausnahmeregelung notwendig ist, um dem langfristigen Interesse und der Nachhaltigkeit des Unternehmens als Ganzes zu dienen oder seine Überlebensfähigkeit zu sichern;

3 Aktienrechtliche Organvergütung

Vergütung gem. § 162 Abs. 1 Nr. 5 AktG

NR. 5

Angaben zu etwaigen Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands, einschließlich einer Erläuterung der Notwendigkeit der Abweichungen, und der **Angabe der konkreten Bestandteile des Vergütungssystems**, von denen abgewichen wurde

TRANSPARENZ



GUTE CG

ANGABEN ZU VERGÜTUNGSBESTANDTEILEN

- › Informationen über das angewandte Verfahren zur Ermittlung der Berechnung der abweichenden Vergütung und eine Bestätigung, dass das Vergütungssystem für diese außergewöhnlichen Umstände eine solche abweichende Berechnung vorsieht.
- › Ein vergleichbarer Regelungsinhalt berücksichtigt G8 des DCGK 2020. Hiernach soll eine nachträgliche Änderung von Zielwerten oder der Vergleichsparameter ausgeschlossen werden, womit der DCGK – bei konsequenter Anwendung der Empfehlung – die Berichtspflichten des § 161 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 AktG überflüssig machen würde. Der Grundsatz wird in der Literatur daher so verstanden, dass eine Änderung nicht kategorisch ausgeschlossen werden soll. Vielmehr sollen die Anleger jedoch die Gründe für die Abweichung erfahren.
- › Hinweis: G8 auch im Entwurf zum DCGK weiterhin enthalten



ERSTE EINSCHÄTZUNG

Es sollte auch die Höhe der abweichenden Vergütung je geändertem Vergütungsbestandteil genannt werden.

3 Aktienrechtliche Organvergütung

Vergütung gem. § 162 Abs. 1 Nr. 7 AktG

NR. 7

... eine Erläuterung, wie die festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder eingehalten wurde.

ANGABEN ZU VERGÜTUNGSBESTANDTEILEN

- › Mit der Vorgabe einer Maximalvergütung geht der Deutsche Gesetzgeber über den Regelungsumfang der 2. ARRL und die Berichterstattungserfordernisse in anderen europäischen Ländern hinaus.
- › Die Erfüllung der Berichtspflicht hat unter Namensnennung zu erfolgen. Ein allgemeiner Hinweis auf die Einhaltung der Maximalvergütung ist nicht ausreichend.
- › Der DCGK empfiehlt, die Maximalvergütung für jedes Mitglied des Vorstandes einzeln festzulegen.



PRAXISHINWEISE – VERGÜTUNGSBERICHT DEUTSCHE BANK 2021

Ziel- und Maximalwerte von Grundgehalt und variabler Vergütung

in €	Grundgehalt	Short-Term Award	Long-Term Award	2021	2020
				Gesamtvergütung ²	Gesamtvergütung ²
Vorstandsvorsitzender					
Zielwert	3.600.000	2.160.000	3.240.000	9.000.000	8.700.000
Maximalwert	3.600.000	3.240.000	4.860.000	9.850.000	9.850.000
Stellvertretender Vorstandsvorsitzender und ordentliches Vorstandsmitglied zuständig für PB/AM¹					
Zielwert	3.000.000	1.760.000	2.640.000	7.400.000	7.400.000
Maximalwert	3.000.000	2.640.000	3.960.000	9.600.000	9.850.000
Ordentliche Vorstandsmitglieder zuständig für Finanzen (CFO) und Risikomanagement (CRO)					
Zielwert	2.800.000	1.680.000	2.520.000	7.000.000	6.700.000
Maximalwert	2.800.000	2.520.000	3.780.000	9.100.000	9.400.000
Alle übrigen ordentlichen Vorstandsmitglieder					
Zielwert	2.400.000	1.640.000	2.460.000	6.500.000	6.500.000
Maximalwert	2.400.000	2.460.000	3.690.000	8.550.000	9.200.000

¹ PB = Privatkundenbank / AM = Asset Management

² Begrenzung der maximalen Gesamtsumme aus Grundgehalt und variabler Vergütung die vom Aufsichtsrat festgesetzte Obergrenze.

3 Aktienrechtliche Organvergütung

Vergütung gem. § 162 Abs. 2 AktG

NR. 1

Hinsichtlich der Vergütung jedes einzelnen Mitglieds des Vorstands hat der Vergütungsbericht ferner Angaben zu solchen Leistungen zu enthalten, die ...einem Vorstandsmitglied von **einem Dritten** im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt worden sind,

ANGABEN ZU VERGÜTUNGSBESTANDTEILEN

- › Übernahme von § 285 Nr. 9 Buchst. a Satz 5 bis 7 bzw. § 314 Abs. 1 Nr. 6 Buchst. a Satz 5 bis 7 HGB a. ins AktG
- › Die Offenlegung der Leistungen von Dritten dient dem Zweck, mögliche Interessenkonflikte aufzudecken.
- › Dabei umfasst der Begriff des »Dritten« jede Person oder jedes andere Unternehmen außerhalb des Konzernkreises
- › Implementierung von Meldepflichten notwendig
- › Leistungen als sehr umfangreicher Begriff

3 Aktienrechtliche Organvergütung

Vergütung gem. § 162 Abs. 2 AktG

NR. 2 & 3

...einem Vorstandsmitglied für den Fall der vorzeitigen Beendigung seiner Tätigkeit zugesagt worden sind, einschließlich während des letzten Geschäftsjahres vereinbarter Änderungen dieser Zusagen

... einem Vorstandsmitglied für den Fall der regulären Beendigung seiner Tätigkeit zugesagt worden sind, mit ihrem Barwert und dem von der Gesellschaft während des letzten Geschäftsjahres hierfür aufgewandten oder zurückgestellten Betrag, einschließlich während des letzten Geschäftsjahres vereinbarter Änderungen dieser Zusagen

ANGABEN ZU VERGÜTUNGSBESTANDTEILEN

- › Eine vorzeitige Beendigung kommt bei Amtsniederlegungen, Dienstunfähigkeit oder Kontrollwechsel nach einem Übernahmeangebot vor (sog. Change of Control). Die Angaben dieser Leistungen sind insbesondere für Eigenkapitalgeber interessant, da ihnen der Wert der Zusagen einen Überblick über die materiellen Anreize der Vorstandsmitglieder gibt.
- › Zu den Leistungen nach Nr. 3 zählen laut dem Gesetzesentwurf zum Beispiel die im Berichtsjahr zugesagten Ruhegehälter, Hinterbliebenenbezüge und sonstige betriebliche Leistungen wie die weitere Benutzung des Büros oder des Dienstwagens. Damit enthält die Gesetzbegründung bereits eine beispielhafte Aufzählung, die in der 2. ARRL nicht enthalten ist.



PRAXISHINWEISE

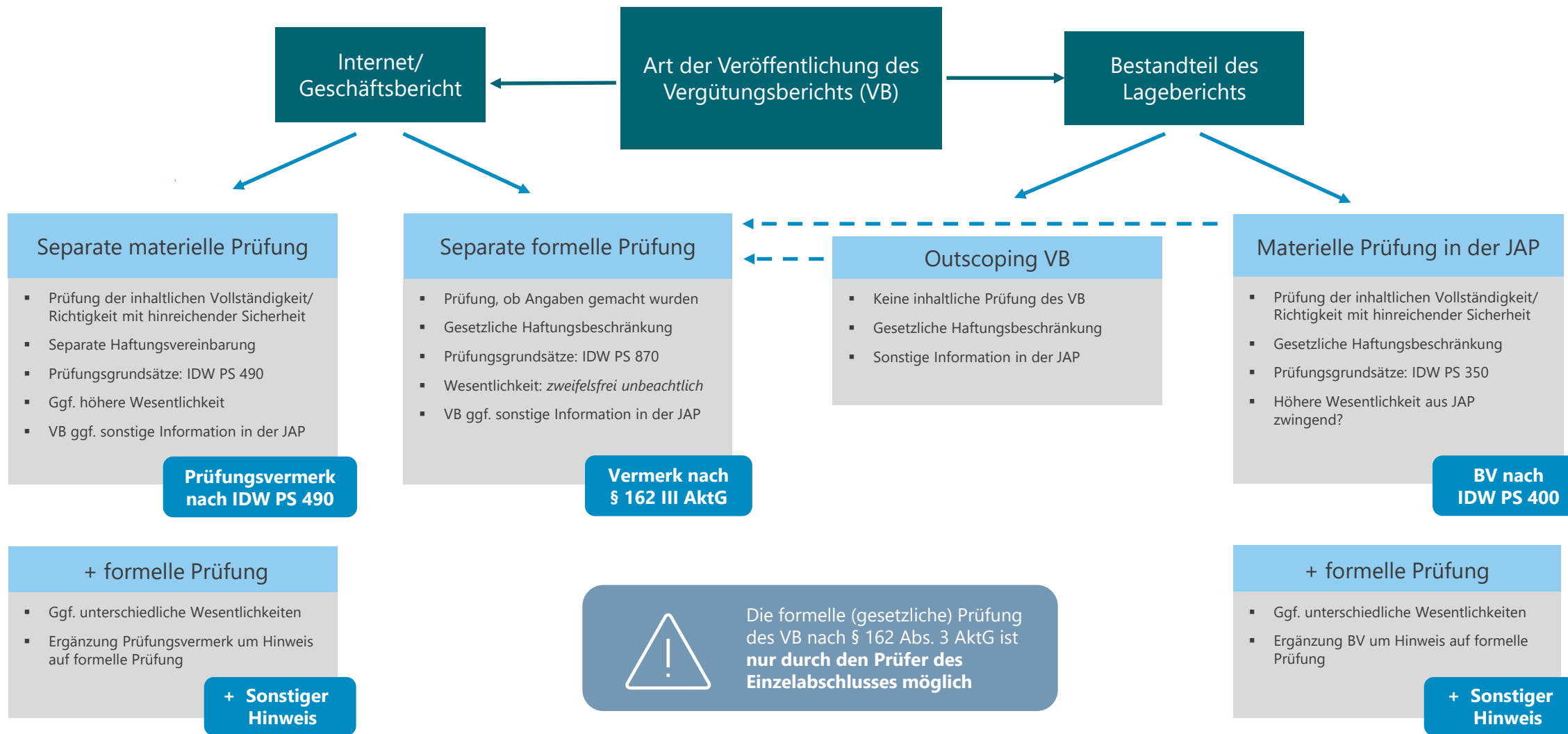
Ogleich die Aufhebung der im alten DRS 17 verankerten Empfehlungen und Hinweise als konsequent bestätigt wurde bleibt die Frage, wie sich zukünftig Berichterstattungsstandards herausbilden.

Agenda

1	Einführung und Überblick	4
2	Vergütungssystem börsennotierter Unternehmen	7
3	Vergütungsbericht börsennotierter Unternehmen	25
4	Prüfung durch Abschlussprüfer	49
5	Offenlegung	53








4 Vergütungsbericht – Formen der Prüfung

Auftragsart und -gestaltung führt zu unterschiedlicher prüferischer Reaktion



4 Prüfungsumfang und Ergebnis - Abschlussprüfung

Reduzierter Prüfungsumfang ggü. Vorjahre

Formelle Prüfung durch Abschlussprüfer	Anforderung erfüllt
Formelle Vollständigkeit ist gegeben.	
Der Vergütungsbericht enthält die in § 162 (1) S. 1 und 2 AktG geforderten Angaben unter Beachtung von § 162 (6) AktG – keine Angaben zum Nachteil der Gesellschaft.	
Bei der Durchführung der Prüfung des Vergütungsberichts wurden die Kenntnisse aus der Abschlussprüfung berücksichtigt.	
Es bestehen keine Anzeichen für eine irreführende Darstellung oder eine inhaltliche Falschangabe.	
Freiwillig: Materielle Prüfung durch Abschlussprüfer	Beurteilung
(Formelle) und materielle Vollständigkeit und Richtigkeit ist gegeben.	
Der Vergütungsbericht enthält die in § 162 (1) S. 1 und 2 AktG geforderten Angaben.	
Die nach § 162 (1) und 2 AktG geforderte und gemachte Einzelangabe erfasst sämtliche Bestandteile des der Einzelangabe zugrunde liegenden Sachverhalts -> Vollständigkeit und Richtigkeit der Angaben ist gegeben.	

 Anforderung erfüllt



PRAKTISCHE UMSETZUNGSFRAGEN

- > Berechnung von Wesentlichkeiten in der Praxis und Auswirkungen auf Prüfvermerk
- > Umgang mit (ggfs. zulässigen) Abweichungen
- > Umgang mit Fehlern

4 Prüfungsumfang und Ergebnis - Enforcement

Enforcement

Enforcement

- › Mit Einführung des ARUG unterliegen die Angaben innerhalb der Erklärung zur Unternehmensführung keiner inhaltlichen Kontrolle durch den Abschlussprüfer und sind auch nicht Gegenstand des Enforcement-Verfahrens nach § 106 WpHG bzw. § 342b Abs. 2 HGB. uE auch keine Prüfung soweit Vergütungsbericht im Rahmen im Lagebericht integriert ist.
- › Einklangprüfung und Berücksichtigung als sonstige Information weiterhin von Relevanz (z.B. Leistungsindikatoren, soweit möglich Konsistenzprüfung mit den im Anhang (HGB/IFRS) verbleibenden Vergütungsangaben).



PRAXISHINWEISE

- › Kennzahleninventur: Lässt sich die Vorstandsvergütung zu den Leistungsindikatoren nach DRS 20 überleiten?
- › Interne Konsistenzprüfung: Wer stellt ein einheitliches Ermittlungsschema für alle vergütungsberichtsrelevanten Angaben sicher und wer pflegt „die eine“ Datenbank? Fehleranfällig sind mehrere parallele Rechenwerke.
- › Interner Leitfaden zur Vergütungsberichterstattung sinnvoll, auch zur Dokumentation der Nutzung von Ermessen



BUSSGELDVORSCHRIFTEN

- › Überführung in die aktienrechtlichen Bußgeld- (§ 405 Abs. 1 Nr. 5 und 6 AktG) und Strafvorschriften (§ 400 Abs. 1 Nr. 1 AktG)
- › Geldstrafe von bis zu EUR 25.000 (§ 405 Abs. 4 AktG) sowie bei (wesentlichen) Falschangaben Geld oder Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren

Agenda

1	Einführung und Überblick	4
2	Vergütungssystem börsennotierter Unternehmen	7
3	Vergütungsbericht börsennotierter Unternehmen	25
4	Prüfung durch Abschlussprüfer	49
5	Offenlegung	53

5 **Offenlegung von Vergütungsbestandteilen**

Erklärung zur Unternehmensführung als neue zentrale Vorschrift

Ziel: Vereinheitlichung und zentralisierte Angabe von Vergütungsangaben an einem Ort

§ 289f HGB

(1) Börsennotierte Aktiengesellschaften ..., haben eine **Erklärung zur Unternehmensführung** in ihren **Lagebericht** aufzunehmen, die dort einen gesonderten Abschnitt bildet. Sie kann **auch auf der Internetseite** der Gesellschaft öffentlich zugänglich gemacht werden. In diesem Fall ist in den Lagebericht eine Bezugnahme aufzunehmen, welche die Angabe der Internetseite enthält.

(2) In die Erklärung zur Unternehmensführung sind aufzunehmen ... eine **Bezugnahme auf die Internetseite** der Gesellschaft, auf der der **Vergütungsbericht** über das **letzte Geschäftsjahr** und der **Vermerk des Abschlussprüfers** gemäß § 162 des Aktiengesetzes, das **geltende Vergütungssystem** gemäß § 87a Absatz 1 und 2 Satz 1 des Aktiengesetzes und der **letzte Vergütungsbeschluss** gemäß § 113 Absatz 3 des Aktiengesetzes öffentlich zugänglich gemacht werden;

§ 186 (5) HGB (Opting Out)

§ 285 Nr. 9a (S.5-8)HGB
(Vergütung Vorstand)

§ 289a (2) HGB -
Vergütungsbericht

§ 314 (1) Nr.6a S. 5-8

§ 315a (2) HGB



... und: Ziel erreicht?

5 Verbleibende Angaben nach HGB

Beibehaltung von Angaben im Einzel und Konzernabschluss (HGB)

- › Angabe der für die Tätigkeit im Berichtsjahr gewährten Gesamtbezüge für aktive Mitglieder der Geschäftsführung, des Aufsichtsrats, des Beirats oder ähnlicher Organe (einzeln für jede Personengruppe).
- › Bezüge, die zwar im Geschäftsjahr, aber nicht für die Tätigkeit im Geschäftsjahr, gewährt wurden, sofern sie nicht bereits in einem anderen Abschluss angegeben worden sind.
- › Bezugsrechte und sonstige aktienbasierte Vergütungen (Anzahl und der beizulegende Zeitwert zum Gewährungszeitpunkt).
- › Analog für ehemalige Mitglieder der genannten Organe erforderlich. Für ehemalige Mitglieder sind zusätzlich auch die Höhe der für laufende Pensionen und Pensionsanwartschaften gebildeten und die Höhe der nicht gebildeten Rückstellungen anzugeben.
- › Angabe der gewährten Vorschüsse und Kredite, jeweils unter Angabe der Zinssätze und wesentlichen Konditionen und der im Geschäftsjahr zurückgezahlten und/oder erlassenen Beträge sowie der zugunsten von Organmitgliedern eingegangenen Haftungsverhältnisse gefordert.
- › Im Konzernanhang haben sich die Angaben stets auf die Konzernmutter und ihre Tochtergesellschaften zu beziehen. Bei nicht börsennotierten Aktiengesellschaften können die Vergütungsangaben für Organmitglieder gemäß § 286 Abs. 4 HGB bzw. § 314 Abs. 3 HGB weggelassen werden, wenn sich dadurch die Bezüge eines einzelnen Organmitglieds feststellen lassen.

5 AURG ohne Einfluss auf internationale Rechnungslegung

Beibehaltung von Angaben im Konzernabschluss (IFRS/IAS 24)

Qualifizierung der Unternehmensleitung als IAS 24

- › Nach IAS 24.9 qualifiziert die Unternehmensleitung (insgesamt) als nahestehende Person in Sinne von IAS 24 und es sind zumindest für die Unternehmensleitung insgesamt zusammengefasste Finanzinformationen offenzulegen.
- › Hierzu gehört nach IAS 24.17 die Vergütung für Mitglieder in der Unternehmensleitung, wobei die Vergütung auch eine Vergütung durch Dritte umfasst.



PRAXISHINWEISE

- › Unternehmen sind verpflichtet, die Vergütung der Mitglieder ihres Managements in Schlüsselpositionen sowohl insgesamt als auch gesondert in Form der nachfolgenden Aufgliederung anzugeben (nicht individualisiert, jedoch sinnvoll aggregiert):
 - › kurzfristig fällige Leistungen aus einem Arbeitsverhältnis, idR. feste und variable laufende Bezüge
 - › Leistungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wie zB Einzahlungen in einen Pensionsfonds;
 - › andere langfristig fällige Leistungen, wie zB Jubiläumzahlungen;
 - › Leistungen aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wie zB Abfindungen
 - › anteilsbasierte Vergütungen (share-based payment).

5 Offenlegung

Kostenfreie Veröffentlichung für zehn Jahre

Fristen Verortung und Grenzen der Offenlegung

- › Nach § 162 Abs. 4 AktG sind der Vergütungsbericht und der Prüfungsvermerk des Abschlussprüfers von der Gesellschaft zehn Jahre lang kostenfrei auf der Internetseite der Gesellschaft zu veröffentlichen.
- › Veröffentlichung Vergütungsbericht spätestens zur Einberufung der Hauptversammlung



PRAXISHINWEISE

- › Eigener Verweis auf Homepage mit strukturierter Ablage als best practise

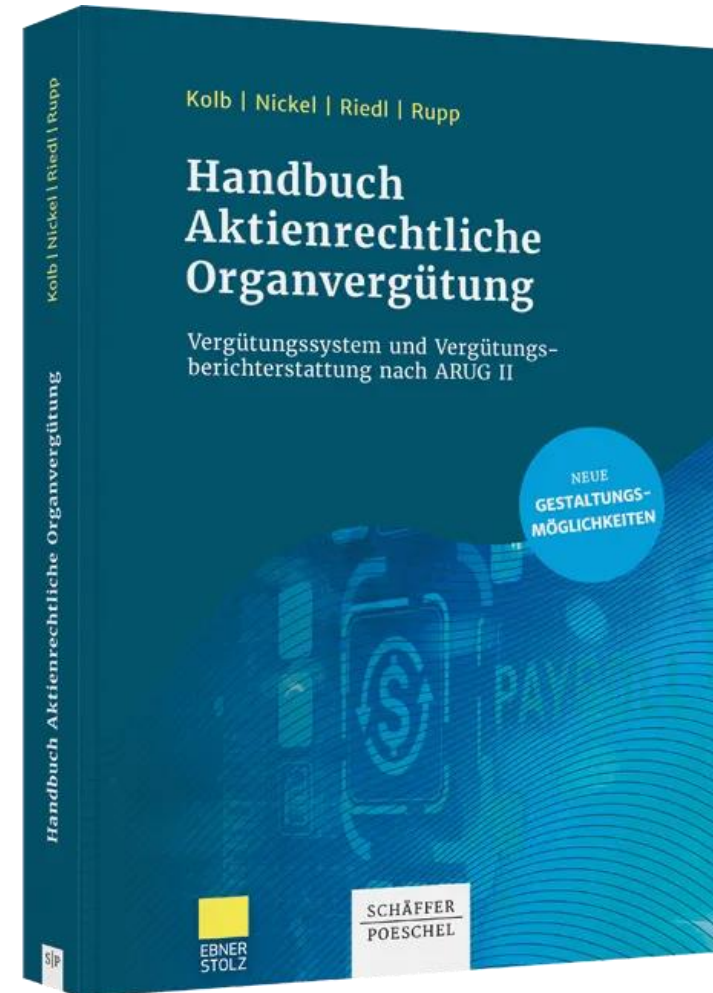
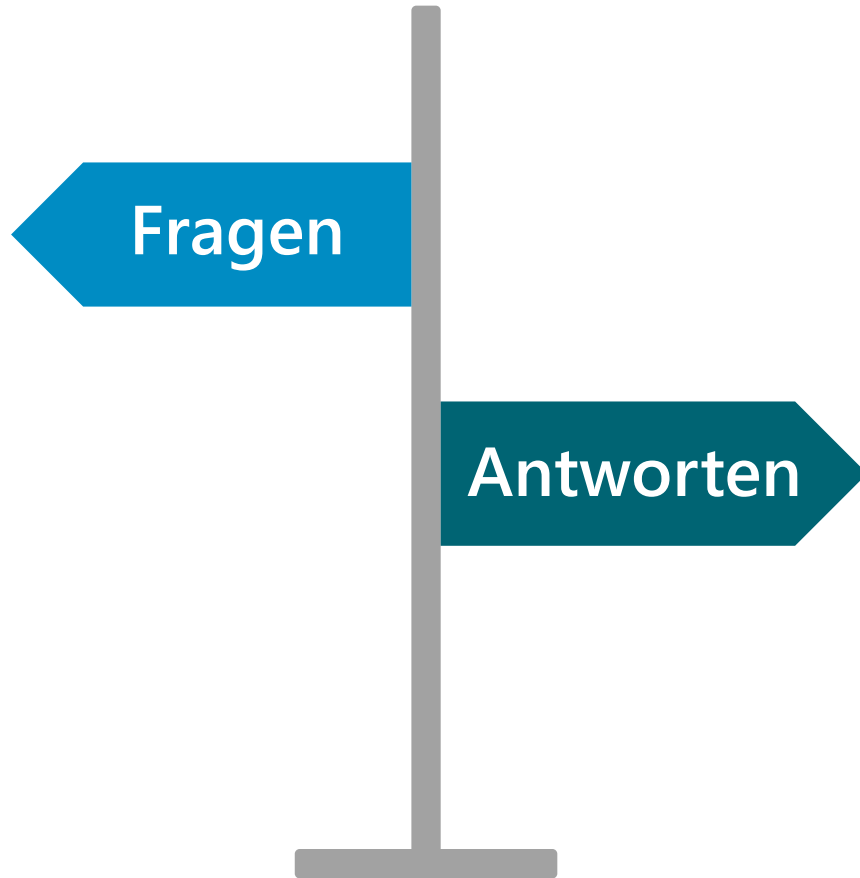


AUSNAHMEVORSCHRIFT („SCHWERER SCHADEN/NICHT UNERHEBLICHER NACHTEIL“)

- › Sehr enge Auslegung der Ausnahmegvorschrift – sowohl wann diese Anwendung findet als auch in welchem konkreten Umfang
- › Bsp. Rückforderung im Zusammen mit einem Compliance-Schaden durch Vorstand mit wesentlichen Konsequenzen

Aktienrechtliche Organvergütung

Fragen und Antworten





Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!