

Bestuurdersbeloningen in de financiële verslaggeving

Kwaliteit Accountantscontrole en Verslaggeving

Oktober 2014



Inhoudsopgave

1	Managementsamenvatting	4
2	Aanleiding, doelstellingen en vervolg	6
3	Belangrijkste onderzoeksresultaten	8

Autoriteit Financiële Markten

De AFM bevordert eerlijke en transparante financiële markten. Wij zijn de onafhankelijke gedragstoezichthouder op de markten van sparen, lenen, beleggen en verzekeren. Wij bevorderen eerlijke en zorgvuldige financiële dienstverlening aan consumenten, particuliere beleggers en (semi-) professionele partijen. We zien toe op een eerlijke en efficiënte werking van kapitaalmarkten. Ons streven is het vertrouwen van consumenten en ondernemingen in de financiële markten te versterken, ook internationaal. Op deze manier draagt de AFM bij aan de stabiliteit van het financiële stelsel, het functioneren van de economie, de reputatie en de welvaart van Nederland.

1 Managementsamenvatting

Het maatschappelijk debat over de beloning van bestuurders houdt aan. Daarmee is de toelichting op de beloning van managers op sleutelposities, waaronder de beloning van bestuurders en commissarissen een belangrijke en relevante bron van informatie voor beslissingen van gebruikers van financiële verslaggeving. Ondanks de aandacht die de AFM de afgelopen jaren aan de verslaggeving van bestuurdersbeloningen heeft besteed, krijgt zij nog steeds signalen dat te veel toelichtingen op deze beloningen onvoldoende transparant zijn. Daarom heeft de AFM in 2014 opnieuw een themaonderzoek uitgevoerd naar de toelichting op bestuurdersbeloningen zoals opgenomen in de jaarrekening 2013 van 119 beursgenoteerde ondernemingen. De AFM heeft zich bij dit onderzoek gefocust op getrouwheid, vergelijkbaarheid en relevantie, als kwaliteitskenmerken van transparante financiële verslaggeving.

Om de redenen te achterhalen waarom ondernemingen niet of niet volledig voldoen aan de (wettelijke) toelichtingsvereisten zullen de bevindingen van het huidige onderzoek nader worden geanalyseerd. Op basis van de uitkomsten van deze analyse zal de AFM bepalen welke (toezicht)instrumenten nog meer ingezet kunnen worden om het gedrag van ondernemingen verder te beïnvloeden. Met het publiceren van de resultaten van het onderzoek wil de AFM de toepassing van de regelgeving over bestuurdersbeloningen nader onder de aandacht brengen en ondernemingen en accountants oproepen de aanbevelingen mee te nemen in de financiële verslaggeving 2014.

De belangrijkste bevinding van dit onderzoek is dat te veel toelichtingen op bestuurdersbeloningen onvoldoende transparant zijn. Dit blijkt uit de volgende bevindingen:

- Werkelijke kosten worden onvoldoende toegelicht
- De beloningsstructuur is redelijk beschreven, maar het is vaak onduidelijk of de doelstellingen voor de bonus zijn behaald
- Informatie is niet toegankelijk genoeg

Werkelijke kosten worden onvoldoende toegelicht

De regelgeving vereist dat de werkelijke kosten van bestuurdersbeloningen worden toegelicht. De AFM constateert dat, afhankelijk van de beloningscomponent, tussen 7% en 39% van de ondernemingen niet de werkelijke kosten toelicht, maar bedragen die op andere grondslagen zijn berekend. Bij nog eens een kwart tot een derde van de ondernemingen is niet duidelijk of de werkelijke kosten of andere bedragen zijn toegelicht. De AFM heeft de meeste afwijkingen aangetroffen bij de op aandelen gebaseerde beloningen, de bonussen en de crisisheffing. Zo worden regelmatig niet de werkelijke kosten, maar de betaalde bedragen toegelicht. Hoewel dit soms nuttige informatie kan zijn ontslaat dit ondernemingen niet van de verplichting ook de werkelijke kosten toe te lichten.

Wanneer een onderneming besluit om daarnaast de in het verslagjaar uitbetaalde beloningen op te nemen is het belangrijk dat hierbij duidelijk wordt aangegeven wat in welk deel van de toelichting staat. Voor gebruikers is het belangrijk dat hierbij de gehanteerde grondslagen worden vermeld.

Het is noodzakelijk dat de toelichting op dit punt verbeterd wordt. De AFM vindt dat ondernemingen moeten voldoen aan de wettelijke vereisten en dat zij daarom vanaf 2014 de werkelijke kosten in de financiële verslaggeving moeten toelichten.

De beloningsstructuur is redelijk beschreven, maar het is vaak onduidelijk of de doelstellingen voor de bonus zijn behaald

Het is voor gebruikers belangrijk te weten welke doelen bestuurders op de korte en lange termijn nastreven en de mate waarin deze in het verslagjaar zijn gerealiseerd. Het remuneratiebeleid van de onderneming houdt vaak verband met deze doelen. Het is daarom belangrijk dat gebruikers kennis kunnen nemen van de invulling van het remuneratiebeleid. Vrijwel alle ondernemingen geven een beschrijving van het remuneratiebeleid. In iets meer dan de helft van de gevallen is de beschrijving toereikend tot goed. De AFM roept de andere helft van de ondernemingen op de beschrijving verder te verbeteren.

Twee derde van de ondernemingen vermeldt niet of de gestelde doelen al dan niet behaald zijn. Deze toelichting is wettelijk vereist. De AFM vindt dat ondernemingen deze verplichte toelichting vanaf 2014 in de financiële verslaggeving moeten verstrekken.

Informatie is niet toegankelijk genoeg

Zowel de Code Corporate Governance, IAS 24 als het Burgerlijk Wetboek kennen toelichtingsvereisten voor bestuurdersbeloningen. Als gevolg hiervan nemen vrijwel alle ondernemingen op meerdere plekken in de financiële verslaggeving informatie op over deze beloning. Waar bij de ene onderneming de informatie op de verschillende plekken elkaar aanvult, neemt de andere onderneming (schijnbaar) dezelfde informatie meerdere keren op. Het helpt gebruikers als tussen de verschillende toelichtingen op bestuurdersbeloningen duidelijke onderlinge verwijzingen worden gemaakt. Ook al is het maar één keer en bij elkaar, in de jaarrekening opnemen van informatie helpt de gebruikers. De AFM roept ondernemingen op hier in de financiële verslaggeving 2014 aandacht aan te besteden.

Daarnaast helpt het vermelden van totaalstellingen, met een uitsplitsing naar de samenstellende beloningscomponenten gebruikers vast te stellen dat zij kennis hebben genomen van alle beloningscomponenten. In dit verband vindt de AFM het verontrustend dat veel ondernemingen totaalstellingen niet of niet juist opnemen. De AFM vindt dat ondernemingen de wettelijk verplichte totaalstellingen vanaf 2014 moeten opnemen in de financiële verslaggeving 2014.

2 Aanleiding, doelstellingen en vervolg

2.1 Aanleiding: maatschappelijk debat over bestuurdersbeloning houdt aan

Het maatschappelijk verkeer voert al jaren een debat over bestuurdersbeloningen van beursgenoteerde ondernemingen en publieke organisaties. De discussie gaat over de hoogte van de beloning en over de prestaties die recht geven op die beloning. De laatste tijd waren in de pers bijvoorbeeld reacties zichtbaar op vertrekpremies, beloningen van leden van de raad van commissarissen en doelstellingen die recht geven op een variabele beloning.

Deze discussie heeft van de kant van de wetgever geleid tot:

- de op 1 januari 2013 in werking getreden Wet Normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector;
- de op 1 januari 2014 in werking getreden Wet tot wijziging van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek en de Wet op het financieel toezicht in verband met de bevoegdheid tot aanpassing en terugvordering van bonussen en winstdelingen van bestuurders en dagelijkse beleidsbepalers; en
- een onlangs door het Europees Parlement gelanceerd voorstel¹. Het voorstel beoogt enerzijds de transparantie over het beloningsbeleid en de daadwerkelijk toegekende beloning te vergroten. Anderzijds beoogt het voorstel een betere link te creëren tussen de prestatie en de beloning, door aandeelhouders zeggenschap te geven over de bestuurdersbeloning. Aandeelhouders mogen in dit voorstel het beloningsbeleid goedkeuren en in de aandeelhoudersvergadering stemmen over de uitvoering van dit beleid.

De toelichting op de beloning van managers op sleutelposities, waaronder de beloning van bestuurders en commissarissen is gezien het bovenstaande een belangrijke en relevante bron van informatie voor beslissingen van beleggers. Het is niet aan de AFM iets te zeggen over de hoogte van de beloning, maar de AFM heeft wel een taak om te zorgen dat de maatschappelijke discussie op basis van juiste en volledige informatie plaatsvindt. De bestuurdersbeloning moet daarom transparant zijn.

2.2 Doelstelling: toelichting op bestuurdersbeloningen moet transparant zijn

Het themaonderzoek heeft als doel vast te stellen of de huidige toelichtingen voldoende transparant zijn. Indien dit niet het geval is zal de AFM in kaart brengen welke (gedrags)beïnvloeding ingezet kan worden om verbetering te bewerkstelligen. De AFM heeft zich bij dit onderzoek gefocust op getrouwheid, vergelijkbaarheid en relevantie, als kwaliteitskenmerken van transparante financiële verslaggeving.

¹ Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Directive 2007/36/EC as regards the encouragement of long-term shareholder engagement and Directive 2013/34/EU as regards certain elements of the corporate governance statement, dated 9 April 2014.

Naar aanleiding van het themaonderzoek op de jaarrekening 2010 concludeerde de AFM dat de toelichting op bestuurdersbeloningen ten opzichte van de jaarrekeningen 2007 verbeterd was, maar dat bij ruim 30% van de ondernemingen ruimte voor verbetering bestond. Op de jaarrekeningen 2011 en 2012 heeft de AFM als onderdeel van door haar uitgevoerde desk top reviews individuele acties richting ondernemingen ondernomen. Twee ondernemingen hebben naar aanleiding van deze acties zelfs een persbericht uitgebracht waarin de juiste toelichting op de bestuurdersbeloningen was opgenomen². De AFM krijgt echter nog steeds signalen dat de toelichting op bestuurdersbeloningen onder de maat is. Daarom heeft de AFM in haar rapportage 'In balans' (gepubliceerd in oktober 2013) een themaonderzoek naar de verslaggeving van (bestuurders)beloningen aangekondigd. Dit onderzoek is bedoeld om vast te stellen of dit het geval is.

Onderzoeksopzet en populatie

Dit onderzoek is uitgevoerd op de jaarrekening 2013 van alle naar Nederlands recht opgerichte naamloze vennootschappen met een aandelennotering aan een gereguleerde beurs in Europa. Met deze 119 ondernemingen wordt een doorsnede van de markt gedekt, waarbij de mogelijkheid ontstaat om eventuele verschillen tussen indexen te detecteren.

2.3 Vervolg: analyse van oorzaken en beïnvloeding

Er kunnen vele redenen zijn waarom ondernemingen niet of niet volledig voldoen aan de (wettelijke) toelichtingsvereisten. De instrumenten die ingezet zullen worden om een gewenst effect te bereiken zijn sterk afhankelijk van de redenen voor het niet voldoen.

Om de oorzaken van de tekortkomingen te achterhalen zullen de bevindingen van het onderzoek nader geanalyseerd worden. Op basis van de uitkomsten van deze analyse zal de AFM bepalen welke (toezicht)instrumenten ingezet moeten worden om het gedrag van ondernemingen positief te beïnvloeden. Hierbij valt te denken aan handhaving en gedragsbeïnvloeding. Van deze rapportage en de daarin opgenomen good practices zal naar verwachting ook een zekere mate van beïnvloeding uitgaan. Bij het vaststellen van de vervolgstراتيجية zal hiermee rekening worden gehouden.

² Zie het persbericht van Wolters Kluwer N.V. gedateerd 27 juli 2011 http://www.afm.nl/registers/fv_documents/7001.pdf en het persbericht van TomTom N.V. gedateerd 30 december 2012 http://www.afm.nl/registers/fv_documents/10575.pdf

3 Belangrijkste onderzoeksresultaten

De bevindingen zijn hieronder weergegeven. Daarnaast zijn in dit hoofdstuk zogenoemde ‘good practices’³ opgenomen. Deze good practices zijn bedoeld als voorbeelden van een ondernemingsspecifieke invulling van de toelichtingsvereisten. De AFM wil met deze good practices ondernemingen inspireren en helpen bij het transparant toelichten van bestuurdersbeloningen.

3.1 Werkelijke kosten worden onvoldoende toegelicht

De regelgeving vereist dat in de toelichting op bestuurdersbeloningen de in het verslagjaar ten laste van de onderneming gekomen kosten worden toegelicht. Een beperkte groep ondernemingen licht niet de werkelijke kosten toe, maar bedragen die op andere grondslagen zijn berekend. De belangrijkste bevindingen worden hieronder nader uitgewerkt. De meeste variaties zijn aangetroffen bij:

- de op aandelen gebaseerde beloningen (19%)
- de bonussen (7%)
- de crisisheffing (39%)

Op dit gebied is een verbetering noodzakelijk.

Het Burgerlijk Wetboek⁴ en IAS 24⁵ vereisen dat de bedragen die in het verslagjaar ten laste van de onderneming zijn gekomen worden toegelicht. De Raad voor de Jaarverslaggeving⁶ geeft expliciet aan dat niet het tijdstip waarop de betaling daadwerkelijk plaatsvindt voor de toelichting op bestuurdersbeloningen bepalend is, maar het jaar waarin de desbetreffende beloning volgens de verslaggevingsregels ten laste van het resultaat van de onderneming komt.

Het lijkt erop dat sommige ondernemingen behoefte hebben de uitbetaalde beloningen toe te lichten. Hoewel de AFM onderkent dat dit soms nuttige informatie kan zijn, ontslaat dit ondernemingen niet van de (wettelijke) verplichting de in het resultaat verantwoorde kosten te vermelden. Wanneer een onderneming besluit om zowel de kosten als de uitbetaalde beloningen op te nemen is het belangrijk dat de onderneming duidelijk aangeeft wat in welk deel van de toelichting staat.

Daarnaast helpt het gebruikers als de gehanteerde grondslagen in de toelichting worden opgenomen. Hierdoor is het voor belangrijke beloningscomponenten direct duidelijk op welke basis de gepresenteerde bedragen zijn bepaald.

³ De in dit rapport opgenomen good practices zijn voorbeelden van specifieke toelichtingen uit bestaande jaarrekeningen en jaarverslagen. De AFM hoopt dat andere ondernemingen door die good practices worden geïnspireerd tot een verhoging van de kwaliteit en relevantie van hun toelichtingen. Deze good practices moeten niet als norm of als enige juiste invulling van bestaande of toekomstige toelichtingen worden gezien. Andere invullingen zijn mogelijk om wet- en regelgeving na te leven. Met het opnemen van good practices in dit rapport doet de AFM geen uitspraak over de betreffende jaarrekeningen als geheel.

⁴ Artikel 383c Boek 2 Titel 9 Burgerlijk Wetboek.

⁵ IAS 24 ‘Verbonden partijen’ paragraaf 17.

⁶ Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving 271 ‘Personeelsbeloningen’ paragraaf 606.

Good practice 1: Vermelding van grondslagen

Bron: Jaarrekening 2013 Nutreco N.V., pagina 177

Nutreco geeft onder de tabel 'Remuneration of members of the Executive Board 2013' voor een aantal belangrijke beloningscomponenten een toelichting op de gehanteerde grondslag.

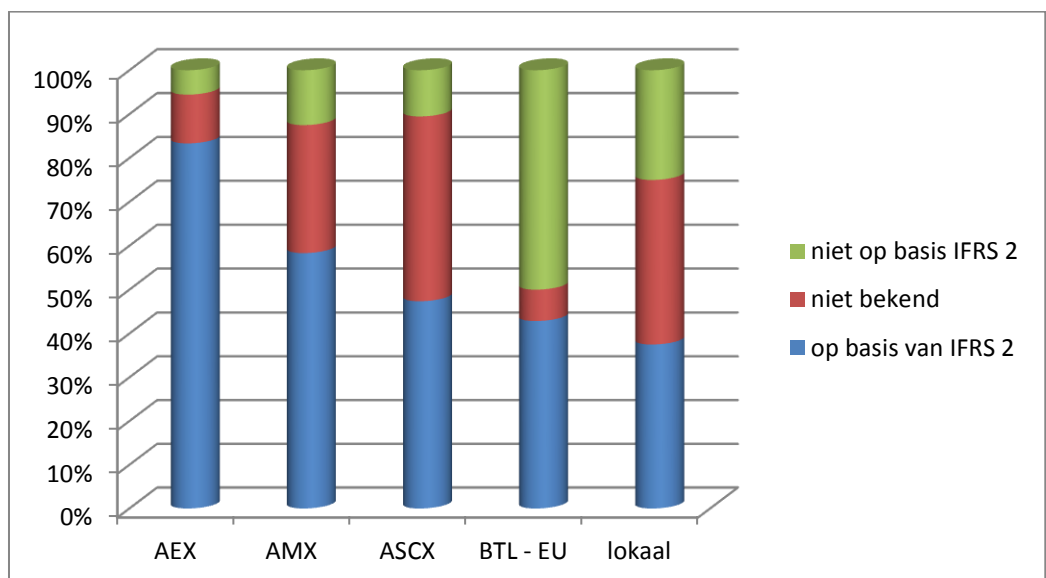
- 1 The performance bonus relates to the performance in the year reported and is to be paid in the subsequent year.
- 2 The valuation of the LTI shares is based on IFRS accounting principles and does not reflect the value of vested LTI shares.
- 3 Other compensation mainly includes insurances, private use of company cars, allowances for expenses and housing.
- 4 The crisis tax of 16% as imposed by the Dutch government is payable by the employer on the part of the salaries exceeding € 150,000.

Licht op aandelen gebaseerde beloningen toe op basis van IFRS 2

IFRS 2 'Op aandelen gebaseerde betalingen' vereist dat de kosten die verbonden zijn aan deze regelingen als personeelskosten worden toegerekend aan de periode die ligt tussen het moment van toekenning van de rechten en het moment waarop de rechten onvoorwaardelijk worden. Deze kosten moeten volgens de regelgeving worden opgenomen in de toelichting op de bestuurdersbeloningen.

Het blijkt dat 19% van de ondernemingen met een op aandelen gebaseerde beloningscomponent in de toelichting op bestuurdersbeloningen een bedrag opneemt dat afwijkt van de op grond van IFRS 2 in de winst- en verliesrekening verantwoorde kosten. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan de waarde van in het verslagjaar onvoorwaardelijke geworden opties. Bij 26% van de ondernemingen is onduidelijk hoe het in de toelichting op bestuurdersbeloningen toegelichte bedrag is bepaald. Hiermee is onduidelijk of de toegelichte bedragen aansluiten bij de werkelijke kosten. De onderstaande grafiek toont deze uitkomsten per index.

Grafiek 1: Toelichting op 'op aandelen gebaseerde beloningen'-component op basis van IFRS 2



Bonussen die in het huidige verslagjaar zijn verdiend moeten worden toegelicht

Bij acht ondernemingen (7%) staat in de toelichting op de bestuurdersbeloningen de in het verslagjaar uitbetaalde bonus in plaats van de aan het verslagjaar toegerekende lasten. Bij nog eens 39 ondernemingen (33%) is het onduidelijk of de bonus betrekking heeft op het huidige of het vorige verslagjaar. Naast dat dit afwijkt van de vereisten, wordt dit door gebruikers, ook niet als actuele informatie ervaren⁷.

Indien sprake is van een feitelijke of juridische verplichting aan het eind van het verslagjaar en de omvang betrouwbaar te schatten is, moeten (kortetermijn) bonussen van bestuurders worden verwerkt en toegelicht in het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

De crisisheffing maakt onderdeel uit van de bestuurdersbeloning

De crisisheffing moest voor het eerst in de jaarrekening 2012 verantwoord worden. 39% van de ondernemingen heeft een expliciete toelichting opgenomen dat de toegelichte bedragen exclusief crisisheffing zijn. Daarentegen heeft 20% van de ondernemingen een toelichting opgenomen inclusief crisisheffing. Opvallend is dat bij de rest van de onderzochte ondernemingen (41%) onduidelijkheid bestaat of de bedragen inclusief of exclusief de crisisheffing zijn. Een meerderheid van de ondernemingen licht het bedrag van de crisisheffing niet per bestuurder toe. Ondernemingen moeten transparanter zijn over het bedrag van de crisisheffing en de wijze waarop de kosten van de crisisheffing onderdeel uitmaken van de toegelichte bestuurdersbezoldiging.

In het Activiteitenverslag 2012⁸ staat onder IAS 19 'Personeelsbeloningen' dat de crisisheffing tot de personeelsbeloningen moet worden gerekend, omdat het een betaling betreft die samenhangt met de door de onderneming ontvangen arbeidsprestaties. Als gevolg hiervan moeten beursgenoteerde ondernemingen de crisisheffing in de jaarrekening tot de personeelsbeloningen rekenen en als onderdeel van de kortetermijnbeloning presenteren in de toelichting op bestuurdersbeloningen.

3.2 De beloningsstructuur is redelijk beschreven, maar het is vaak onduidelijk of de doelstellingen voor de bonus zijn behaald

De aandacht in het publieke debat richt zich naast de hoogte en de samenstelling van de beloning ook op de voorwaarden die vervuld moeten worden voordat een variabele beloning wordt toegekend. Vrijwel alle ondernemingen geven een beschrijving van hun remuneratiebeleid. Ongeveer de helft van de ondernemingen geeft een beschrijving waaruit blijkt dat de beloning afhankelijk is van een 'peer group', te realiseren doelstellingen (KPI's), een relatieve weging van KPI's en/of persoonlijke doelstellingen. Slechts 40% van de ondernemingen geeft aan of de te

⁷ Zie de evaluatie van het aandeelhoudersseizoen 2013 van Eumedion.

⁸ <http://www.afm.nl/~media/Files/fin-verslag/2013/activiteitenverslag-2012.ashx>

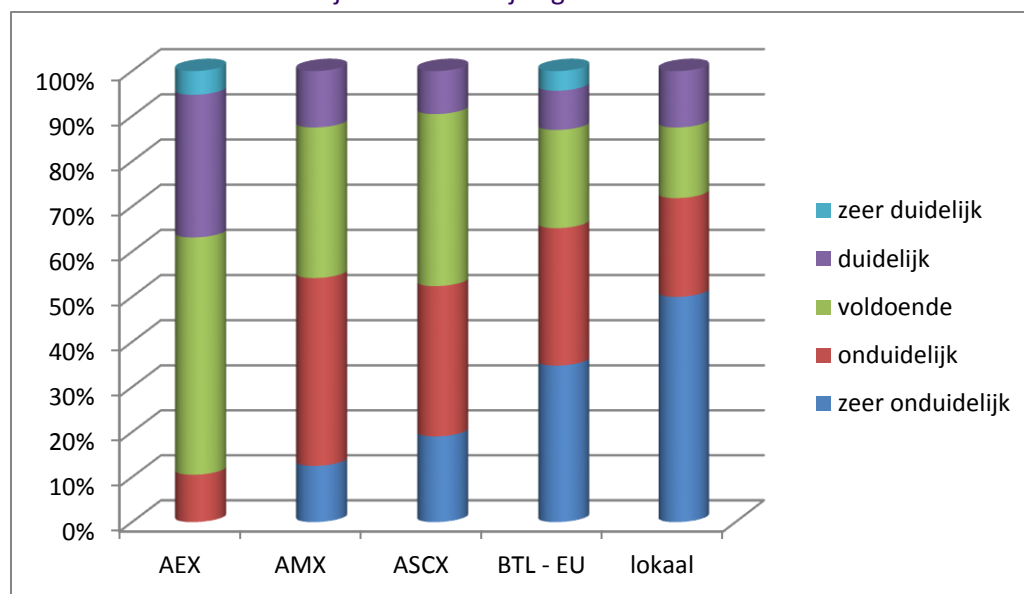
realiseren doelstellingen al dan niet behaald zijn. De beschrijving van de criteria wanneer een bonus toegekend wordt en de mate waarin de onderliggende doelstellingen gerealiseerd zijn, is voor verbetering vatbaar.

Voor beleggers is het relevant kennis te kunnen nemen van deze informatie omdat zij hieruit kunnen afleiden welke doelen bestuurders op de korte en lange termijn nastreven, de mate waarin deze doelen in het verslagjaar zijn gerealiseerd en of zij tot een bonus toekenning hebben geleid. Daarom heeft de AFM bekeken in welke mate ondernemingen een duidelijke omschrijving geven van:

- de verschillende beloningscomponenten
- de 'peer group'
- de doelstellingen ('performance indicators')
- de weging van de verschillende doelstellingen
- de realisatie van de verschillende doelstellingen
- de persoonlijke doelstellingen

De verstrekte informatie is gerangschikt op een schaal van 1-5 (zeer onduidelijk tot zeer duidelijk). Wanneer uit de beschrijving blijkt dat de bonus afhankelijk is van bijvoorbeeld EBITDA, netto operationele kasstromen of de prestaties van de onderneming ten opzichte van een 'peer group' is de toelichting als voldoende beoordeeld. Wanneer dit niet of niet voor alle beloningscomponenten blijkt is de toelichting als onduidelijk of zeer onduidelijk beoordeeld. Ondernemingen die een nadere invulling geven, van wat bijvoorbeeld als 'peer group' wordt gezien en/of de ranges die gehanteerd worden voor de doelstellingen, zijn als duidelijk of zeer duidelijk beoordeeld. Uit de onderstaande grafiek blijkt dat de beschrijvingen van de AEX-fondsen de meeste informatie verschaffen.

Grafiek 2: Mate van duidelijkheid omschrijving van het remuneratiebeleid



Licht toe of doelstellingen wel of niet gerealiseerd zijn

Het Burgerlijk Wetboek vereist een vermelding of gestelde doelen al dan niet behaald zijn. Het valt op dat vooral lokale en buitenlandse fondsen vaak niet toelichten of de doelstellingen die recht geven op een bonus al dan niet behaald zijn. Dit in tegenstelling tot de AEX-fondsen waarbij 74% van de ondernemingen deze toelichting wel verstrekt. De AFM vindt dat ondernemingen deze wettelijk vereiste toelichting vanaf 2014 in de financiële verslaggeving moeten verstrekken.

Good practice 2: Doelstellingen al dan niet behaald

Bron: Jaarverslag 2013 TNT Express N.V., pagina 54 en 55

Dit gedeelte van de toelichting laat zien welke doelstellingen de raad van commissarissen aan de leden van de raad van bestuur heeft gesteld, evenals de weging van de doelstellingen, de behaalde performance en de gerelateerde uitbetaling.

The Supervisory Board has assessed and scored the performance against the targets and objectives set for 2013. The following table sets out the 2013 targets, their weighting, the performance achieved and the related payout:

Targets variable income - Executive Board

Target	Focus area	Weighting	Performance	Payout as a % of base salary
60% financial	Company results	70%	Target almost met	20.83%
	Net cash	30%	Target not met	0.00%
40% non-financial	Customers	33.3%	Target not met	0.00%
	Employees	33.3%	Target partially met	3.34%
	Sustainability	33.3%	Target partially met	3.34%
Total				27.51%

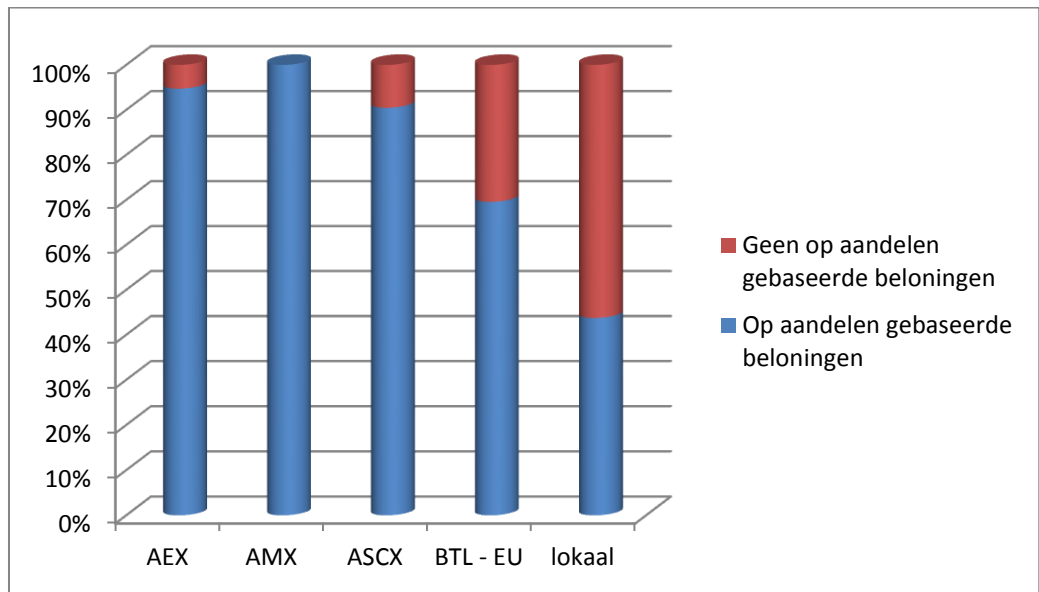
Complexe regelingen vragen om grotere transparantie

In de praktijk komen talloze vormen voor van op aandelen gebaseerde beloningen. Veelal worden deze aandelen en opties voorwaardelijk toegekend en worden ze na een aantal jaren onvoorwaardelijk. Door hun aard zijn deze regelingen vaak complex.

In de jaarrekening 2013 geven 91 ondernemingen aan op aandelen gebaseerde beloningen te kennen voor bestuurders. Hiervan verstrekken acht ondernemingen ook op aandelen gebaseerde beloningen aan hun commissarissen. Dit blijkt vooral gebruikelijk te zijn bij ondernemingen die een zetel hebben in Nederland, maar die enkel aan een buitenlandse beurs genoteerd zijn. Vergeleken met het verslagjaar 2010 zijn er weinig mutaties, drie ondernemingen hebben de regeling afgeschaft terwijl zes ondernemingen een dergelijk regeling hebben ingevoerd.

Onderstaande grafiek toont de inventarisatie van ondernemingen met en zonder een op aandelen gebaseerde beloning voor bestuurders. Hieruit blijkt dat de toepassing van deze beloningsvorm afneemt naarmate de onderneming kleiner is.

Grafiek 3: Wel of geen op aandelen gebaseerde beloning voor bestuurders per index



Op aandelen gebaseerde beloningen vormen vaak een belangrijk onderdeel van de totale bestuurdersbeloning. De AFM ziet een grote spreiding in percentages van variabele beloningen in het totaal van de bestuurdersbeloningen. De kosten van op aandelen gebaseerde beloningen als percentage van de totale beloning variëren van 0% tot 82%. In een incidenteel geval is de op aandelen gebaseerde beloning negatief, omdat de rechten in 2013 vervielen waardoor eerder verantwoorde kosten moesten worden teruggeboekt.

Omdat variabele beloningen veelal een belangrijke beloningscomponent vormen, is het van belang dat ondernemingen een goed beeld geven van de kosten en de structuur. De AFM roept ondernemingen op hieraan in hun financiële verslaggeving 2014 aandacht te besteden.

3.3 Informatie is niet toegankelijk genoeg

Ondernemingen lijken te worstelen met het toegankelijk maken van de toelichting op bestuurdersbeloningen. Vrijwel alle ondernemingen nemen op meerdere plekken in de financiële verslaggeving informatie op over de bestuurdersbeloning. Waar bij de ene onderneming de informatie op de verschillende plekken elkaar aanvult, neemt de andere onderneming (schijnbaar) dezelfde informatie meerdere keren op. Verder verantwoorden enkele ondernemingen alle informatie met betrekking tot bestuurdersbeloningen bij elkaar op één plek in het directieverslag (jaarverslag). Dit is overzichtelijk voor de gebruikers, maar roept vaak wel de vraag op of de wettelijk verplichte informatie is gecontroleerd door de accountant.

De AFM vermoedt dat deze verscheidenheid in presentatie verband houdt met de verschillende wetgevingen. Zowel de Code Corporate Governance⁹, IAS 24 als het Burgerlijk Wetboek kennen toelichtingsvereisten voor bestuurdersbeloningen. Als extra complicatie geldt dat de toelichtingsvereisten onder het Burgerlijk Wetboek en IAS 24 op elkaar lijken, maar niet volledig gelijk zijn.

Het helpt gebruikers als tussen de verschillende toelichtingen op bestuurdersbeloningen duidelijke onderlinge verwijzingen worden gemaakt. Ook het maar één keer en bij elkaar in de jaarrekening opnemen van informatie helpt de gebruikers. De AFM roept ondernemingen op hier in de financiële verslaggeving 2014 aandacht aan te besteden.

Totaaltellingen zijn belangrijk en wettelijk voorgeschreven

Het vermelden van totaalstellingen, met een uitsplitsing naar de samenstellende beloningscomponenten helpt gebruikers vast te stellen dat zij kennis hebben genomen van alle componenten. In dit verband vindt de AFM de volgende bevindingen verontrustend:

- Slechts 29% van de ondernemingen neemt een totaalstelling op voor de beloning van managers op sleutelposities, waaronder de bestuurders en commissarissen. Ruim 60% van de buitenlandse fondsen neemt deze totaalstelling op, tegen maar 30% van de AEX en AMX.
- 16% van de ondernemingen neemt geen totaalstelling per bestuurder op. Bij ruim 20% van de lokale en buitenlandse ondernemingen ontbreekt deze totaalstelling, tegen maar 5% van de AEX.
- Bij nog eens 12% van de ondernemingen die wel een totaalstelling presenteren ontbreken beloningscomponenten in de gepresenteerde totaalstelling. In vrijwel alle gevallen betreft dit de op aandelen gebaseerde beloningen en/of de vertrekpremie. Vooral buitenlandse ondernemingen en in mindere mate kleinere Nederlandse aandelenfondsen geven een onvolledige totaalstelling.
- 28% van de ondernemingen neemt geen totaalstelling per beloningscategorie op. Bij ruim 38% van de AMX- en lokale fondsen ontbreekt deze totaalstelling.

Het toelichten van het totaal van de beloning van managers op sleutelposities en het totaal per bestuurder is verplicht voor elke onderneming. De AFM vindt daarom dat ondernemingen de totaalstellingen vanaf 2014 moeten opnemen in de financiële verslaggeving.

⁹ Best practice bepalingen II.2.12 en II.2.13 van de Nederlandse Corporate Governance Code.

Good practice 3: Combinatie van wetgeving en totaaltellingen

Bron: Jaarrekening 2013 Koninklijke Ahold N.V., pagina 142

Dit gedeelte van de toelichting laat zien hoe informatie vereist door het Burgerlijk Wetboek (bovenste tabel) en IAS 24 (onderste tabel) weergegeven kan worden in combinatie met totaaltellingen.

31 Related party transactions (continued)							
Remuneration of the Management Board by member							
€ thousand	Direct remuneration			Total direct remuneration	Deferred remuneration		Total remuneration ⁵
	Base salary	Bonuses ¹	Other ²		Share-based compensation ³	Pensions ⁴	
Dick Boer							
2013	975	868	12	1,855	1,114	433	3,402
2012	965	478	13	1,456	890	95	2,441
Jeff Carr							
2013	615	547	154	1,316	615	257	2,188
2012	600	330	155	1,085	386	175	1,646
Lodewijk Hijmans van den Bergh							
2013	537	478	16	1,031	545	212	1,788
2012	530	292	49	871	412	120	1,403
James McCann							
2013	650	579	414	1,643	665	239	2,547
2012	600	330	153	1,083	386	138	1,607
Total 2013	2,777	2,472	596	5,845	2,939	1,141	9,925
Total 2012	2,695	1,430	370	4,495	2,074	528	7,097
Remuneration of the Executive Committee including Management Board							
During 2013, the ExCo was formed. The table below specifies the remuneration of the ExCo, comprising the Management Board members as above and the additional ExCo members that were not part of the Management Board.							
€ thousand	2013						
Base salary	3,183						
Bonuses ¹	2,821						
Other ²	865						
Share-based compensation ³	3,983						
Pensions ⁴	1,320						
Total remuneration ⁵	12,172						

Autoriteit Financiële Markten

T 020 797 3721 | F 020 797 3800

Postbus 11723 | 1001 GS AMSTERDAM

www.afm.nl

De tekst in dit rapport is met zorg samengesteld en is informatief van aard. U kunt er geen rechten aan ontleen. Door besluiten op nationaal en internationaal niveau is het mogelijk dat de tekst niet langer actueel is wanneer u deze leest. De Autoriteit Financiële Markten (AFM) is niet aansprakelijk voor de eventuele gevolgen – zoals geleden verlies of gederfde winst – ontstaan door acties ondernomen naar aanleiding van dit rapport.

Amsterdam, oktober 2014