

142. DSR-Sitzung am 25.03.2010  
142\_06c-E-DRS-X-VS-Ergebnisse-TelKo-TowersWatson

# Neufassung DRS 17

Diskussionspunkte zum Vergütungsausweis

**Dirk Filbert, Dr. Stefanie Heindl, Dr. Thomas Jasper, Regine Siepmann,  
Dr. Manfred Stöckler**

19. März 2010

# Ausgangslage und Zielsetzung

- Durch das VorstAG sind im HGB u. a. neue Veröffentlichungspflichten für die Leistungen bei Beendigung der Tätigkeit in Kraft getreten. Aus diesem Grund sind Anpassungen des DRS 17 nötig geworden. Die Ausweispflichten betreffen:
  - Barwert und Jahresscheibe der Altersversorgung
  - Veränderung der Zusagen im laufenden Geschäftsjahr
  - Zahlungen an regulär und nicht regulär ausgeschiedene Mitglieder (Ruhegehalt, Hinterbliebenenbezüge, Abfindungen)
- Des Weiteren hat das VorstAG über die Änderung des AktG – ebenso wie die Anforderungen der BaFin für Banken und Versicherungen – zahlreiche Neuregelungen und Verschärfungen zur Ausgestaltung der variablen Vergütung mit sich gebracht, die Einfluss auf die aktuelle Marktpraxis haben und die Vergütungslandschaft in Deutschland grundlegend ändern werden.
- Vor diesem Hintergrund sollte aus unserer Sicht diskutiert werden, im Zuge der Überarbeitung des DRS 17 auch den Ausweis der variablen Vergütung zu überprüfen und ggf. an die veränderten Rahmenbedingungen anzupassen.
- Dabei sollte aus Praxissicht die Frage im Vordergrund stehen, wie ein maximaler Nutzwert des Ausweises für den Adressaten und eine optimale Vergleichbarkeit gewährleistet werden können. Diese Vergleichbarkeit ist ebenfalls für den im AktG zentralen Begriff der „Angemessenheit“ unablässig.

# Änderungen der Ausweisanforderungen auf Basis VorstAG

## Artikel 3 – Änderung des Handelsgesetzbuchs

### § 285 Nr. 9 Buchstabe a Satz 6 und 7 HGB

#### Analog Neuregelung § 314 [Anhang Konzernabschluss]

Ferner sind im **Anhang** anzugeben: [...] Bei einer **börsennotierten Aktiengesellschaft** sind zusätzlich unter Namensnennung die Bezüge jedes **einzelnen Vorstandsmitglieds**, aufgeteilt nach erfolgsunabhängigen und erfolgsbezogenen Komponenten sowie Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung, gesondert anzugeben.

Dies gilt auch für:

aa) Leistungen, die dem Vorstandsmitglied für den Fall einer vorzeitigen Beendigung seiner Tätigkeit zugesagt worden sind;

bb) **Leistungen**, die dem Vorstandsmitglied für den Fall der **regulären Beendigung** seiner Tätigkeit zugesagt worden sind, mit ihrem **Barwert**, sowie den von der Gesellschaft während des Geschäftsjahres hierfür **aufgewandten oder zurückgestellten Betrag**;

cc) während des Geschäftsjahres vereinbarte **Änderungen** dieser Zusagen;

dd) Leistungen, die einem früheren Vorstandsmitglied, das seine Tätigkeit im Laufe des Geschäftsjahres beendet hat, in diesem Zusammenhang zugesagt und im Laufe des Geschäftsjahres gewährt worden sind.

# Variable Vergütung

# Variable Vergütung – Aktuelle Marktpraxis und Ausweis

- Derzeit unterscheidet die variable Vorstandsvergütung in Deutschland zwischen kurzfristiger variabler Vergütung (Bonus bzw. Tantieme bzw. STI) und langfristigen Vergütungsbestandteilen (LTI). Dabei können LTIs sowohl von internen und/oder externen Kennzahlen abhängen, die Bedienung kann in Aktien bzw. in bar erfolgen.
- Kernelement des DRS 17 ist das Konzept der definitiven Vermögensmehrung, wonach Bezüge erst auszuweisen sind, wenn die zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht wurde und aufschiebende und/oder auflösende Bedingungen weggefallen sind.
- Während für sämtliche kurzfristigen Bestandteile gemäß DRS 17 der Wert bei Auszahlung angegeben wird, unterscheidet der Standard im Ausweis verschiedene LTI-Pläne:
  - So müssen nicht aktienbasierte (auf internen Kennzahlen basierende) Pläne mit dem Wert bei Auszahlung und somit erst am Ende ihrer Laufzeit ausgewiesen werden.
  - Aktienbasierte\* Pläne hingegen werden mit ihrem Wert bei Gewährung sowie dem Aufwand der Periode veröffentlicht.
    - Bedienung in Aktien: Zusatzangaben analog zu IFRS 2 (Dokumentation der Entwicklung sämtlicher ausstehender Pläne in einer Zusatztabelle)
    - Bedienung in bar: keine Zusatzangaben

\* Unter aktienbasierten Bezügen sind gemäß DRS 17 Bezugsrechte und sonstige aktienbasierte Vergütungen zu verstehen. Sonstige aktienbasierte Vergütungen werden dabei wie folgt definiert: „Alle sonstigen Vergütungsformen, bei denen die Zuwendungen in der Hingabe von Aktien oder anderen Eigenkapitalinstrumenten des Unternehmens bestehen oder die von der Wertentwicklung dieser Aktien oder anderer Eigenkapitalinstrumente abhängig sind. Dazu zählen insbesondere so genannte Wertsteigerungsrechte.“

# Variable Vergütung – Aktuelle Marktpraxis und Ausweis

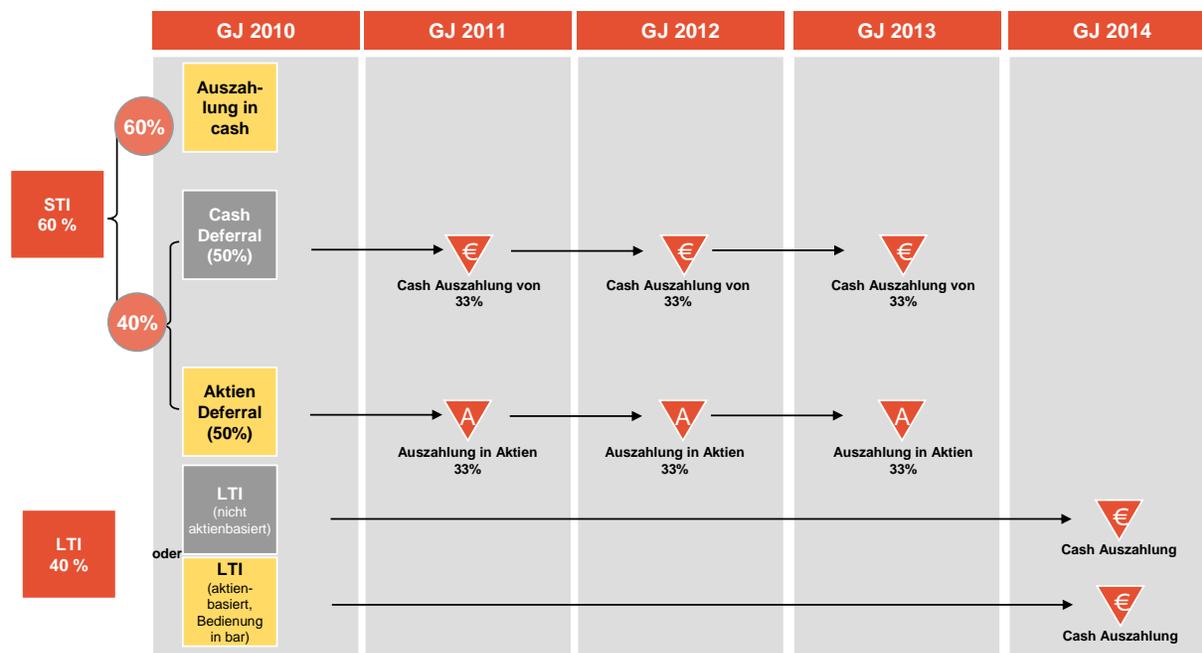
- Der Ausweis des Werts bei Gewährung stellt somit eine Abweichung vom Konzept der definitiven Vermögensmehrung dar.
- Faktisch führt die Unterscheidung des Ausweises der langfristigen Vergütungselemente schon heute trotz gleicher Zielsetzung und Laufzeit für den Vergütungsempfänger zu einem unterschiedlichen Ausweis, der keine vollständige Vergleichbarkeit zulässt (Siehe dazu auch Kommentar von Towers Perrin zum E-DRS 22 vom 4. Juni 2007)
- Eine vollständige Vergleichbarkeit ist jedoch zur Beurteilung der Angemessenheit, wie sie vom AktG und DCGK gefordert werden, unerlässlich.
- Dabei sollte sich die Angemessenheitsprüfung nicht nur auf die für das Geschäftsjahr gewährte, sondern ebenfalls auf die im Geschäftsjahr ausgezahlte Vergütung erstrecken.

# Variable Vergütung – Trends

- Durch die zahlreichen neuen Vorgaben wird im Rahmen der Vorstandsvergütung eine Verschiebung der variablen Vergütungsbestandteile hin zu mehr Langfristigkeit erfolgen. Es zeichnet sich dabei eine stärkere Vielfalt in der Ausgestaltung der Systeme ab, die auch mit einer stärkeren Unterschiedlichkeit des Ausweises einhergeht, was die Vergleichbarkeit weiter erschwert:
  - STI (nicht aktienbasiert) + LTI (nicht aktienbasiert oder aktienbasiert, evtl. Bedienung in Aktien)
  - Aufspaltung des STI in eine Sofortauszahlung und Deferrals (Cash, Aktien, virtuelle Aktien)
  - Verlängerung des Performancezeitraums des STI (nicht aktienbasiert)
- Deferrals können dabei rein zeitlichen Restriktionen unterliegen, jedoch besteht auch teilweise die Verpflichtung, die Deferrals z. B. bei Banken erfolgsabhängig zu gestalten. Dabei können die Deferrals – den FSB Principles folgend – sowohl cash-, als auch aktienbasiert sein.
- Auf den nachfolgenden Seiten wird am Beispiel eines typischen neuen variablen Vergütungsmodells für Banken die unterschiedliche Ausweispflicht nach bisheriger DRS 17-Logik dargestellt. Ferner wird angeregt, wie aus unserer Sicht eine Änderung des Ausweises zu erhöhter Transparenz und besserer Vergleichbarkeit in Sinne der gesetzlich intendierten Angemessenheit führen kann.

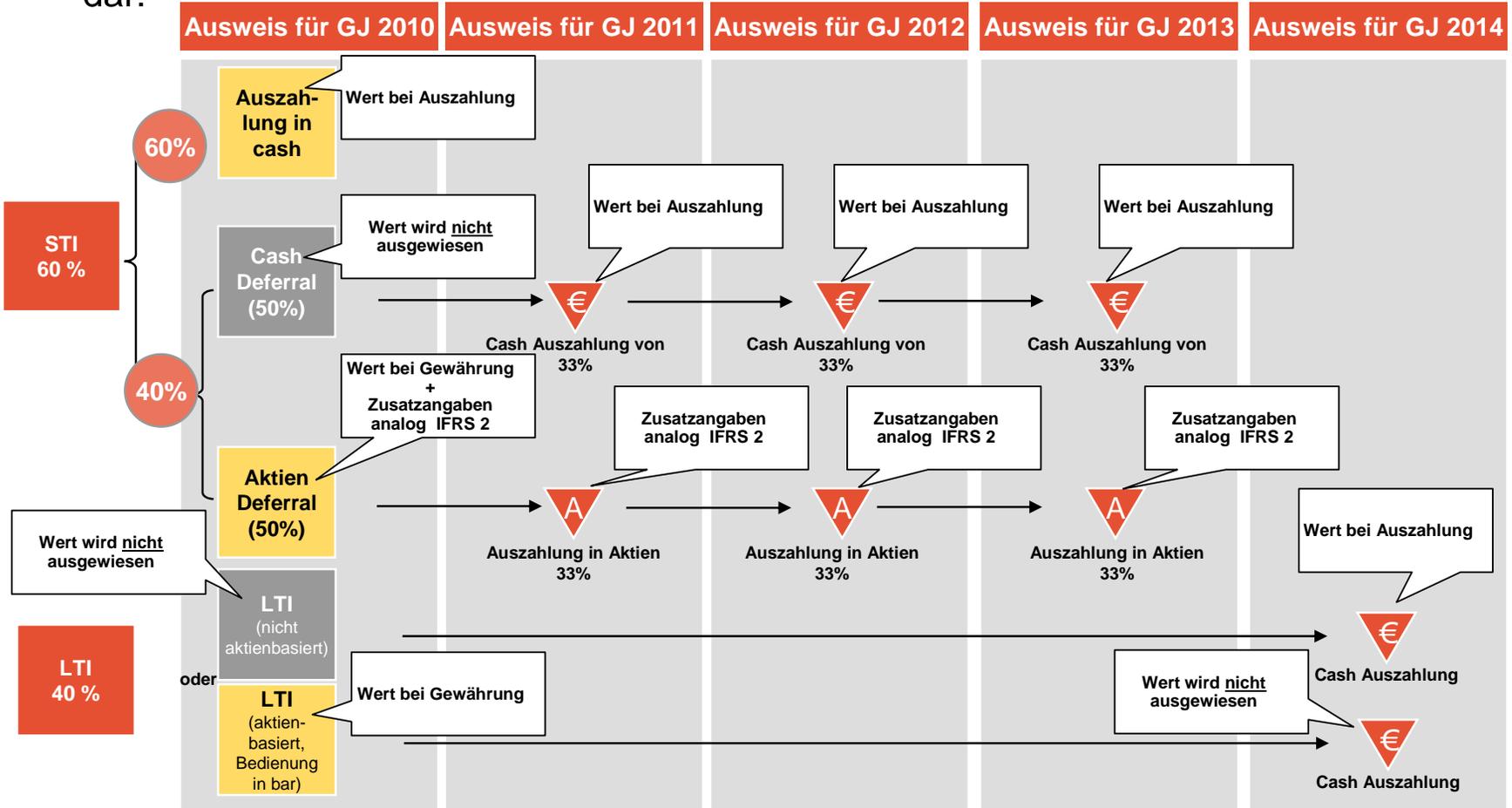
# Variable Vergütung – Derzeitige Ausweispflicht

- Die nachfolgende Grafik zeigt ein typisches neues variables Vergütungsmodell für börsennotierte Banken, das den Anforderungen des AktG und der BaFin gerecht wird.
  - Der STI (60 % der variablen Vergütung) spaltet sich dabei in einen sofort fälligen Cash-Betrag (60 %) sowie ein Deferral (40 %) auf. Das Deferral wiederum wird über drei Jahre zur Hälfte in cash und zur Hälfte in Aktien ausbezahlt.
  - Darüber hinaus wird ein LTI (40 % der variablen Vergütung) gewährt, der entweder von aktienbasierten oder nicht aktienbasierten Kennzahlen abhängig sein kann und der nach fünf Jahren in Cash ausbezahlt wird.



# Variable Vergütung – Derzeitige Ausweispflicht

- Nach der derzeitigen Ausweispflicht gemäß DRS 17 stellt sich dieses Beispiel wie folgt dar:



# Variable Vergütung – Derzeitige Ausweispflicht

- Im eingeschwungenen Zustand (hier 2014) werden somit in einem Geschäftsjahr Vergütungsbestandteile aus 5 verschiedenen Geschäftsjahren ausgewiesen:

Für GJ 2010	Für GJ 2011	Für GJ 2012	Für GJ 2013	Für GJ 2014	Für GJ 2015	Für GJ 2016	Für GJ 2017	Für GJ 2018
40 % Auszahlung in cash	10 % Auszahlung Cash-Deferral	10 % Auszahlung Cash-Deferral	10 % Auszahlung Cash-Deferral					
30 % Wert Aktien-Deferral	Wertveränderung Aktien-Deferral	Wertveränderung Aktien-Deferral	Wertveränderung Aktien-Deferral					
				Cash-Auszahlung LTI				
	40 % Auszahlung in cash	10 % Auszahlung Cash-Deferral	10 % Auszahlung Cash-Deferral	10 % Auszahlung Cash-Deferral				
	30 % Wert Aktien-Deferral	Wertveränderung Aktien-Deferral	Wertveränderung Aktien-Deferral	Wertveränderung Aktien-Deferral				
					Cash-Auszahlung LTI			
		40 % Auszahlung in cash	10 % Auszahlung Cash-Deferral	10 % Auszahlung Cash-Deferral	10 % Auszahlung Cash-Deferral			
		30 % Wert Aktien-Deferral	Wertveränderung Aktien-Deferral	Wertveränderung Aktien-Deferral	Wertveränderung Aktien-Deferral			
						Cash-Auszahlung LTI		
			40 % Auszahlung in cash	10 % Auszahlung Cash-Deferral	10 % Auszahlung Cash-Deferral	10 % Auszahlung Cash-Deferral		
			30 % Wert Aktien-Deferral	Wertveränderung Aktien-Deferral	Wertveränderung Aktien-Deferral	Wertveränderung Aktien-Deferral		
							Cash-Auszahlung LTI	
				40 % Auszahlung in cash	10 % Auszahlung Cash-Deferral	10 % Auszahlung Cash-Deferral	10 % Auszahlung Cash-Deferral	
				30 % Wert Aktien-Deferral	Wertveränderung Aktien-Deferral	Wertveränderung Aktien-Deferral	Wertveränderung Aktien-Deferral	
								Cash-Auszahlung LTI

Ausweis sämtlicher Cash-Anteile als Summe?

- Die Grafik macht deutlich, dass durch die Vielzahl der Auszahlungszeitpunkte und -arten Transparenz, Vergleichbarkeit und somit eine Ermittlung der Angemessenheit für den Adressaten stark erschwert werden.

# Anregung – Ausweis der variablen Vergütung

- Aufgrund der Tatsache, dass sich zukünftig wesentlich mehr Auszahlungszeitpunkte und -möglichkeiten ergeben, regen wir an, zusätzlich zu den sich aus dem Konzept der definitiven Vermögensmehrung ergebenden Ausweispflichten eine Zusatztabelle nach folgendem Schema einzuführen, die auch mehrjährige nicht aktienbasierte Pläne bei Gewährung ausweist sowie die Bezüge nach ihrer zeitlichen Herkunft und Wertentwicklung aufteilt (gemäß vorherigem Beispiel):

Beispiel  
Ausweis für GJ 2014

Für das GJ 2014		Im GJ 2014	
Vergütungskomponente*	Wert in €	Vergütungskomponente*	Wert in €
Ausbezahlter STI-Anteil für 2014	Auszahlungsbetrag	Auszahlung Cash-Deferral 2010	Auszahlungsbetrag
Cash-Deferral für 2014	Wert bei Gewährung	Auszahlung Cash-Deferral 2011	Auszahlungsbetrag
Aktien-Deferral für 2014	Wert bei Gewährung	Auszahlung Cash-Deferral 2012	Auszahlungsbetrag
LTI-Gewährung für 2014 (Cash oder Aktien)	Wert bei Gewährung	Auszahlung Cash-Deferral 2013	Auszahlungsbetrag
		Auszahlung LTI (aktienbasiert, Bedienung bar)	Auszahlungsbetrag

\* Bei Bedienung in Aktien zusätzlich Zusatzangaben analog zu IFRS 2

- Ein derartiger Ausweis zusätzlich zur regulären Gesamtvergütungstabelle kann gewährleisten, dass der Adressat die Gesamtbezüge eines Geschäftsjahres auch diesem Geschäftsjahr eindeutig zuordnen kann und keine Vermischung der Vergütungen unterschiedlicher Geschäftsjahre zu einer vermeintlichen „Gesamtvergütung“ erfolgt.

# Anregung – Ausweis der variablen Vergütung

- Somit würde sowohl dem Konzept der definitiven Vermögensmehrung entsprochen, als auch für den Adressaten eine höchstmögliche Transparenz in der Vorstandsvergütung und ihrer zeitlichen und wertmäßigen Entwicklung geschaffen.
- Insgesamt wäre sowohl eine direkte Vergleichbarkeit von Bezügen und eine Nachvollziehbarkeit von Wertveränderungen über die gesamte „Lebensdauer“ der Pläne erreicht, die eine Überprüfung der Angemessenheit der für das Geschäftsjahr gewährten sowie der im Geschäftsjahr ausbezahlten Bezüge erst ermöglicht.

# Exkurs

# Exkurs – Konsultative Abstimmung über das Vergütungssystem

- Das VorstAG hat zudem für die Aktionäre die Möglichkeit geschaffen, auf der Hauptversammlung ein nicht-bindendes Votum zum System der Vorstandsvergütung abzugeben (Non-binding Vote).
- Dieses „Say on Pay“ hat sich in den letzten Jahren bereits international etabliert, z. B. in UK, den USA und der Schweiz.
- Die Erfahrungen aus diesen Ländern zeigen, dass durch diese Möglichkeit dem Vergütungsbericht in seiner Transparenz und seinem Detaillierungsgrad eine noch höhere Bedeutung zukommt.
- Unternehmen in UK weisen beispielsweise Details zu jedem Vergütungselement (inkl. Zielwerten für die variable Vergütung, Auszahlungsverläufen, betrachteten Vergleichsunternehmen) aus.
- Erste Unternehmen in Deutschland haben in ihren diesjährigen Hauptversammlungen bereits ihre Vorstandsvergütungssysteme zur Abstimmung gestellt. Dabei wurde insbesondere dann eine hohe Zustimmung erzielt, wenn die Aktionäre mit detaillierten Informationen auch zu Vergütungshöhen und -strukturen ausgestattet wurden.

# Exkurs – Konsultative Abstimmung über das Vergütungssystem

- So wird eine erhöhte Transparenz der Vergütung z. B. bei der Veröffentlichung von Zielwerten und Szenarien zur Minimal- und Maximalvergütung von institutionellen Investoren sowie von Kleinanlegervereinigungen gefordert.
- Insgesamt lässt sich festhalten, dass diese Abstimmung zwar derzeit noch nicht verpflichtend ist, in Zukunft jedoch eine immer größere Rolle bei der Diskussion um Vorstandsvergütung in Deutschland spielen wird.

# Betriebliche Altersversorgung

# Betriebliche Altersversorgung – Aktuelle Marktpraxis und Ausweis

- Aufgrund dynamischer Rahmenbedingungen hat sich in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in Deutschland im Laufe der Zeit eine heterogene und komplexe Versorgungslandschaft entwickelt.
- Wesentliche Treiber für die Entwicklung der verschiedenen Durchführungswege sowie permanente Weiterentwicklung von Zusagetypen und Ausgestaltungsalternativen waren veränderte rechtliche und wirtschaftliche Rahmenbedingungen, modifizierte Rechnungslegungsvorschriften sowie zum Teil divergierende personal- und finanzwirtschaftliche Zielsetzungen von Unternehmen.
- Um den variablen und komplexen Rahmenbedingungen besser Rechnung zu tragen, hat national wie international eine Trendwende von **leistungsorientierten zu beitragsorientierten Versorgungssystemen** stattgefunden.

Beitragsorientierte Zusagen bieten Unternehmen dabei die Möglichkeit, die Finanzierung der langfristigen Vergütungskomponente bAV mit den spezifischen Karriereprofilen von Vorstandsmitgliedern (hohe Fluktuation und signifikante Karriere- und Vergütungssprünge) besser in Einklang zu bringen und dabei zusagenspezifische Risiken (Langlebigkeit und Zins) für das Unternehmen besser kalkulierbar zu machen bzw. zu reduzieren.

- Flankiert durch rechtliche Rahmenbedingungen wird die betriebliche Altersversorgung als **fester Bestandteil der Gesamtvergütung** betrachtet (siehe Definition Gesamtvergütung DCGK).

# Betriebliche Altersversorgung – Aktuelle Marktpraxis und Ausweis

- Aus Gesamtvergütungsperspektive ergeben sich für Unternehmen neue Anforderungen im Hinblick auf den Ausweis lang- und kurzfristiger Vergütungskomponenten.

Unterschiedliche Laufzeiten und Wertbestimmungsverfahren der Vergütungskomponenten führen dabei zu einer eingeschränkten Vergleichbarkeit und erschweren in der Folge den Adressaten von Geschäftsberichten die Angemessenheits-Beurteilung der Gesamtvergütung, wie sie von AktG und DCGK gefordert wird.

- Aktuell basiert der DRS 17 auf dem Ansatz der definitiven Vermögensmehrung, wonach Bezüge erst ausgewiesen werden, wenn die Tätigkeit vollständig erbracht ist und aufschiebende und/oder auflösende Bedingungen weggefallen sind.
- Problematisch für den Ausweis der betrieblichen Altersversorgung ist in diesem Zusammenhang das weitgehende zeitliche Auseinanderfallen zwischen der vollständigen Erbringung der Tätigkeiten und dem Auszahlungszeitpunkt.
- Typischerweise wird bei der Bewertung der betrieblichen Altersversorgung in der Rechnungslegung auf die mögliche Entwicklung der Versorgungsanwartschaft bis zum zusagebedingten Versorgungsendalter abgestellt.
- Dieser Ansatz ist insbesondere bei Vorständen im Hinblick auf hohe Fluktuationsraten und der bereits aktienrechtlich vorgesehenen Befristung von Verträgen zum Zweck der Vergütungsmessung nur beschränkt geeignet.

# Betriebliche Altersversorgung – Aktuelle Marktpraxis und Ausweis

- Um eine Vergleichbarkeit der Komponenten aus Gesamtvergütungssicht zu erreichen, sollte zum einen auf die aktuelle Bestellperiode Bezug genommen werden und ergänzend dazu ein Ausweis des jährlichen Finanzierungsaufwands mit Bezug zur jeweiligen Bestellperiode erfolgen.
- Die im Geschäftsbericht ausgewiesenen **Service Cost** (rechnungslegungsorientierter Ansatz) bieten für den Ausweis des jährlichen Finanzierungsaufwands nur einen Näherungswert, der eine interne und externe Vergleichbarkeit der Vergütung nicht gewährleisten kann\*.

Einschränkungen im Hinblick auf die Vergleichbarkeit von Versorgungsleistungen ergeben sich insbesondere durch die Heterogenität von Zusagetypen\*\* sowie unterschiedliche Rechnungsanzinsannahmen und Finanzierungszeiträume abhängig vom Dienstalter.

- Vor diesem Hintergrund könnte im Zuge der Überarbeitung des DRS 17 der Ausweis von Leistungen bei Beendigung der Tätigkeit überprüft und ggf. den veränderten Rahmenbedingungen angepasst werden.
- Nachfolgend wird eine Methodik vorgestellt, die versucht, die dargestellten Einschränkungen des rechnungslegungsorientierten Ansatzes zu kompensieren sowie den Anforderungen des § 285 Nr. 9 Buchstabe a Satz 6 und 7 HGB im Blick auf die veränderte Marktpraxis in der betrieblichen Altersversorgung Rechnung zu tragen (vergütungsorientierter Ansatz).

\* Beispielrechnung siehe Exkurs    \*\* Beitragsorientierte versus Leistungsorientierte Zusagen

# Betriebliche Altersversorgung – Anregung: Vergütungsorientierter Ansatz

## Eckpunkte des vergütungsorientierten Ansatzes (1/2)

- **„Barwert“ der Leistung:**
  - Berücksichtigung der erreichbaren Leistung als Barwertmaximum aus gesetzlich und vertraglich unverfallbarer Leistung am Ende der Bestellperiode  
Hierbei sind bei Bestellungen zum Vorstand hinfällig gewordene Vorzusagen sowie von Vorarbeitgebern anzurechnende Vorzusagen in Abzug zu bringen
  - Einheitliche Bewertungsparameter auf Basis BilMoG
- Der ermittelte Barwert entspricht dem Wert der bAV-Anwartschaft, die für den Vorstand bis zum Ende der laufenden Bestellperiode entsteht.

# Betriebliche Altersversorgung – Anregung: Vergütungsorientierter Ansatz

## Eckpunkte des vergütungsorientierten Ansatzes (2/2)

- **Laufender im Geschäftsjahr „aufgewandter oder rückgestellter Betrag“** auf Basis einer versicherungsmathematischen vergütungsorientierten „Versicherungsprämie“:
    - Einheitlicher Ausweis des jährlichen Aufwands für beitrags- und leistungsorientierte Zusagen bezogen auf den reinen Pensionsaufwand (ohne Zinsaufwand)
    - Aufwandsermittlung bezogen auf aktuelle Bestellperiode und Vertragsbedingungen
    - Einheitliche Bewertungsparameter auf Basis BilMoG
  - Durch diesen Ansatz wird der Wert des in der Bestellperiode entstehenden Anspruchs gleichmäßig bzw. mit Bezug auf die jeweilige Unverfallbarkeitsregelung (gesetzlich oder vertraglich) auf die Bestellperiode verteilt.
- Dies gewährleistet die unternehmensinterne und -externe Vergleichbarkeit sowie die Vergleichbarkeit mit anderen Vergütungskomponenten unabhängig vom Zusagetyp.

# Betriebliche Altersversorgung – Anregung: Vergütungsorientierter Ansatz

	Rechnungslegungs- Ansatz (DBO/SCO)	Vergütungsorientierter Ansatz (Prämie)
• Transparenz i.S.d. VorstAG/DCGK		
• Vergleichbarkeit - intern/extern - bAV vs. fixe/variable Vergütung		
• Validität		
• Kommunizierbarkeit		
• Ermittlungsaufwand		

# Exkurs

# Rechnungslegungs- versus Vergütungs-Ansatz

- Defizite der Aufwandsbestimmung auf Basis der SCO:

	Rechnungslegungs-Ansatz	Vergütungs-Ansatz
<b>Finanzierungsbeginn</b>	i.d.R. Konzerneintritt (→ Past Service Effekt)	Bestellung zum Vorstand
<b>Finanzierungsende</b>	i.d.R. vertraglich festgelegtes Endalter (ggf. zusagenabhängig)	Einheitliches Endalter
<b>Finanzierungsbasis</b>	Gesamtanwartschaft	Während Vorstandstätigkeit erdienter Teil der Anwartschaft
<b>Verhältnis zu prognostizierten Bezügen</b>	Kein einfacher Zusammenhang (SCO steigt mit Rechnungszins)	konstant

# Einschränkung Rechnungslegungs-Ansatz

## Beispielrechnung – Ausgangsdaten

- Die Unterschiede in der Bewertung (SCO) der Anwartschaft für zwei gleichaltrige Vorstände mit gleich hohen Vorstandszusagen werden an nachfolgendem Beispiel besonders deutlich.
- Wesentliches Unterscheidungsmerkmal ist die Karriereentwicklung außerhalb bzw. im Unternehmen.

	Neueintritt	Interne Bestellung
Geburtsdatum	31.12.1949	31.12.1949
Konzerneintritt	<b>01.01.2009</b>	<b>01.01.1979</b>
Vorstandsberufung	01.01.2009	01.01.2009
Leistungszusage (Rente p.a.)	30 % + 2 % p.a. von Grundgehalt	30 % + 2 % p.a. von Grundgehalt
Grundgehalt	€ 500.000,-- p.a.	€ 500.000,-- p.a.
Vorzusage	---	<b>1% p.a. von Grundgehalt (€250.000,-- p.a.)</b>

# Einschränkung Rechnungslegungs-Ansatz

## Beispielrechnung

- In der Rechnungslegung ist es nicht ungewöhnlich, dass die beiden Vergleichspersonen (Neueintritt versus interne Bestellung) wie folgt abgebildet werden.

	Neueintritt	Int. Bestellung	Int. Bestellung/Neueintritt
DBO 31.12.2009	747.000	2.571.000	344%
SCO 2010	792.000	88.000	11%
<b>Alternativ:</b> Gehaltserhöhung zum 01.01.2010 auf EUR 600.000,-- p.a.			
DBO 31.12.2009	861.000	3.287.000	382%
SCO 2010	913.000	101.000	11%

- Abhängig vom Alter des Anspruchsberechtigten sowie Finanzierungszeitraum führt der rechnungslegungsorientierte Ansatz bei gleicher intendierter Endleistung zu signifikanten Abweichungen in Bezug auf den jährlichen Finanzierungsaufwand auf Basis der SCO.