

Publicatiedatum: 27-9-2006

Bonus mag, maar wel transparant

NICOLAI KNOP EN GERARD MERTENS

Weliswaar wordt in het jaarverslag de hoogte van jaarlijkse bonusuitkeringen vermeld, onvoldoende duidelijk is hoe deze wordt bepaald. Het is daarom voor aandeelhouders en overige stakeholders nagenoeg onmogelijk de beloning in relatie tot geleverde prestaties te beoordelen.

Nederlandse beursfondsen gebruiken vaak het argument dat deze informatie concurrentiegevoelig is. Zonder dit argument ter discussie te stellen, zien wij voldoende mogelijkheden om transparanter te zijn. Zeven aanbevelingen:

- hanteer ondubbelzinnige definities van prestatemaatstaven;
- vermeld de behaalde scores op de maatstaven. Naast een eenduidige definitie helpt het als de gehanteerde uitkomst van deze maatstaf van dit jaar en van voorgaande jaren expliciet wordt vermeld. Dit geeft inzicht in de jaarlijkse mutatie en de langetermijntrend;
- neem de berekening van de prestatemaatstaf op in het remuneratieverslag. In geval van winst per aandeel is dit relatief eenvoudig. Bij complexere maatstaven als CFROI - cashflow return on investment - en EVA - economic value added - is daarentegen niet zonder meer duidelijk hoe deze maatstaven zijn opgebouwd en welke aanvullende assumpties zijn gehanteerd. Evaluatie hiervan achteraf is dus niet mogelijk;
- zorg dat gehanteerde prestatemaatstaven aansluiten bij de maatstaven in de jaarrekening. Hierdoor worden de berekening en de uitkomsten herleidbaar. Zo

vermeldt een chemieconcern dat bepaalde elementen van de EVA-berekening niet rechtstreeks uit de jaarrekening herleidbaar zijn. Terwijl dit wel de primaire bonusmaatstaf is. Hierdoor is niet volledig traceerbaar waardoor het eindresultaat is beïnvloed, terwijl dit wel van belang is om de kwaliteit van de prestatie te kunnen beoordelen;

- sluit aan bij extern toetsbare informatie als de cijfers geen betrekking hebben op de jaarrekening. Een telecomconcern baseert het criterium marktaandeel voor een deel op zijn eigen cijfers. Data van marktonderzoekbureaus kunnen uitkomst bieden, die zijn veelal openbaar;
- maak in het geval van meerdere prestatemaatstaven de onderlinge weging bekend. Zo baseert een voedingsmiddelenbedrijf de bonus in 2005 op ebita, cashflow en een persoonlijke doelstelling. De gewichten van de afzonderlijke maatstaven zijn echter niet vermeld. Zonder deze informatie is een

gewogen eindoordeel onmogelijk;

- geef een adequate toelichting als wordt afgeweken van de gekozen bonussystematiek. Zo ontving bij een supermarktketen een bestuurder de maximale bonus, maar een collega-bestuurslid een benedengemiddelde bonus. Terwijl beide bonussen voor 70 procent op dezelfde maatstaf gebaseerd waren. Tijdens de algemene vergadering van aandeelhouders bleek het verschil te worden veroorzaakt door de bijzondere verdiensten van een van de bestuurders. De voorzitter van de raad van commissarissen gaf toe dat deze informatie inderdaad relevant is en dus de volgende keer in het jaarverslag moet staan.

Een transparant beloningsbeleid voorkomt lange en lastige discussies.

Nicolai Knop en Gerard Mertens zijn oprichters van Shareholder Support.

Copyright (c) 2006 Het Financieele Dagblad
