

2015

Bachelorscriptie

Relatie tussen variabele beloningen en
earnings management

Maudiënne Osepa 367573
Erasmus universiteit
Sectie Accounting, Auditing and Control
4/13/2015



Abstract

Het is belangrijk voor de belanghebbenden van een onderneming om een zo betrouwbaar mogelijk beeld te geven van haar accounting cijfers en hoe het daadwerkelijk gaat binnen de onderneming zelf. Om een betrouwbaar beeld te geven kunnen de managers, earnings management toepassen. Dit gebeurt door met de winstcijfers van de onderneming te spelen, door deze anders te laten voordoen dan ze in werkelijkheid zijn, met als doel een hogere beloning te krijgen. Er zijn verschillende motieven waarom managers, earnings management toepassen, onder andere het verhogen van zijn beloning. De managers hebben een grote invloed op de accounting cijfers. Ze kunnen dan zelf bepalen hoe deze cijfers berekend worden en hiervoor worden ze beloond voor de prestaties die ze in de onderneming leveren (Healy, 1985).

In deze scriptie wordt de relatie tussen de variabele beloning en earnings management onderzocht. Een mogelijkheid om het manipuleren van winstcijfers te verminderen, is, door de periode waarover de beloning wordt uitgekeerd, te verlengen.

In deze scriptie wordt naar de mogelijkheden onderzocht om earnings management te verminderen door het verlengen van de periode, waarover de variabele beloning aan managers wordt uitbetaald.

Door een literatuuronderzoek naar de variabele beloningen, winststuring, verband tussen variabele beloningen en earnings management en verband tussen het verlengen van de periode waarover variabele beloningen worden uitbetaald en earnings management, kan geconcludeerd worden dat het verlengen van de periode waarover de variabele beloning uitbetaald worden, tot een daling van earnings management leidt.

Tot slot wil ik graag Dhr. Van der Spek bedanken voor zijn begeleiding en kritische beoordeling gedurende mijn onderzoeksperiode.

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	3
2.Theoretisch kader	6
2.1 Introductie	6
2.2.1 Definitie earnings management	6
2.2.2 Op welke wijze kan earnings management toegepast worden?	8
2.2.3 Welke motieven liggen ten grondslag aan het gebruik van earnings management?	11
2.3.1 Variabele beloningen	13
2.3.2 Principaal-agent theorie	13
2.3.3 Equity Theorie	14
2.3.4 Verwachtingstheorie (expectancy)	15
2.3.5 Beloningsstructuur	16
2.4 Samenvatting	19
3. Data en methodologie	20
3.1 Data	20
3.2 Methodologie.....	20
3.3 Samenvatting	22
4. Het verband tussen earnings management en variabele beloning	22
4.1 Het verband tussen accruals en de incentive voor earnings management om de variabele beloning te verhogen (Healy,1985)	23
4.2 Het verband tussen earnings management en variabele beloningen	28
4.3 Earnings management in Nederland	30
4.4 Samenvatting	31
5. Het verband tussen het verlengen van de periode en earnings management	32
5.1 De afname van earnings management bij een langere periode.....	33
5.2 Het verband tussen horizon probleem en langere periode.....	35
5.3 Het verband tussen agency problemen en een langere periode	37
5.4 Samenvatting	39
6. Conclusie	41
Beperkingen en aanbevelingen.....	42
Literatuurlijst.....	43

1. Inleiding

Tegenwoordig is de belangstelling naar de kwaliteit van de door de ondernemingen gepubliceerde jaarrekening, steeds groter geworden. In andere landen worden strikte regels toegepast om een goede kwaliteit van de jaarrekening te handhaven (Feenstra & Bollen, 2003). Het doel van een jaarrekening is het verschaffen van informatie over de financiële positie en veranderingen in de financiële positie van een onderneming aan de aandeelhouders en andere belanghebbenden, zodat ze een verantwoord oordeel kunnen vormen over het vermogen en het resultaat van de onderneming bij het nemen van economische beslissingen (Levitt, 1998). Een onderneming kan met haar winstcijfers manipuleren door deze anders te laten voordoen dan ze in werkelijkheid zijn. Een veelbesproken onderwerp in de praktijk is de winststuring door middel van 'earnings management', waarbij ondernemingen met opzet hun accounting cijfers veranderen om tot een gewenst resultaat te komen (Burgstahler en Eames, 1998). Vaak wordt earnings management gekoppeld aan de bonussen van managers. Het is mogelijk om door het verlengen van de periode waarover de bonussen uitgekeerd worden, de winst op een dergelijk manier te manipuleren, ten gunste van een hogere bonus voor de manager. Een motief voor winststuring voor de manager is dat zijn beloning vaak gebaseerd is op accounting cijfers (Healy, 1985). De managers hebben een grote invloed op de accounting cijfers. Zo kunnen ze zelf bepalen hoe deze cijfers berekend worden en worden zij beloond voor de prestaties die zij in de onderneming leveren (Healy, 1985). Doordat de managers zelf bepalen hoe de beloning berekend moet worden, kunnen zij de winst zodanig manipuleren dat hun beloning zo hoog mogelijk wordt. Earnings management kan een boekhoudschandaal veroorzaken als de werkelijke cijfers niet overeenkomen met de boekhouding van de onderneming. Dit kan een groot nadelig effect hebben op de onderneming zelf en haar aandeelhouders. Op deze manier werd in februari 2003 het boekhoudschandaal bij Ahold ontdekt. Dit Nederlands bedrijf kwam ineens te staan onder het rijtje van frauderende ondernemingen net zoals de Amerikaanse concerns Enron en WorldCom. Deze bedrijven hebben hun werkelijke cijfers gemanipuleerd en dat is niet acceptabel (Priujm, 2003).

In deze scriptie is gekeken naar de relatie tussen de variabele beloning en earnings management. Een mogelijkheid om het manipuleren van winstcijfers te verminderen, is door de periode waarover de beloning wordt uitgekeerd, te verlengen.

Uit een eerder onderzoek van Healy (1985) is gebleken dat er een significant effect bestaat tussen de variabele beloning en winst. Hiermee wordt bedoeld dat managers de winst willen vergroten ten behoeve van de variabele beloningen.

Het doel van deze scriptie is een bijdrage te leveren aan de discussie over earnings management en de mogelijkheden te onderzoeken om earnings management te verminderen, door het verlengen van de periode waarover de variabele beloning aan managers wordt uitbetaald. Bovengenoemd onderzoek is belangrijk, omdat hierdoor zal blijken dat het belang voor het verschuiven van de resultaten, naar andere jaren zal dalen. Bovendien zal blijken dat de doelen van de managers en de eigenaars van de ondernemingen, meer met elkaar overeenkomen. Door de lengte van de periode te veranderen, kunnen de conflicten tussen managers en eigenaars afnemen ("agency" problemen). Om te kijken of dit tot een vermindering van earnings management kan leiden, kan de periode met één tot ongeveer vijf jaar worden verlengd. Dit leidt tot de volgende onderzoeksvraag: ***"Leidt het verlengen van de periode, waarover variabele beloningen uitbetaald moet worden, met één tot vijf jaren tot een afname van earnings management"?***

Om deze hoofdvraag te kunnen beantwoorden, moet eerst antwoord worden gegeven op de volgende deelvragen:

- 1) Wat houdt earnings management in en wat zijn de motieven voor de toepassing daarvan?
- 2) Wat zijn variabele beloningen en waarom bestaan deze?
- 3) Wat is het verband tussen earnings management en variabele beloningen?
- 4) Wat is het verband tussen het verlengen van de periode waarover variabele beloningen uitbetaald moet worden en earnings management?

In het theoretische kader zal het begrip earnings management besproken worden. Hierbij zullen ook de motieven voor de toepassing van earnings management behandeld worden. Tevens zullen de variabele beloningen worden behandeld. Wat zijn variabele beloningen en waarom zijn er variabele beloningen. Daarna wordt de relatie tussen earnings management en variabele beloningen toegelicht. Ook zal onderzocht worden wat de relatie is tussen de duur van de periode waarover de variabele beloningen moeten worden uitbetaald en earnings management.

Plan van aanpak

De onderzoeksvraag zal worden onderzocht aan de hand van een literatuurvergelijking. Een onderzoek wordt gedaan aan de hand van bestaande literatuur. Hierbij worden bestaande data en resultaten uit eerdere onderzoeken, gebruikt.

In het tweede hoofdstuk van deze scriptie, zal het theoretisch kader aan de orde komen. Hierbij wordt de theorie met betrekking tot het onderzoek behandeld. Ook wordt in dit hoofdstuk de definitie van earnings management en de motieven voor de toepassing ervan, uitgelegd. Vervolgens worden de variabele beloningen behandeld en zal de redenen waarom deze bestaan, ook worden besproken.

In het derde hoofdstuk worden de data en de methodologie vermeld, die van toepassing zijn voor het beantwoorden van de deelvragen drie en vier.

In het vierde hoofdstuk wordt de relatie tussen earnings management en variabele beloningen beschreven en earnings management in Nederland. In hoofdstuk vijf wordt het verband tussen de duur van de periode waarover de variabele beloningen uitbetaald moet worden en earnings management, besproken. Deze worden onderzocht door agency en horizonproblemen te behandelen.

Aan het begin van elke hoofdstuk zal een korte inleiding gegeven worden en aan het eind van elke hoofdstuk volgt een samenvatting. Door de antwoorden van de deelvragen te verwerken kan er in het laatste hoofdstuk een antwoord op de onderzoeksvraag gegeven worden en daarmee een conclusie getrokken worden.

2.Theoretisch kader

2.1 Introductie

Voor de beantwoording van de hoofdvraag zullen allereerst de begrippen 'earnings management' en 'winststuring' en variabele beloning gedefinieerd worden. Dit hoofdstuk is verdeeld in twee paragrafen. In de eerste paragraaf zal de definitie van earnings management en de toepassing van earnings management beschreven worden. Ten slotte zullen ook de motieven die aan earnings management ten grondslag liggen, kort beschreven worden. Vervolgens wordt er in de tweede paragraaf de variabele beloning besproken en komt de reden van het bestaan van dit fenomeen aan de orde.

2.2.1 Definitie earnings management

Het Nederlandse synoniem voor earnings management is winststuring. Deze twee termen zullen beide voorkomen in deze scriptie, maar de definitie van beide begrippen is hetzelfde. Earnings management wordt vaak gedefinieerd als een manier om winsten van een onderneming met opzet op een gunstige dan wel ongunstige manier te sturen en het uiteindelijke doel is het misleiden van belanghebbenden en belangstellenden voor de onderneming (Roychowdhury, 2006). Earnings management is het 'sturen' van de winst in een gewenste richting (Gabriëls, 2009). Er bestaat echter geen standaard of universeel aanvaarde definitie van earnings management in de accountancy literatuur (Willems & Schepers, 2007).

Het woord earnings betekent winst of resultaat. Daarom wordt voor earnings management ook de begrippen winststuring of resultaatsturing gebruikt (Cornett et al, 2008). Bij het analyseren van het jaarverslag is de post 'earnings' belangrijk, omdat dit de waarde van het bedrijf bepaalt. De waarde van het bedrijf is de contante waarde van de toekomstige resultaten (Ayrar et al, 1998). Een toename van de resultaten leidt tot een stijging van de waarde van het bedrijf, terwijl een afname van de resultaten leidt tot een daling van de waarde van het bedrijf (Cornett et al, 2008).

De begrippen 'earnings management', 'winststuring' en resultaatsturing' zijn synoniemen van elkaar en zullen in deze scriptie door elkaar gebruikt worden.

De gebruikte definitie in deze scriptie voor earnings management is afkomstig van Healy en Wahlen (1999).

"Earnings management occurs when managers use judgment in financial reporting and in structuring transactions to alter financial reports to either mislead some stakeholders about the underlying economic performance of the company, or to influence contractual outcomes that depend on reported accounting numbers." (Heahly en Wahlen, 1999, p. 368)

Volgens deze definitie doet winststuring zich voor wanneer een onderneming de financiële verslaggeving beïnvloedt om belanghebbenden te misleiden voor wat betreft de onderliggende economische prestaties van de onderneming. De doelstelling van een onderneming is het maximaliseren van de aandeelhouderswaarde. Wanneer het bedrijf goede cijfers laat zien en een goede aandeelhouderswaarde voor de aandeelhouder creëert, zullen aandeelhouders eerder geneigd zijn te investeren. Bedrijven willen om die redenen goede prestaties van de onderneming laten zien (Degeorge et al, 1999). In sommige gevallen kunnen bedrijven niet voldoen aan de verwachting van de aandeelhouder. Om in zulke gevallen waardevermindering van het aandeel te voorkomen manipuleren bedrijven de resultaten. Het misleiden is in principe geen vorm van fraude. Er is pas sprake van fraude wanneer men zich niet meer aan de geldende regelgeving houdt. Het is zodoende legaal, zolang de door de wetgever opgestelde regelgeving, wordt nageleefd (Gabriëls, 2009). De definitie van Healy en Wahlen (1999) gaat dan ook uit van winststuring met inachtneming van de geldende regelgeving. Er wordt enkel geprofiteerd van de leemtes en mogelijkheden die zich in de geldende regelgeving voordoen om zo de financiële resultaten te kunnen manipuleren (Healy, 1985).

Ronen en Yaari delen het begrip earnings management op in drie definities, namelijk "white", "gray" en "black".

Table 2.1 Alternative definitions of earnings management

White	Gray	Black
Earnings management is taking advantage of the flexibility in the choice of accounting treatment to signal the manager's private information on future cash flows	Earnings management is choosing an accounting treatment that is either opportunistic (maximizing the utility of management only) or economically efficient	Earnings management is the practice of using tricks to misrepresent or reduce transparency of the financial reports

Managers kunnen van de flexibiliteit in de keuze van de verwerkingswijze in de jaarrekening gebruik maken met als doel het tot uitdrukking brengen van "private" informatie van de manager over toekomstige cash flows. Dit valt onder de "white" definitie van earnings management. Er kan ook voor een bepaalde verwerkingswijze worden gekozen die opportunistisch is of economisch het meest efficiënt (Burgstahler en Eames, 1998). Deze wijze van verslaggeving kan als de "gray" definitie van earnings management beschouwd worden. De laatste definitie van earnings management die Ronen en Yaari hanteren is de "black definition". In dit geval worden er "tricks" (trucs) gebruikt om de gebruikers te misleiden of de transparantie in financiële verslagen te verminderen (Ronen & Yaari, 2008). Deze definitie sluit het meest aan bij de definitie van Healy en Wahlen.

2.2.2 Op welke wijze kan earnings management toegepast worden?

Voor de mogelijkheid tot earnings management is het van groot belang dat aan de voorwaarde van informatieasymmetrie wordt voldaan. Dit betekent dat de opsteller van de jaarrekening meer of betere informatie tot zijn beschikking heeft dan de gebruiker van de jaarrekening. Managers verstrekken maar een deel van deze private informatie. Als alle informatie prijsgegeven is, is earningsmanagement niet meer nodig. De belanghebbenden zouden dan deze informatie kunnen aanwenden om de effecten van de manipulatie ongedaan te maken (Weustenraad, 2013).

Er zijn vervolgens verschillende wijzen waarop earnings management kan worden toegepast. De verschillende mogelijkheden zijn echter zodanig uiteenlopend, dat er geen uitputtende lijst opgesteld kan worden. In deze scriptie wordt de volgende indeling van instrumenten gehanteerd (Willems & Schepers, 2007):

- 1) Keuze van het stelsel van waardering en resultaatbepaling;
- 2) Schattingen, beoordelingen en voorspelingen;
- 3) Werkelijke beslissing/ Wijzigingen van timing dan wel omvang van een reële transactie om de winst te beïnvloeden;
- 4) Artificiële transacties.

Keuze van het stelsel van waardering en resultaatbepaling

In de regelgeving voor de financiële verslaggeving is er op bepaalde gebieden flexibiliteit in de keuze van de te hanteren grondslagen en (boekhoud)regels. Deze keuzevrijheid bestaat uit meerdere posten op de balans en op de resultatenrekening. Deze vorm van winststuring is relatief transparant, aangezien een stelselwijziging verplicht moet worden vermeld. Een voorbeeld hiervan is de keuze van de afschrijvingsmethode. Er kan worden gekozen voor degressief, lineair en "sum of the year digits" (Weustenraad, 2013). De keuze van de afschrijvingsmethode heeft invloed op het afschrijvingsbedrag en daarmee tevens op de hoogte van de behaalde winst. Een ander voorbeeld waar deze keuzevrijheid kan leiden tot winststuring is bij de voorraadwaardering (Willems & Schepers, 2007). De waardering van de voorraad kan bepaald worden door de verkrijgingsprijs, vervaardigingsprijs of actuele waarde. In het geval van de verkrijgingsprijs kan wederom gekozen worden uit een aantal mogelijkheden. De aanschafwaarde kan worden bepaald door de gewogen gemiddelde prijzen, het fifo-systeem of het lifo-systeem, waarbij het lifo-systeem niet is toegestaan onder IFRS. Het hanteren van de actuele waarde voor de voorraadwaardering is enkel toegestaan onder de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (Ernst & Young, 2013). De keuze van deze voorraadwaardering beïnvloedt zowel de eindwaarde van de voorraad als de kostprijs van de verkochte goederen. Daarmee kan dus wederom de winst beïnvloedt worden door de flexibiliteit in de regelgeving (Willems & Schepers, 2007).

Schattingen, beoordelingen en voorspellingen

Naast de keuze voor een bepaalde waarderingmethode, vereist een aantal posten onvermijdelijk een zekere mate van schattingen, beoordelingen en voorspellingen. Deze schattingen kunnen door het management of de opsteller van de jaarrekening te voorzichtig of te optimistisch worden geschat. De accountant van het bedrijf speelt ook een rol bij het opstellen van de jaarrekening, hij controleert de jaarrekening van het bedrijf en geeft daarmee ook advies aan het bedrijf. Hij moet de juistheid en de volledigheid van de posten in de jaarrekening vaststellen en stelt vast dat een onderneming aan de voorschriften of regelgeving heeft voldaan (Klein, 2002). Ook een externe expert kan beïnvloedt worden door het management. Een aantal voorbeelden van deze schattingen is (Willems & Schepers, 2007):

- 1) De geschatte levensduur en/of de restwaarde van materiële vaste activa;
- 2) De geschatte kosten betreffende het vormen van een voorziening;
- 3) De geschatte waarde van dubieuze vorderingen;
- 4) Herwaarderingen en waardeverminderingen.

Werkelijke transacties

De uitvoering van werkelijke transacties kan door de timing van deze transactie het resultaat beïnvloeden. Door het strategisch plannen van werkelijke transacties kan de winst een bepaalde richting in worden “geduwd” (Willems & Schepers, 2007). :

- 1) De verkoop van activa;
- 2) Uitgaven Research & Development;
- 3) Onderhoudskosten;
- 4) Het beheer van voorraadniveau.

Artificiële transacties

Naast werkelijke transacties, kan eveneens door middel van artificiële transacties invloed worden uitgeoefend op het resultaat. Een veelvoorkomend voorbeeld is een “sale-and-leaseback”. In een onderzoek van auditoren komt men tot de conclusie dat ondernemingen “sale-and-leaseback” gebruiken om in de huidige periode een meerwaarde te boeken en relevante posten uit de balans te halen (Nelson, Elliott, & Tarpley, 2003). In geval van een “sale-and-leaseback” constructie wordt een actief in eerste instantie aan een derde partij verkocht. Vervolgens wordt hetzelfde activa echter weer terug geleased van de onderneming waaraan het verkocht is. De verkoop kan geschieden tegen een verkoopprijs die lager of hoger is dan de huidige waarde van het actief op de balans. Op deze manier kan een meer- of minderwaarde worden gerealiseerd die het resultaat beïnvloedt (Weustenraad, 2013).

2.2.3 Welke motieven liggen ten grondslag aan het gebruik van earnings management?

Er bestaan verschillende beweegredenen voor bedrijven om de winst een bepaalde richting in te sturen. In de wetenschappelijke literatuur onderscheidt men over het algemeen de volgende indeling van motieven¹ (Willems & Schepers, 2007):

- Kapitaalmarkt motieven;
- Contract motieven;
- Politieke motieven.

Kapitaalmarkt motieven

Het komt voor dat managers hun winsten willen egaliseren om op deze manier door de jaren heen een stabiele winst te behouden. De winst van goede jaren wordt in dit geval verplaatst naar de winst van mindere jaren (Weustenraad, 2013). Deze stabiele winst levert een

voortdurende hoge dividend uitbetaling op. Dit heeft een hoge aandelenprijs tot gevolg. Er bestaat in het kader van kapitaalmarkt motieven ook bewijs dat managers bewust de winsten overschatten, net voordat er een aandelenuitgifte is. De hogere verwachtingen over de toekomstige winsten leiden tot een hogere aandelenprijs (Weustenraad, 2013). Een andere reden die bestaat voor het managen van de winsten is het voldoen aan de verwachtingen van investeerders en analisten. Indien de cijfers in de financiële verslaggeving van een onderneming niet voldoen aan deze verwachtingen, kan dit een sterke daling van de aandelenkoers tot gevolg hebben (Verstraelen, 2009).

Contractmotieven

Deze motieven hebben betrekking op earnings management met als doel het regelen en controleren van de contractuele relaties tussen een onderneming en haar stakeholders. Winststuring kan bijvoorbeeld voorkomen vlak voor het afsluiten van schuldcontracten, omdat een betere voorstelling van de cijfers en ratio's leidt tot het sneller kunnen afsluiten van contracten en tevens tot gunstigere contracten. Earnings management kan eveneens worden gebuikt om overtreding van de bestaande schuldcontracten te voorkomen. Overtredingen kunnen verschillende gevolgen hebben, zoals de onmiddellijke terugbetaling van de schuld, verhoging van de rente en andere negatieve acties van schuldeisers (Weustenraad, 2013).

Winst gerelateerde maatstaven zijn veelgebruikte maatstaven voor het meten van de prestaties van managers. Aangezien dit in veel ondernemingen ook wordt gebruikt als basis voor het bepalen van (extra) beloningen, zijn er managers die deze winsten trachten te sturen in een voor hun gunstige richting. Daarnaast hebben veel managers aandelen of aandelenopties in bezit. Ook om deze reden zullen managers proberen om de winsten zo gunstig mogelijk voor te stellen. Dit levert namelijk hogere toekomstverwachtingen op en daarmee zal men indruk willen maken op de beurs.

Dit zal moeten leiden tot een toename van de aandelenkoers en daarmee ook een toename in de waarde van hun eigen aandelen. (Willems & Schepers, 2007)

Politieke motieven

Ten slotte bestaat er ook winstmanipulatie die wordt toegepast om politieke en regelgevende kosten te vermijden. Er zijn grote bedrijven die proberen om hun winst zo laag mogelijk te houden om op deze manier buiten de schijnwerpers te blijven. Dit verkleint de mogelijkheid op bijvoorbeeld eisen voor loonsverhogingen of ingrepen vanwege monopoliegevaar. Ook kunnen de winsten zo laag mogelijk worden gehouden om aanspraak te kunnen maken op overheidssubsidies of overheidsbescherming (Weustenraad, 2013).

2.3.1 Variabele beloningen

In deze paragraaf zal het begrip variabele beloning uitgelegd worden. Onder variabele beloning wordt in deze scriptie verstaan; een beloning dat een soort extra loon is wat telkens kan variëren, het ligt niet vast (Indjejikian, 1999). Het wordt bepaald aan de hand van hoe goed de cijfers (prestatie) binnen een bedrijf zijn. Als het bedrijf goede cijfer haalt, heeft dat te maken met het feit dat de werknemers/managers goed hebben gepresteerd en zullen daarvoor beloond worden (Healy, 1985). Om een beter overzicht te krijgen van wat variabele beloningen zijn en waarom dit bestaan, zullen drie theorieën bestudeerd worden. De theorieën die hier bestudeerd worden zijn de principaal-agent theorie, de equity theorie, en de expectancy theorie. Vervolgens wordt de beloningsstructuur beknopt uitgelegd, van hoe deze in elkaar zit met betrekking tot de variabele beloning.

2.3.2 Principaal-agent theorie

De principaal-agenttheorie (agency theory), geeft de relatie aan tussen principaal (opdrachtgever) en agent (opdrachtnemer) waarbij de agent ook naar zijn eigen interesse streeft bij het volbrengen van taken voor de principaal. De principaal kan dit soort gedrag niet controleren, omdat hij de taken niet zelf verricht en noodzakelijke informatie **ontbreekt**.

Meestal is de principaal de eigenaar van het bedrijf en de agent is de manager. Hierbij heeft de manager een voorsprong aan kennis en informatie, de zogenaamde informatie asymmetrie. Door deze informatie voorsprong heeft de manager genoeg vrijheid om zijn eigen interesse

voor zich te nemen. Deze theorie geeft een duidelijk beeld van wat informatiesystemen zijn, prikkels, risico's en onzekerheden (Eisenhardt, 1989). De managers krijgen door middel van getekende contracten met de principaal, het recht om zelf beslissingen te nemen over het bedrijf. De manager krijgt voor zijn geleverde prestatie, een compensatie. Om de agent te motiveren om goed te blijven presteren krijgt hij een variabele beloning. De agent krijgt zo min mogelijk bedrijfsrisico's toegewezen. Het gaat hierbij vooral om de prestatie van de manager en niet de waarde waaraan de eigenaar zich hecht (Eisenhardt, 1989). Er zijn twee situaties mogelijk bij deze theorie die bepalend zijn voor de beloning van de agent. Bij de eerste situatie wordt ervan uitgegaan dat er een volledige informatie uitwisseling tot stand is gekomen. Zowel de agent als de principaal zijn op de hoogte van wat elk persoon doet en er wordt dan een oordeel gegeven op basis van de geleverde prestatie. De manager moet zich maximaal inspannen, omdat zijn gedrag door de principaal controleerbaar is (Indjejikian, 1999). Bij de tweede situatie is er onvolledige informatie uitwisseling. De principaal kan niet controleren wat de agent doet en is tevens niet op de hoogte van wat de kwaliteit van de informatie is (Eisenhardt, 1985). De principaal heeft in deze situatie twee manieren om de agent te belonen:

- 1) kan iemand instrueren om het gedrag van de agent te observeren;
- 2) de beloning te bepalen op basis van de resultaten die de agent geleverd heeft.

Bijvoorbeeld de beloning te baseren op de winst die behaald wordt door de afdeling van de agent (Eisenhardt, 1985, p.136). Dus volgens de principaal-agent theorie is het beter om de beloning te bepalen op basis van de prestatie van de agent, waardoor de agent hierdoor gemotiveerd blijft om steeds meer inspanning te leveren (Eisenhardt, 1985).

2.3.3 Equity Theorie

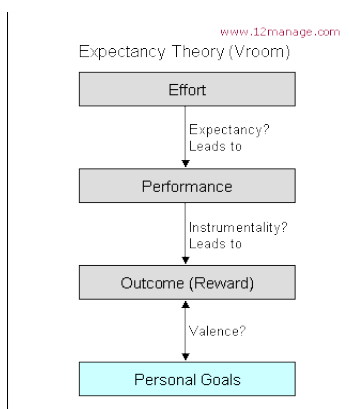
De rechtvaardigheidstheorie draait erom of een medewerker wel of niet een rechtvaardigheidsgevoel heeft bij het ontvangen van een beloning. De opvatting van wat als rechtvaardig wordt ervaren, is afhankelijk van de verscheidene factoren die per individu kunnen worden opgevat (Kraizberg, 2002). De meest besproken factoren zijn o.a. andermans inkomen, het eigen ontvangen inkomen en in de toekomst verwachte inkomsten. Een beloning die

gebonden is aan de persoonlijke inspanning van een medewerker in plaats van de inspanning van het gehele bedrijf, wordt meer rechtvaardig beschouwd (Kraizberg, 2002). De gedachte hierachter is, dat mensen een onrechtvaardigheidsgevoel ervaren bij het opsplitsen van een beloning met individuen die naar hun mening minder presteren. Een belangrijke kwestie die ertoe kan leiden is, dat werknemers/ managers zich minder gaan inspannen en hun prestaties voor een bedrijf verlagen, wanneer ze denken te weinig te verdienen (Kraizberg, 2002). Een voordeel hiervan is dat ze hun prestaties gaan verbeteren, wanneer ze denken dat ze te veel verdienen (Kraizberg, 2002).

2.3.4 Verwachtingstheorie (expectancy)

De verwachtingstheorie (expectancy theorie) is een motivatie theorie van Victor Vroom. Volgens deze theorie hebben 3 factoren invloed op de sterkte van motivatie voor een handeling (zie figuur 2). Deze zijn verwachting, instrumentaliteit en valentie (Pinder,1987). Verwachting is de voorspelling van een manager die zich inzet en hierdoor tot een goede prestatie zal leiden (Parker en Dyer, 1976). Hierbij spelen de eigen ervaring van hoe moeilijk zijn inspanning is, de ervaring over eigen effectiviteit en de zelfcontrole op een resultaat, een rol. Instrumentaliteit is de verwachting dat de agent een beloning zal ontvangen als hij goed presteert (Hackman en Porter, 1968). Valentie is de waarde die de manager hecht aan de beloning die hij denkt te ontvangen, op basis van eigen behoeften.

Figuur 2:



Als de agent tussen verschillende handelingsmogelijkheden kan kiezen, zal hij gaan voor de mogelijkheid met de grootste motivatiesterkte (Isaac et al, 2001). De motivatiesterkte kan berekend worden op de volgende manier: “Motivatie = verwachting * instrumentaliteit * valentie”. Volgens de theorie van Vroom zal de agent zich meer gaan inspannen indien de verwachte beloning hoger wordt en deze beloning onafhankelijk is van de prestatie (Isaac et al, 2001).

Als de inspanning van de agent een grote invloed heeft op de prestatie, wordt hij meer gemotiveerd om goed te presteren. Indien de agent een variabele beloning moet ontvangen op basis van zijn prestatie en daarop invloed kan uitoefenen, zullen de factoren altijd positief zijn en zal ook de extrinsieke motivatie positief zijn (Isaac et al, 2001).

2.3.5 Beloningsstructuur

Een beloningsstructuur en de grondslagen waarop de beloningen gebaseerd zijn spelen een grote rol op het gedrag van de agent die hierop wordt geëvalueerd. Beloningen voor managers verbeteren de financiële situatie binnen een bedrijf en het gedrag van de managers (Hilton,2005). Een beloningsstructuur en prestatie maatstaf hebben als doelstelling om doelcongruentie te bereiken en daarmee ook de agencykosten te verlagen (Hilton,2005).

Er zijn verschillende grondslagen waarop de variabele beloning uitgekeerd kan worden. Deze zijn; variabele beloning gebaseerd op accounting cijfers, aandelenkoersen en niet-financiële informatie (Healy,1985). De laatste twee manieren gebeuren niet zo vaak en daarom worden deze buiten beschouwing gelaten in deze scriptie. In deze scriptie zal alleen aandacht besteed worden aan de variabele beloning die gebaseerd is op de accounting cijfers van een bedrijf, o.a. de winst, omzet enz. Een manager kan een beloning krijgen als bijvoorbeeld het bedrijf in een project investeert dat hij heeft aangeraden en mocht het goed gaan met het project, zal hij een bepaald percentage van de opbrengst ontvangen. Bijvoorbeeld de manager stelt voor om een machine te kopen die minder energie gebruikt en qua capaciteit is die ook groter (investeringsproject). Als dit project economisch rendabel is voor het bedrijf, wordt de manager hiervoor gecompenseerd. In normale beloningsstructuren wordt de beloning

gebaseerd op de accountinginkomsten die een vereiste waarde moeten hebben voor het verkrijgen van een beloning (Healy, 1985). Een beloningsstructuur die aan EVA gekoppeld is zorgt voor een verbetering van de prestatie van het bedrijf. Omdat EVA de enige maatstaf is die de reële waarde en groei van een bedrijf kan weergeven, wordt deze gebruikt om een beeld te krijgen hoe het met de beloning zit. Er zijn meerdere maatstaven die gebruikt kunnen worden voor de bepaling van de beloning, maar hoe men beloond wordt, is niet belangrijk. De EVA wordt gebruikt om meer een beeld te geven van hoe een bedrijf een beloning kan geven (Stewart, 1991). Voor sommige bedrijven is het behalen van een positieve EVA makkelijker, terwijl andere bedrijven al moeite hebben met het behalen van een negatieve EVA (Goldberg, 1999). De EVA is een financiële maatstaf om de economische resultaat van een onderneming te berekenen. De EVA is een maatstaf om de netto operationele winst te vergelijken met de kapitaalkosten van de investering. Met andere woorden, winst die door het bedrijf wordt behaald, wordt bij een investering, verminderd met de kapitaalkosten (Stewart, 1991). De formule voor EVA volgens Mocciano Li Destri et al (2012);

$$EVA = (r - c) \cdot K = NOPAT - c \cdot K$$

- $r = \frac{NOPAT}{K}$, is de opbrengst van de geïnvesteerd vermogen (ROIC) ;
- c is de gewogen gemiddelde kosten van kapitaal (WACC);
- K is het geïnvesteerd vermogen.
- NOPAT is de netto operationele winst na belastingen(Mocciano Li Destri et al, 2012).

Eenvoudiger: EVA = netto operationeel resultaat na belastingen - (geïnvesteerd vermogen x WACC) (Mocciano Li Destri et al, 2012).

De bedoeling van EVA is dat waarde wordt gecreëerd wanneer de manager een investering doet die meer rendement zal opleveren dan de kapitaalkosten (Mäkeläinen, 1998). Er wordt dan een variabele beloning voor de manager bepaald aan de hand van de toegevoegde waarde van de investering, bijvoorbeeld een klein percentage daarvan (1% enz.). Hoe beter er wordt gepresteerd, hoe hoger de beloning zal zijn die de manager ontvangt. Als een manager goed presteert en veel winst oplevert voor het bedrijf, dan hoeft hij geen earningsmanagement toe te passen. De lengte van de periode waarover de beloning wordt uitgekeerd speelt ook een rol

binnen de beloningsstructuur. Deze scriptie focust zich vooral op de lengte van de periode. Volgens het onderzoek van Richardson en Waagelein (2002) zijn er twee periodes. Namelijk de korte termijn beloning plan (STBP); beloning gebaseerd op een korte periode en de lange termijn prestatie plan (LTPP); beloning die wordt uitgekeerd over een lange periode. STBP en LTPP zijn Engelse afkortingen voor “short-term bonus plan” en “long-term performance plan”. STBP is een beloningsstructuur waarin de beloningen betrekking hebben op een korte periode (een jaar). STBP geeft alleen informatie over hoe lang de periode duurt voordat de variabele beloning wordt uitgekeerd (Richardson en Waagelein, 2002). Het geeft geen informatie over de manier waarop de variabele beloning wordt uitbetaald. Of men voor de STBP of LTPP kiest, hangt af van de manier waarop de variabele beloning wordt uitbetaald.

De variabele beloning kan op twee manieren uitbetaald worden namelijk in geld en in aandelen of opties (Gaver, 1995). Als een STBP in geld wordt uitbetaald, is deze gebaseerd op een korte periode en de hoogte van de beloning is niet afhankelijk van de prestaties van het bedrijf die zich in de toekomst kunnen voordoen. Als de beloning in aandelen of in opties is, dan moet er een onderscheid gemaakt worden om te kijken of de aandelen in geld omgewisseld kunnen worden waarbij deze tot een langere periode kan leiden (Shleifer en Vishny, 1990). De grens in deze scriptie voor de bepaling of een beloning behoort tot de korte of lange termijn, ligt bij drie jaar, als het langer dan drie jaar is dan valt het onder een lange termijn. LTPP is een beloningsstructuur waarin de variabele beloningen betrekking hebben op een lange periode meestal drie tot vijf jaar (Healy, 1985). Binnen de beloningsstructuur begint elke jaar een nieuwe periode, om te vermijden dat er in het laatste jaar van de periode de managers alsnog de winst gaan sturen en deze naar een andere beloningsperiode te verschuiven. Dit leidt tot een overlapping van de periodes waarover de manager een beloning ontvangt (Richardson en Waagelein, 2002). De beloning bij een lange termijn prestatie plan wordt vaak gebaseerd op de winst per aandeel. De LTPP beloning is afhankelijk van de prestaties van het bedrijf op lange termijn. Onder lange termijn vallen de LTPP en de uitbetaling in aandelen en opties van de STBP die na drie jaar in geld omgewisseld kunnen worden op basis van een gewogen gemiddelde (Richardson en Waagelein, 2002).

2.4 Samenvatting

Earnings management is het met opzet beïnvloeden van winsten om uiteindelijk de belanghebbenden en belangstellenden van de onderneming te misleiden. Het belangrijkste doel van een onderneming is voornamelijk goede resultaten bewijzen aan de aandeelhouders. Winststuring kan op verschillende manieren toegepast worden (Roychowdhury, 2006). Er bestaan verschillende beweegredenen voor bedrijven om de winst in een bepaalde richting te sturen. In de wetenschappelijke literatuur onderscheidt men over het algemeen de volgende indeling van motieven (Willems & Schepers, 2007): Kapitaalmarkt-motieven, Contract-motieven en Politieke motieven. Vervolgens is er in dit hoofdstuk de variabele beloningen behandeld met zijn bijbehorende theorieën; de verwachtingstheorie, equity theorie en de principaal-agent theorie. Daarna zijn de beloningsstructuur en de grondslagen waarop de beloningen gebaseerd uitgebreid behandeld. Deze spelen een grote rol op het gedrag van de managers die hierop geëvalueerd worden.

3. Data en methodologie

In dit hoofdstuk wordt de verzamelde informatie en de data-analyse behandeld. Per deelvraag heb ik data verzameld en die vallen onder dataverzameling en daarna worden de data geanalyseerd. Door de verzamelde data is het mogelijk om de data te analyseren en worden deze gegevens verwerkt aan de hand van speciale methoden om tot een betrouwbaar antwoord op de deelvragen te komen. Onder het kopje 'Data' kan teruggevonden worden welke data er is geanalyseerd.

3.1 Data

Voor de eerste deelvraag is informatie nodig over het verband tussen variabele beloning en earnings management. Voor de beantwoording van deze deelvraag zal er gekeken worden naar bestaande wetenschappelijke literatuur, die een verklaring kan geven of het mogelijk is dat een agent winststuring toepast. Tenslotte zal er gekeken worden naar een eerder onderzoek van Healy (1985) die informatie kan geven over de mogelijke relatie tussen variabele beloning en earnings management.

Voor de tweede deelvraag zal er gekeken worden of het verlengen van de periode, waarover variabele beloningen worden uitgekeerd, tot een afname van earnings management leidt. Hierbij wordt informatie verzameld van twee theorieën; een daling van agency problemen en vermindering van horizon problemen. Ook worden data verzameld over de daling van het winststuren door het verlengen van de periode, de samenhang tussen agency problemen en het verlengen van de periode en het verband tussen horizon problemen en het verlengen van de periode waarover variabele beloningen worden uitbetaald.

3.2 Methodologie

De eerste deelvraag zal onderzocht worden door na te gaan of er een verband bestaat tussen variabele beloning en earnings management. Hierbij wordt variabele beloning uitgewerkt en

de bijbehorende theorieën als principaal-agent theorie, equity theorie en de expectancy theorie. Hierdoor kan een beter inzicht verkregen worden, van waarom variabele beloning bestaat en waarom het zo belangrijk is. Vervolgens wordt de data over earnings management in het theoretisch kader uitgewerkt, met de bijbehorende definitie en motieven voor earnings management. Dit verband zal eerst uitgelegd worden door middel van theorieën uit de wetenschappelijke literatuur, waarmee aangegeven wordt dat het mogelijk is dat een agent earnings management, toepast. Daarna zullen eerdere wetenschappelijke onderzoeken genoemd worden, waarbij het verband tussen variabele beloningen en earnings management van toepassing is. Hierbij wordt vooral het onderzoek van Healy (1985) en Schweitzer (2004) gebruikt. Er wordt ook gebruik gemaakt van het onderzoek van Healy (1985) om het verband tussen accruals en de incentive voor earnings management met betrekking tot de variabele beloning, te verhogen. De resultaten van verschillende onderzoeken worden met elkaar vergeleken. Er wordt eerst van elke onderzoek verteld over het onderwerp en de manier waarop het gedaan is en daarna wordt de resultaten van het onderzoek beschreven en de bijbehorende conclusie. Het onderzoek maakt duidelijk of een agent inderdaad informatie over het bedrijf wenst te veranderen, indien dit ten gunste komt van de eigen beloning. In het onderzoek van Schweitzer (2004), wordt het verband onderzocht aan de hand van hypothesen. Dit onderzoek is een laboratorium test, waarbij het verband wordt onderzocht tussen het vaststellen van doelen en de motivatie die tot een gedrag leidt die moreel onjuist is. Tevens wordt er in dit onderzoek drie hypothesen vastgesteld. Aan de hand van het experiment en eerdere onderzoeken wordt er vastgesteld of deze verworpen of niet verworpen moeten worden. Op basis van deze onderzoeken die gedaan zijn en waarvan een verklaring gegeven wordt over de relatie tussen earnings management en variabele beloning, zal een conclusie getrokken worden. De conclusie zal aangeven of variabele beloningen invloed hebben op earnings management en in welke mate ze invloed hebben.

Voor de tweede deelvraag wordt gekeken naar het verlengen van de periode, waarover variabele beloningen worden uitgekeerd, en of deze tot een afname van earnings management leidt. Dit wordt gedaan door twee theorieën die uitgewerkt worden.

Deze twee theorieën zijn; een daling van agency problemen en vermindering van horizon problemen. Vervolgens zal elk van de theorieën uitgelegd worden en daarna wordt aan de hand van verschillende wetenschappelijke onderzoeken de theorieën worden getest. Tevens wordt in een paragraaf de afname van earnings management door het verlengen van de periode waarover de variabele beloning uitgekeerd wordt, uitgewerkt. Daarna wordt in een andere paragraaf de relatie tussen horizon problemen aangeduid bij verlengen van de periode, door gebruik te maken van het onderzoek naar LTPP en earnings management van Richardson (2002). Er worden alleen de resultaten van dit onderzoek gebruikt, omdat dit het enige onderzoek is die dit probleem grondig bestudeerd en een mogelijk antwoord geeft op deze deelvraag.

3.3 Samenvatting

Dus in dit hoofdstuk zijn de data en de methode van het onderzoek besproken. Er is informatie verkregen over de relatie tussen earnings management en variabele beloning. Hierbij wordt gekeken naar de theorie die achter earnings management ligt met betrekking tot variabele beloning en de theorieën die samenhangen met variabele beloning zoals principaal-agent theorie, equity theorie en expectancy theorie. Ook werd er in dit hoofdstuk een aantal wetenschappelijk onderzoeken gegeven die gebruikt zullen worden inclusief die van Healy (1985). Vervolgens wordt er gebruikt gemaakt van de theorieën; een daling van agency problemen en vermindering van horizon probleem om te kijken of het verlengen van de periode, waarover variabele beloningen worden uitgekeerd, tot een afname van earnings management leidt.

4. Het verband tussen earnings management en variabele beloning

Dit hoofdstuk zal het verband tussen de variabele beloning van de agent en earnings management uitleggen. Omdat je hierbij ook te maken hebt met accruals, wordt het verband tussen accruals en de incentive voor earnings management om de variabele beloning te

verhogen, ook onderzocht. Dit verband zal eerst worden uitgelegd door gebruik te maken van theorieën uit bestaande literatuur. Zoals eerder is aangegeven gebeurt dit aan de hand van een literatuur onderzoek van Healy (1985) "The effect of bonus schemes on accounting decisions".

4.1 Het verband tussen accruals en de incentive voor earnings management om de variabele beloning te verhogen (Healy,1985)

In dit onderzoek probeerde Healy (1985) het verband aan te tonen tussen het toepassen van accruals en de incentive om de winst zodanig te sturen om een hogere variabele beloning te kunnen krijgen. In eerdere literatuur onderzoeken werd er onderzocht of managers de accounting cijfers manipuleren om hun beloning te maximaliseren. Healy vond dat deze onderzoeken veel beperkingen hadden en besloot om zelf een onderzoek te doen naar dit onderwerp (Healy, 1985). Het is nog steeds onduidelijk waarom managers de accounting cijfers manipuleren. Managers kiezen accruals om de informatie over de accounting inkomsten te verbeteren. Een definitie die Healy gebruikt voor accruals is het verschil tussen werkelijk behaalde winsten en de operationele kasstroom. De totale accruals kunnen onderverdeeld worden in discretionary accruals en non-discretionary accruals (Healy,1985).

Nondiscretionary accruals zijn accruals die niet gemanipuleerd kunnen worden door de managers. Bij nondiscretionary accruals hebben managers geen flexibiliteit binnen GAAP (Bernard en Skinner, 1996). Non-discretionary accruals zijn accruals waarop managers weinig invloed kunnen oefenen, hierbij kunnen de managers earnings management niet makkelijk toepassen (Healy, 1985). In tegenstelling tot discretionary accruals hebben managers geen vrijheid van handelen bij nondiscretionary accruals. Discretionary accruals zijn accruals die tot gemanipuleerde earnings kunnen leiden. Bij discretionary accruals bestaat wel de vrijheid van handelen voor de managers(Bernard en Skinner, 1996). Discretionary accruals zorgen het meest voor earnings management (Bernard en Skinner, 1996).

Onder discretionary accruals wordt verstaan dat managers kunnen zelf beslissen welke accounting methode gebruikt moet worden, zoals wat de restwaarde is van een bepaalde activa

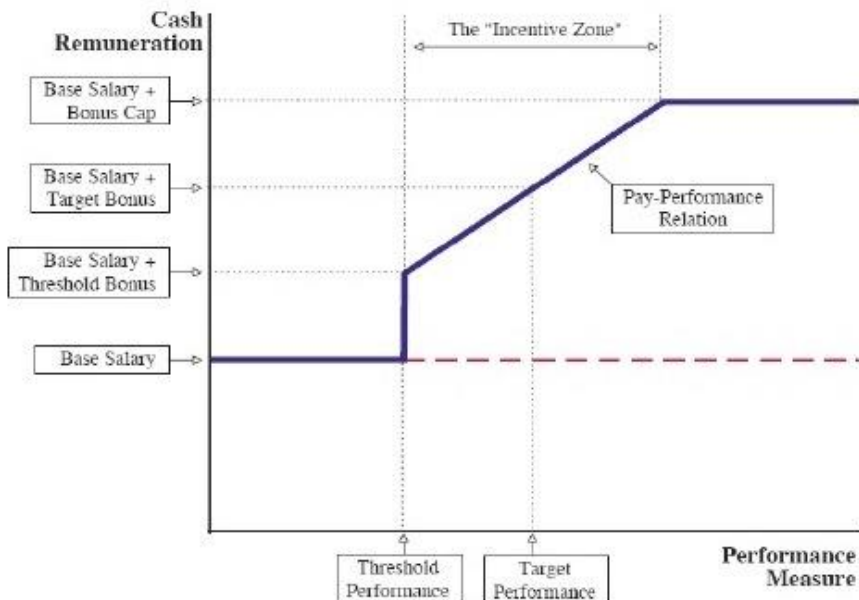
of welke afschrijvingsperiode wordt gehanteerd, die tot winststuring kan leiden. De relatie tussen discretionary accruals en variabele beloning werd onderzocht (Bernard en Skinner, 1996).

De steekproef van dit onderzoek bevat bedrijven, die in de jaren 1980 in de register van Fortune Directory van de 250 grootste Amerikaanse Industrial corporations stonden. Een exemplaar van de beloningsstructuur was verkrijgbaar van Peat Marwick, Citicorp Library en Baker library at Harvard Business School (Healy, 1985). De gegevens zijn van de jaren 1930 tot en met 1980. Er zijn 156 bedrijven uit de onderzoeksdata geëlimineerd, omdat bij 123 bedrijven hun beloningsstructuur niet hebben gepubliceerd, bij zes bedrijven waren de beloningen niet verkrijgbaar en bij 27 bedrijven was het bedrag van de beloning afhankelijk van een percentage van het loon. Deze gegevens waren niet verkrijgbaar, zodat deze van de onderzoeksdata zijn geëlimineerd (Healy, 1985). Bovendien zijn er bedrijven, waarbij de beloning gebonden is aan de beloningsstructuur en het prestatieplan. In totaal waren 94 bedrijven bruikbaar voor dit onderzoek, deze bedrijven hadden een totaal van 1527 ondernemingsjaren.

Healy (1985) gaat uit van een situatie waarbij de manager een beloning krijgt over de ondernemingsjaren. Deze verdeelt hij in drie portefeuilles; LOW, UPP en MID (Healy, 1985). Hiermee wordt bedoeld dat de winst een minimum grens en een maximum grens heeft voordat hij een beloning kan ontvangen. Bijvoorbeeld de manager krijgt 1% van de winst tussen 150 en 200 duizend euro's als beloning. Tot 150 duizend euro winst van de onderneming krijgt hij geen beloning, de winst dient 150 duizend euro's of meer te zijn, zodat een variabele beloning uitgekeerd kan worden. In elk van de portefeuilles zal de manager zich anders gedragen, als hij LOW zit, zal hij de winst verlagen door gebruik te maken van discretionary accruals, om die in een ander ondernemingsjaar te kunnen verhogen. Als hij in MID zit zal de manager de winst proberen te verhogen tot de bovengrens door discretionary accruals te gebruiken om zodoende een maximale variabele beloning, te kunnen ontvangen. Als de manager boven de bovengrens zit (UPP) dan zal hij de winst lager maken tot de bovengrens, zodat hij de winst kan verhogen in het volgende ondernemingsjaar (Healy, 1985).

Om in UPP portefeuille te zitten moet volgens de theorie, de operationele kasstroom en de non-discretionary accruals, groter zijn dan de maximale beloning (Healy, 1985). De LOW portefeuille omvat de ondernemingsjaren, waarin de winst lager is dan de ondergrens die in de beloningsplan vastgesteld is. De keuze om de winst naar andere jaren te verschuiven, heeft te maken met de accruals die over alle jaren gelijk aan nul moeten zijn, omdat accruals hetzelfde zijn als het verschil tussen de gerapporteerde winst en operationele kasstromen. Uiteindelijk zullen deze twee aan elkaar gelijk zijn (Healy, 1985).

Figuur 2: De figuur uit het onderzoek van Healy (1985) geeft aan de relatie tussen de variabele beloning en prestatie. Daaronder wordt een aantal aannames vermeldt, die Healy (1985) in zijn onderzoek hanteert.



Bron: Jensen e.a. (2004)

De belangrijkste aannames van Healy:

- Managers zijn rationeel.
- Managers hebben zowel de neiging om winstverhogende als winstverlagende accruals toe te passen.
- Kasstromen worden niet gemanipuleerd door de managers.
- Managers hebben een meerdere periode horizon.
- De discretionary accruals zijn in de perioden opgeteld gelijk aan nul.
- De omvang van de discretionary accruals is gelimiteerd tot een vast bedrag per periode.
- Bonussen zijn het enige motief om accruals toe te passen.
- Meten van accruals door verschil tussen gerapporteerde winst en cashflow op operationele basis.
- Totale accruals dienen als proxy voor discretionary accruals.
- Non-discretionary accruals zijn niet observeerbaar.

Voor de data-analyse zijn twee toetsen gebruikt, de Chi²-toets en de T-toets (tabel 2). De accruals mogen positief en negatief zijn. De Chi²-toets is tweezijdig, waarbij het percentage van de accruals die geanalyseerd werden, vergeleken wordt met het geschatte percentage bij verandering. De T-toets is eenzijdig, hierbij wordt het verschil in het gemiddelde accruals van de portefeuille, onderzocht (Healy, 1985).

Table 2
Summary of the association between accruals and bonus plan parameters.

Portfolio ^a	Proportion of accruals with given sign		Number of company-years	Mean accruals ^b	<i>t</i> -test for difference in means
	Positive	Negative			
<i>Sample A: Plans with a lower bound but no upper bound</i>					
Portfolio LOW	0.38	0.62	74	-0.0367	2.5652 ^d
Portfolio MID	0.36	0.64	1006	-0.0155	
χ^2 (d.f. = 1)	0.1618				
<i>Sample B: Plans with both a lower bound and upper bound</i>					
Portfolio LOW	0.09	0.91	22	-0.0671	4.2926 ^c
Portfolio MID	0.46	0.54	281	0.0021	8.3434 ^c
Portfolio UPP	0.10	0.90	144	-0.0536	
χ^2 (d.f. = 2)	61.3930 ^c				
<i>Sample C: Aggregate of samples A and B</i>					
Portfolio LOW	0.31	0.69	96	-0.0437	4.3247 ^c
Portfolio MID	0.38	0.62	1287	-0.0117	7.4593 ^c
Portfolio UPP	0.10	0.90	144	-0.0536	
χ^2 (d.f. = 2)	43.7818 ^c				

^a Portfolio LOW comprises company-years when the bonus plan lower bound is binding. Portfolio MID contains observations for which the lower and upper bounds are not binding. Portfolio UPP contains company years when the upper bound is binding.

^b Accruals are deflated by the book value of total assets.

^c Significant at the 0.005 level.

^d Significant at the 0.010 level.

Drie groepen werden onderzocht:

- A beloningsstructuur met drempel maar zonder grens;
- B beloningsstructuur met zowel drempel als grens;
- C is de som van groep A en B samen;

In groep A zegt de Chi²-toets niet zoveel, maar de T-toets is wel significant bij een significantie niveau van 1%. Het gemiddelde accruals van portefeuille LOW is lager dan portefeuille MID.

Dit betekent dat managers in portefeuille LOW meer bereid zijn om accruals te gebruiken die de winst verlagen, dan bij portefeuille MID (Healy, 1985).

In groep B vertonen de gemiddelde accruals een negatief uitkomst voor portefeuille LOW en UPP, terwijl de portefeuille MID een positief gemiddelde accruals vertoont. Hiermee wordt bedoeld dat de portefeuilles LOW en UPP accruals gebruiken om de winst te verlagen en de portefeuille MID juist accruals gebruikt om de winst te verhogen. De Chi²-toets is significant bij een significantie niveau van 5%. De kans dat de accruals negatief is, is groter in groep B (waarbij het beloningsstructuur zowel drempel als grens bevat). De T-toets is significant bij een significantie niveau 0,5% (Healy, 1985).

Bij groep C zijn groep A en B bijeengevoegd. De nul hypothese wordt door de uitkomsten van groep B en C verworpen. Er is aangetoond dat er een relatie bestaat tussen het gebruik van discretionary accruals en aanleiding van de managers de resultaat te sturen in de gewenste richting, ten gunstig van de beloning (Healy,1985).

Er was een aantal onderzoekers zoals Kaplan (1986) die de theorie van het onderzoek van Healy bevestigen. Er was wel kritiek op dit onderzoek, omdat Healy discretionary accruals anders definieert dan de anderen.

4.2 Het verband tussen earnings management en variabele beloningen

In de voorgaande hoofdstukken is de variabele beloning al aan de orde gekomen, en het bleek dat variabele beloning een incentive voor winststuring kan zijn. Vandaar dat in deze paragraaf bestudeerd wordt of de managers de accounting cijfers inderdaad willen veranderen om hun beloning te optimaliseren. Zoals eerder gezegd is hierbij gebruikt gemaakt van een onderzoek van Schweitzer (2004). Dit is het enige onderzoek dat het verband tussen earnings management en variabele beloning duidelijk weergeeft. Tot nu toe is er geen andere onderzoek op dit gebied geweest, die duidelijker was. Uit dit onderzoek bleek dat als managers bepaalde doelen hebben, kunnen ze doen alsof ze deze doelen hebben bereikt, terwijl het niet zo is. De managers doen alsof zij beter hebben gepresteerd dan in werkelijkheid het geval is.

Dit gedrag van overdrijven van prestatie kwam voor ongeveer 30% voor (Schweitzer, 2004). Volgens dit onderzoek bestaat er een grote kans dat managers hun prestatie overdrijven, terwijl de prestatie in de werkelijkheid lager is (Schweitzer, 2004).

Schweitzer (2004) had het onderzoek gedaan aan de hand van een aantal hypothesen.

Hypothese 1: *Mensen met een specifieke, onvervulde doelen zullen hun prestaties overdrijven dan mensen zonder specifieke doelen.*

Hypothese 2: *Mensen met onvervulde doelen die aan een beloning gekoppeld zijn, zullen hun prestaties eerder overdrijven dan mensen met onvervulde doelen die niet aan een beloning gekoppeld zijn.*

Hypothese 3: *Mensen die hun doelen niet voor een klein deel kunnen bereiken, zullen eerder ten onrechte beweren dat ze hun doelen hebben bereikt, dan mensen die een groot deel van hun doelen niet hebben bereikt.*

(Schweitzer e.a., 2004, p.423,424)

Hypothese 1 werd in dit onderzoek significant geaccepteerd, managers zullen inderdaad hun prestatie overdrijven, als ze weten dat er een variabele beloning aan de prestatie gekoppeld is, dan managers die niet een beloning krijgen voor hun prestatie en daarmee wordt earnings management bevorderd (Schweitzer, 2004). Hypothese 2 werd in dit onderzoek verworpen, het werd niet significant ondersteund. Personen die met onvervulde doelen aan een beloning gekoppeld zijn, zullen hun prestaties eerder overdrijven, dan mensen met onvervulde doelen die niet aan een beloning gekoppeld zijn. Hierbij heb je te maken met extrinsieke beloningen (variabele beloning) en intrinsieke beloningen die gekoppeld zijn aan de doelen die door het individu zelf is vastgesteld (Schweitzer, 2004). Er is geen verschil tussen een immoreel gedrag van de manager bij eigen vastgestelde specifieke doelen of bij doelen die verkregen is door de principaal en die gekoppeld is aan een beloning (Schweitzer, 2004).

Hypothese 3 werd op basis van dit onderzoek significant geaccepteerd, de kans op earnings management is groter naarmate de manager een klein deel van zijn doelen niet heeft bereikt dan als hij een grote deel van zijn doelen niet heeft bereikt (Schweitzer, 2004).

4.3 Earnings management in Nederland

Veel bestaande onderzoeken naar earnings management zijn in de Verenigde Staten gedaan. In Nederland zijn niet zoveel onderzoeken uitgevoerd. In deze paragraaf worden een paar onderzoeken die in Nederland werden uitgevoerd, behandeld. De onderzoeken in Nederland kunnen een beetje verschillend zijn met die van de Verenigde Staten, aangezien dat managers een andere methode kunnen kiezen om de winst te manipuleren. Bij de onderzoeken werd er rekening gehouden met de Nederlandse wetten en regels in de verslaggeving. Volgens een onderzoek van Hoogendoorn en Martens (2011) is het mogelijk om binnen een bedrijf earnings management toe te passen.

De onderzoeker Van Rooijen (2003) heeft een onderzoek gedaan naar de hoeveelheid van keuzemogelijkheden die er bestaan in de verslaggeving in Nederland en of de managers de mogelijkheid gebruiken om de winst te manipuleren. Nederlandse bedrijven hebben de mogelijkheid om op minimaal 85 manieren de winst in het verslag te vermelden (Van Rooijen, 2003). Deze manieren kunnen teruggevonden worden in de Nederlandse jaarverslaggeving. Er wordt in dit onderzoek een range gehanteerd om de flexibiliteit van het bedrijf te laten zien. Er zijn 2 ranges; de winst kan maximaal (agressief) en minimaal (conservatief) zijn. Het bedrijf kan een betrouwbaar overzicht van de winst geven en daarmee ook een betrouwbaar beeld van zijn bedrijf geven, als de winst tussen 5% tot 9% van de gehele omzet is. Deze bandbreedte heeft Van Rooijen(2003) zelf vastgesteld in zijn onderzoek. Volgens Van Rooijen (2003) geven deze percentages een betrouwbaar beeld voor het bedrijf, maar er kan meningsverschillen ontstaan. Elk onderzoek kan een andere percentage gebruiken, voor het onderzoek Van Rooijen(2003) zijn deze 2 ranges van toepassing. Als de bedrijven rekening houden met een nettowinstmarge van 7%, kan er geconcludeerd worden of er een verschil bestaat tussen behoorlijk goed en betrekkelijk slecht van een bedrijf (Van Rooijen, 2003). De manager zal de winst manipuleren

op de hoogst toegestane winst, wanneer de opties een grote invloed hebben op de variabele beloning van de manager (Van Rooijen, 2003).

Uit een ander onderzoek bleek dat er een verband bestaat tussen het gebruik van stelselwijzigingen om de winst hoger te laten worden en de betrekkelijke winstsituatie van de bedrijven (Hoogendoorn, 1990). Dit onderzoek was uitgevoerd in Nederland en liet de stelselwijzigingen zien die betrekking hebben op de jaren 1977 tot 1986. De stelselwijzigingen die hogere winst maken worden het meest gebruikt door bedrijven. Indien ze in een bepaald jaar onvoldoende winst maken, worden ze vergeleken met bedrijven die geen stelselwijzigingen gebruiken (Hoogendoorn, 1990). Op deze manier konden bedrijven die het betrekkelijk slecht hadden, een bepaalde winst bekend maken, welke niet zoveel afwijkt van de voorgaande jaren (Hoogendoorn, 1990).

Het niveau van winststuring in Nederland werd onderzocht door Van Praag (2001) in de jaren 1988 tot 1997. Hij meet earnings management met de accruals methode. Een stelselwijziging heeft een klein en positief gevolg op de winst, terwijl een voorziening voor reorganisatie juist een grote invloed heeft op de winst (Van Praag, 2001). Als het slecht gaat met een bedrijf, worden de buitengewone lasten gecompenseerd door buitengewone baten en als het goed gaat met het bedrijf wordt er niets gecompenseerd. Het bedrijf publiceert de buitengewone baten en doet alsof er geen buitengewone lasten zijn of een klein deel ervan wordt gepubliceerd. Als de winst laag is, worden de cijfers zodanig gemanipuleerd dat de lage winst wordt verborgen door buitengewone baten. Als de winst hoog is, gebeurt er niets met de buitengewone baten en lasten (Van Praag, 2001).

4.4 Samenvatting

Dus in dit hoofdstuk werd het verband tussen earnings management en variabele beloning behandeld. Dit is gebeurd aan de hand van een artikel van Healy (1985). In dit onderzoek probeerde Healy (1985) het verband te tonen tussen het toepassen van accruals en de incentive om de winst zodanig te sturen om een hogere variabele beloning te kunnen krijgen. De totale accruals kunnen onderverdeeld worden in discretionary accruals en non-discretionary

accruals. Ook kan earnings management in elk land verschillend zijn, doordat managers verschillende methoden kunnen gebruiken om die toe te passen. Daarom werd het earnings management in Nederland ook behandeld aan de hand van drie bestaande onderzoeken, om een beter beeld te krijgen hoe het ongeveer in Nederland is.

Drie groepen werden onderzocht: A beloningsstructuur met drempel maar zonder grens; B beloningsstructuur met zowel drempel als grens en C is de som van groep A en B samen. De resultaten van het onderzoek van Healy (1985); In groep A zegt de Chi²-toets niet zoveel, maar de T-toets is wel significant bij een significantie niveau van 1%. In groep B vertonen de gemiddelde accruals een negatief uitkomst voor portefeuille LOW en UPP, terwijl de portefeuille MID een positief gemiddelde accruals vertoont. Bij groep C wordt de nul hypothese door de uitkomsten van groep B en C verworpen. De onderzoeksresultaten van het onderzoek van Schweitzer (2004) zijn; Hypothese 1 werd in dit onderzoek significant geaccepteerd, managers zullen inderdaad hun prestatie overdrijven. Hypothese 2 werd verworpen, het werd niet significant ondersteund dat mensen met onvervulde doelen aan een beloning gekoppeld zijn. Hypothese 3 werd significant geaccepteerd, de kans op earnings management is groter naarmate de manager een klein deel van zijn doelen net niet hebt bereikt

5. Het verband tussen het verlengen van de periode en earnings management

In dit hoofdstuk zal de invloed die het verlengen van de periode, waarover variabele beloningen worden uitgedeeld, op earnings management behandeld worden. Dit zal worden uitgelegd door de theorieën van agency problemen en van het horizon probleem. Hierbij wordt eerst gekeken naar de afname van earnings management bij een langere periode en naar de lange termijn prestatie plan (LTPP). Vervolgens wordt er gekeken naar de relatie tussen het verlengen van de periode en agency problemen en horizon problemen.

5.1 De afname van earnings management bij een langere periode

Agency problemen kunnen verminderd worden door het verlengen van de periode waarover variabele beloningen uitgedeeld worden. Doordat de periode langer wordt, kunnen de doelen van de principaal en agent met elkaar overeenkomen. Hierbij is er sprake van doelcongruentie. Doelcongruentie kan het best beschreven worden als “actions that are taken in accordance with people’s perceived self-interest, being in the best interest of the organization” (Anthony & Govindarajan, 1998, blz.93). De eigen doelstellingen van de managers en de doelstellingen van het bedrijf dienen overeen te komen (Anthony & Govindarajan, 1998). Het heeft te maken met wanneer de eigenaar erin slaagt het eigenbelang van de agent te laten aansluiten bij het belang van de onderneming, dan ontstaat een win/win-situatie voor zowel de principaal als voor de agent (Anthony & Govindarajan, 1998). Door de langere periode of LTTP kan er doelcongruentie bereikt worden. Dit heeft te maken met het feit dat LTTP al betrekking heeft op meerdere jaren en die ook met elkaar kunnen samenvallen, waardoor de horizon probleem minder wordt (Richardson en Waagelein, 2002). Als deze periode lang is dan wordt de horizon van de manager langer en wordt het horizon probleem minder, als de periode niet lang is dan zullen de managers besloten de prijs van de aandelen op korte termijn te laten stijgen door de cijfers te manipuleren. Daarmee wordt ook geen doelcongruentie bereikt. Door doelcongruentie wordt het doel van de principaal beter bereikt, omdat die hetzelfde is als van de agent. Hierdoor zullen managers minder bereid zijn om de cijfers van het bedrijf te manipuleren. Een onderzoek naar de relatie tussen LTTP en earnings management van Richardson (2002), geeft aan dat een lange termijn prestatieplan tot minder earnings management leidt in vergelijking tot bedrijven die alleen korte termijn beloningsplannen hanteren. Een motief waarom deze doelcongruentie zich voordoet, is dat de doelstelling van de eigenaar beter bereikt kan worden als de periode verlengd wordt (Richardson, 2002). Bij een lange termijn prestatieplan wordt er onderscheid gemaakt tussen beloningen op basis van accounting cijfers en beloningen op basis van aandelen koersen (Gaver, 1992).

Beloningen op basis van aandelenkoersen kunnen gunstiger zijn voor de eigenaar, omdat zij graag een hogere prijs voor hun aandelen willen bereiken (Richardson, 2002). Beloningen in aandelenkoersen zijn niet zo effectief, want die kunnen incentives voor managers niet oplossen. Dit kan overmatige bedrijfsrisico's bij de manager leggen, waardoor de beloning geen directe betrekking meer heeft met de prestatie (Gaver, 1992). Hierdoor kan de manager een beloning krijgen voor zaken waarop hij weinig autoriteit kan uitoefenen. Denk hierbij aan een stijging/daling van de aandelen prijzen. De prijzen kunnen beïnvloedt worden door de industrie en economische factoren die meestal buiten de controle van de manager vallen (Gaver,1992). Vervolgens kunnen beloningen/LTPP die op de accounting cijfers gebaseerd zijn, een minder gepaste indicator zijn voor de prestaties van de managers. Het bedrijfsrisico's zijn hierbij minder en ook de doelstellingen van de managers en eigenaar komen zo'n beetje met elkaar overeen. De agency problemen zijn kleiner bij een langere periode of LTPP. Doordat de periode langer is kan dit een groter effect hebben op de prijzen van de aandelen (Richardson en Waegelein, 2002).

Als een bedrijf gaat voor het verlengen van de periode, waarover de beloningen uitgedeeld worden, zal dit agency problemen doen dalen doordat de doelen van de principaal (eigenaar) en agent (managers) min of meer met elkaar overeenkomen. Een verlaging van agency problemen gaat gepaard met een daling van de motieven voor winststuring en dus tot minder earnings management (Van der Bauwheide, 2003).

Als de periode waarin aandelen omgewisseld kunnen en mogen worden langer is kunnen de agency problemen afnemen (Rahman et all, 2003). De daling van de agency problemen komt doordat bij het verlengen van de periode voor de eigenaar het gaat om de lange termijn van zijn aandelen en voor de manager gaat om de waarde die hij hanteert aan lange termijn (Richardson en Waegelein, 2002). Dit geldt alleen bij beloningen op basis van aandelenkoersen of bij beloningen op basis van accounting cijfers die uitgekeerd worden in aandelen of opties. Earnings management heeft minder zin voor toepassing door de managers als de periode langer wordt (Richardson, 2000). Door het samenvallen van de periodes en door het verschuiven van winsten naar andere jaren, wordt earnings management tegengehouden (Dye,1988). Hierbij heb je te maken met de zogenaamde horizon probleem. Onder dit probleem

wordt verstaan dat managers niet verder gaan dan hun betreffende horizon, ze kijken alleen naar de periode waarin de hoogte van hun beloning bepalend is (Shuto en Iwasaki, 2014). Er is een direct verband tussen de horizon van de manager en de periode waarin hij de aandelen of opties krijgt (Richardson en Weagelein, 2002). Als deze periode lang is dan wordt de horizon van de manager langer en wordt het horizon probleem minder, als de periode niet lang is dan zullen de managers besloten de prijs van de aandelen op korte termijn te laten stijgen door de cijfers te manipuleren.

5.2 Het verband tussen horizon probleem en langere periode

In de voorgaande paragraaf zijn twee mogelijke redenen behandeld die earnings management kan laten dalen, als de periode waarover variabele beloningen uitgedeeld worden, langer wordt. De eerste reden is: het verkleinen van agency problemen door de doelen van de agent en principaal dichter bij elkaar te laten komen (doelcongruentie), waardoor managers minder bereid zijn earnings management toe te passen. De tweede reden is: de horizon probleem wordt minder bij een langere periode. Dit kan leiden tot een afname van earnings management.

In deze paragraaf wordt het verband tussen de horizon probleem en een langere periode uitgelegd aan de hand van bestaande onderzoeken. Deze wordt onderzocht aan de hand van het onderzoek van Richardson en Waagelein (2002) en Dye (1988). Deze onderzoeken zijn de meest uitgebreide onderzoek die over dit probleem ooit gedaan zijn, daarom wordt hierbij alleen gebruikt gemaakt van deze onderzoeken. De theorie achter deze onderzoeken wordt door veel wetenschappelijke onderzoekers als echt verondersteld, waardoor een vervolgonderzoek dezelfde uitkomsten zal opleveren. In deze paragraaf gaat het vooral om een mogelijke afname van earnings management door het verminderen van de horizon probleem, als de periode waarover de beloningen uitgedeeld worden langer wordt.

In het onderzoek van Richardson en Waagelein (2002) wordt alleen aandacht besteed aan variabele beloningen op lange termijn (LTPP) die op geld zijn gebaseerd. Deze studie onderzocht het verband tussen de lange termijn beloning (LTPP) en earnings management. Ze

hebben genoeg bewijs dat de hypothese significant ondersteunt; dat bedrijven met een lange termijn beloningsstructuur minder earnings management hebben dan bedrijven die slechts op korte termijn bonusplan zijn geconcentreerd.

Hypothese: *Managers van bedrijven met een lange termijn prestatieplan zijn minder gemotiveerd om earnings management toe te passen dan managers van bedrijven die alleen korte termijn bonusplan hanteren* (Richardson en Waagelein, 2002, p.164).

Deze hypothese werd gekozen, omdat de onderzoekers veronderstelden dat bij een langere periode (LTPP) de managers minder gemotiveerd zijn om earnings management toe te passen of de winst naar andere jaren verschuiven. Deze veronderstelling hebben ze gedaan gebaseerd op het feit dat LTPP al betrekking heeft op meerdere jaren en die ook met elkaar kunnen samenvallen, waardoor er minder motief is om earnings management toe te passen (Richardson en Waagelein, 2002).

In analytische modellen van earnings management, vertrouwen ze op een onophoudelijke informatieasymmetrie die tot earnings management kan leiden (Dye,1988) en (Trueman en Titman, 1988). Richardson (2000) vindt het bewijs dat de mate van earnings management kan worden beïnvloed, door de mate van de informatie-asymmetrie tussen de managers van het bedrijf en stakeholders. Hij beweert dat wanneer de informatie-asymmetrie groot is, de stakeholders niet voldoende middelen hebben, incentives of toegang tot belangrijke informatie over het gedrag van de manager, motieven kunnen zijn voor het toepassen van earnings management (Richardson, 2000).

Ook wordt er in dit onderzoek bewezen dat bedrijven die een lange termijn prestatie plan hanteren, een hogere opbrengst per jaar hebben dan de bedrijven die een korte termijn bonusplan hanteren. Daarnaast wordt ook beweerd dat bedrijven die een lange termijn prestatieplan hanteren, meestal grote bedrijven zijn (Richardson en Waagelein, 2002).

In dit onderzoek van Richardson en Waagelein (2002) werd een steekproef gehouden. De steekproef bevat 521 bedrijven die in de jaren 1987 tot en met 1992 op de New York Stock Exchange (NYSE) handelden. De steekproef van earnings management bevatte bedrijven uit 46

verschillende industrieën. Van de 521 bedrijven, hadden 132 (25,3%) een lange termijn prestatie plan. Ook bleek uit dit onderzoek dat bedrijven die hun managers compenseren met een lange termijn prestatieplan significant minder accounting accruals hebben, dan bedrijven met een korte termijn bonusplan (Richardson en Waagelein, 2002). Deze resultaten laten zien dat de hypothese geaccepteerd moet worden. Ook bevestigt de hypothese de theorie dat managers die gecompenseerd worden door een lange termijn prestatieplan, een grotere horizon hebben voor het nemen van beslissingen en zij worden hierdoor minder gemotiveerd om earnings management toe te passen (Nelson et al, 2003). De resultaten bevestigen ook de feiten die door Gaver gerapporteerd zijn (Gaver en Austin, 1995). De incentives van managers om de accounting cijfers te manipuleren is afhankelijk van de beloningsstructuur van het bedrijf (Holthausen, Larcker en Sloan, 1995). Deze resultaten laten ook zien dat bedrijven die hoge schulden hebben, ook meer te maken hebben met accounting accruals.

Uit een ander onderzoek bleek dat de kans op earnings management groter is bij aandelen of opties die meteen in geld omgewisseld kunnen worden dan bij aandelen of opties die alleen over een langere termijn in geld omgewisseld kunnen worden (Hunt et al, 1995). Dit onderzoek ondersteunt de bovengenoemde hypothese, dat het beter is om de periode te verlengen, waardoor het horizon probleem ook minder wordt en daarbij ook earnings management verminderd (Hunt et al, 1995).

5.3 Het verband tussen agency problemen en een langere periode

In deze paragraaf wordt er gekeken naar het mogelijke verband tussen agency problemen en het verlengen van de periode waarover de beloningen uitbetaald worden. Om te kijken of agency problemen minder worden, wordt er gekeken naar het verband tussen de koers van de aandelen en het implementeren van een lange termijn bonusplan (LTPP). De aandelenkoers reflecteert de waarde van het bedrijf goed, daarom werd deze gebruikt (Guay et al, 1996). Als de koers van de aandelen toeneemt door het implementeren van een lange termijn bonusplan, betekent dit een toevoeging van waarde aan het bedrijf (Holthausen et al, 1995). Om het verband tussen agency problemen en een langere periode te onderzoeken, wordt er gebruik

gemaakt van een aantal bestaande onderzoeken die een mogelijk verband weergeven tussen een langere periode en de aandelenkoers. De conclusie van elk onderzoek kan verschillend zijn, aangezien de steekproef kleiner kan zijn, of dat een onderzoek meerdere jaren of juist minder jaren had gebruikt om het onderzoek te doen.

Door een lange termijn prestatieplan te hanteren, nemen de agency kosten af en daardoor worden ook de agency problemen minder. Door een vermindering van de agency problemen, neemt het motief voor winststuring af, dit leidt tot een verlaging van earnings management (Rahman et al, 2003). Een probleem bij het implementeren van een lange termijn prestatieplan is dat wanneer de principaal vermoedens heeft, dat het in de toekomst goed zal gaan met het bedrijf, hij kan besluiten om de variabele beloning af te schaffen (Guay et al, 1996). Als het goed gaat met een bedrijf, zal de waarde van het bedrijf en de koers van de aandelen stijgen, waardoor na het implementeren van een LTPP de waarde van het bedrijf meer gaat stijgen (Larcker, 1983).

Uit het eerste onderzoek dat uitgevoerd werd over het verband tussen de koersen en LTPP, bleek dat de koersen significant toenamen bij een langere termijn prestatieplan (Larcker, 1983). Maar de steekproef van dit onderzoek was heel klein, er waren z'on 21 bedrijven bij betrokken. Dit maakt het onderzoek iets minder betrouwbaar (Larcker, 1983).

Uit een tweede onderzoek over het verband tussen aandelen koersen en een langere termijn, werd geconcludeerd dat er een positieve relatie bestaat tussen de koersen en LTPP. Er kan niet met zekerheid worden gezegd of dit tot een vermindering van de agency problemen leidt (Brickley, 1985). Ook dit onderzoek bevestigt dat er een verband bestaat tussen de koersen en een lange termijn prestatieplan (Brickley, 1985).

Een onderzoek van Gaver heeft net het omgekeerd geconcludeerd. Uit het onderzoek van Gaver (1992) bleek dat geen direct positief verband bestaat tussen het langer maken van de periode waarover de variabele beloningen uitbetaald worden en de koersen. Volgens Gaver (1992) ziet de markt het langer maken van de beloningstermijn niet als een grote aanpassing van de beloningsstructuur. Dit zou niet leiden tot een vermindering van de agency problemen,

bij het verlengen van de periode waarover de beloningen uitbetaald moeten worden (Schipper, 1989).

Een onderzoek dat in dezelfde jaar als dat van Gaver (1992) is uitgevoerd, concludeerde het omgekeerde van Gaver (1992). Dat er wel een positieve relatie bestaat tussen LTPP en de koersen. Kumar en Sopariwala bevestigden dat de agency problemen minder worden bij het verlengen van de periode en ze hebben in hun onderzoek ook sommige theorieën uit het onderzoek van Gaver (1992) gehaald en dus wisten zij al wat de conclusie was van het onderzoek van Gaver (1992).

Dus door het langer maken van de periode waarover variabele beloningen uitbetaald moeten worden, kunnen de agency problemen minder worden (Richardson en Waegelein, 2002). Dit zorgt ervoor dat managers minder geneigd zijn om earnings management toe te passen, waardoor de earnings management afneemt. Dit wordt bevestigd door het onderzoek van Richardson en Waegelein (2002), bedrijven met een langere termijn presteren veel beter dan bedrijven met een korte termijn bonusplan (STBP).

5.4 Samenvatting

Dus in dit hoofdstuk werd het verband tussen het verlengen van de periode en earnings management weergegeven. Deze werd behandeld door de theorieën agency problemen en horizon probleem. Agency problemen kunnen verminderd worden door het verlengen van de periode waarover variabele beloningen uitgedeeld worden. Doordat je de periode langer maakt kan het doel van de principaal en agent dichter bij elkaar komen. Het onderzoek van Richardson en Waegelein (2002) bevestigt de theorie dat managers die gecompenseerd worden door een lange termijn prestatieplan, een grotere horizon hebben voor het nemen van beslissingen en zij worden hierdoor minder gemotiveerd om earnings management toe te passen. Er is een direct verband tussen de horizon van de manager en de periode waarin hij de aandelen of opties krijgt (Richardson en Waegelein, 2002). Als deze periode lang is, dan wordt de horizon van de manager langer en wordt het horizon probleem minder.

6. Conclusie

De belangrijkste focus van deze scriptie ligt vooral op de invloed van variabele beloningen op earnings management. Eerst werd er gekeken naar wat earnings management inhoud en de motieven daarvan. Hierbij werd er bestaand wetenschappelijke literatuur gebruikt, die een verklaring kan geven of het mogelijk is dat een agent winststuring toepast. Daarna werd er gekeken naar de variabele beloningen en of deze aanbevolen worden binnen een bedrijf. Door bestaande literatuur te onderzoeken werd het begrip variabele beloning uitgewerkt en met zijn bijbehorende theorieën als principaal-agent theorie, equity theorie en de verwachtingstheorie. Hierdoor kon een beter inzicht verkregen worden, van waarom variabele beloning bestaan en waarom ze zo belangrijk zijn. Uit de wetenschappelijke literaturen bleek dat deze theorieën een samenhangend verband vertonen tussen de variabele beloningen en motivatie.

Als de agent een variabele beloning krijgt op basis van zijn prestatie en daarop invloed kan uit oefenen, zal hij meer gemotiveerd zijn om zijn prestatie te verhogen. Variabele beloningen leiden tot winststuring (Healy, 1985). Door een verlenging van de periode waarover de variabele beloning uitgedeeld wordt, worden het horizon probleem en de agency problemen minder. Doordat men de periode langer maakt, wordt de horizon van de agent groter en kan het doel van de principaal en agent dichter bij elkaar komen, daarmee kan doelcongruentie bereikt worden. Earnings management heeft dan minder zin voor toepassing door de managers als de periode langer wordt (Richardson en Waagelein, 2002).

De onderzoeksvraag van deze scriptie is: ***Leidt het verlengen van de periode, waarover variabele beloningen uitbetaald moet worden, met één jaar tot vijf jaren tot een afname van earnings management?***

Uit een aantal onderzoeken die in deze scriptie werd gebruikt, bleek dat er een verband bestaat tussen een langere periode (LTPP) en agency problemen. Door het langer maken van de periode worden de agency problemen minder en nemen de motieven voor toepassing van earnings management af en daarmee ook earnings management zelf.

Dus door een verlenging van de periode, waarover variabele beloningen uitbetaald moet worden, met één jaar tot vijf jaren zal dit tot een afname van earnings management binnen het bedrijf kunnen leiden.

Beperkingen en aanbevelingen

In deze scriptie werd alleen literatuuronderzoek gebruikt. Er zijn wel resultaten van eerder empirisch onderzoek gebruikt, maar het antwoord op de onderzoeksvraag kan beter versterkt worden wanneer er ook in deze scriptie zelf empirisch onderzoek zou zijn uitgevoerd. Er is niet zoveel onderzoek gedaan naar een vermindering van agency problemen en het horizon probleem. De onderzoeken zijn niet heel recent, waardoor de resultaten iets minder concreet zijn. De bestaande onderzoeken zoals die van Healy (1985) en die van Richardson (2002) kunnen opnieuw gedaan worden, maar uitgebreider. Er kan onderzocht worden wat het direct verband is tussen agency problemen en een langere periode (LTPP) en welke bijeffecten kunnen ontstaan als de periode langer wordt.

Literatuurlijst

Anthony, R. N., and Govindarajan, V. (1998). *Management Control Systems*. Irwin, McGrawHill.

Ayra, A., Glover, J. & Sunder, S., (1998), Earnings management and the revelation principle. *Review of Accounting Studies*, 3, 7-34.

Bernard, V.L. en Skinner, D.J. (1996). What motivates managers' choice of discretionary accruals? *Journal of Accounting and Economics*, 22, 313-325.

Burgstahler & Eames. (1998). *Management of earnings and analysts' forecasts*. Univeristy of washington.

Cornett, M. M., Marcus, A. J. & Tehranian, H. (2008). Corporate governance and pay-for-performance: The impact of earnings management. *Journal of Financial Economics* , 357-373.

Eisenhardt, K.M. (1985). Control: Organizational and Economic Approaches. *Management Science*, 31, (2), 134-149.

Eisenhardt, K.M. (1989). Agency theory: an assessment and review. *The Academy of Management Review*, 14, (1), 57-74.

Feenstra & Bollen. (2003). kwaliteit van externe verslaggeving in een ongereguleerde samenleving. *Maandblad voor accountancy en bedrijfseconomie*.

Ferris, S.P., Kumar, R., Sant, R. en Sopariwala, P.R. (1998). An agency analysis of the effect of long-term performance plans on managerial decision making. *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 38, (1), 73-91.

Fudge, R.S. en Schlacter, J.L. (1999). Motivating employees to act ethically: an expectancy theory approach. *Journal of business ethics*, 18, (3), 295-304.

Gabriëls, P. (2009, juli 30). *Earnings management & de verplichting tot IFRS*. Rotterdam, Nederland:Erasmus Universiteit Rotterdam.

Gaver, J.J., Gaver, K.M. en Austin J.R. (1995). Additional evidence on bonus plans and income management. *Journal of Accounting and Economics*, 19, 3-25.

Gaver, J.J., Gaver, K.M. en Battistel, G.P. (1992). Market reaction to performance plan adoptions. *The Accounting Review*, 67, (1), 172-182.

Hachman, J. R., & Porter, L. W. (1968) Expectancy theory predictions of work effectiveness. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3, 417-426.

Healy, P.M. (1985). The effect of bonus schemes on accounting decisions, *Journal of accounting and economics*, 7, 85-107.

- Healy, P.M. en Wahlen, J.M. (1999). A review of the earnings management literature and its implications for standard setting. *Accounting horizons*, 365-383
- Isaac, R.G., Zerbe, W.J. en Pitt, D.C. (2001). Leadership and motivation: the effective application of expectancy theory. *Journal of Managerial Issues*, 13, (2), 212-227.
- Klein, A. 2002. Audit committee, board of director characteristics and earnings management. *Journal of Accounting and Economics*, 375-400
- Kraizberg, E., Tziner, A. en Weisberg, J. (2002). Employee stock options: are they indeed superior to other incentive compensations schemes? *Journal of Business and Psychology*, 16, (3), 383-390.
- Mäkeläinen, E. (1998). *Economic Value Added as a Management Tool*. (Downloadable [cited 20 Jan 2000] from <http://www.evanomics.com/evastudy/evastudy.shtml>).
- Mocciaro Li Destri, A., Picone P. M. & Minà A. (2012), "Bringing Strategy Back into Financial Systems of Performance Measurement: Integrating EVA and PBC", *Business System Review*, Vol 1., Issue 1. pp.85-102 http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2154117.
- Nelson, M. W., Elliott, J. A., & Tarpley, R. L. (2003). How are earnings managed? Examples from auditors. *Accounting Horizons (Supplement 2003)*, 17-35.
- Pinder, C. C. (1987). Valence-instrumentality-expectancy theory. In R. M. Steers & L. W. Porter (Eds.), *Motivation and work behavior* (4th ed.) (pp. 69-89). New York, NY: McGraw-Hill.
- Parker, D. E, & Dyer, L. (1976). Expectancy theory as a within-person behavioral choice model: An empirical test of some conceptual and methodological refinements. *Organizational Behavior and Human Performance*, 17, 97-117.
- Nelson, M. W., Elliott, J. A., & Tarpley, R. L. (2003). How are earnings managed? Examples from auditors. *Accounting Horizons (Supplement 2003)*, 17-35.
- Rahman, M. Moniruzzaman, M. Sharif, J. (2013). Techniques, Motives and Controls of Earnings Management. *International Journal of Information Technology and Business Management* .
- Ronen, J., & Yaari, V. (2008). *Earnings Management: Emerging insights in Theory, Practice and Research*. New York: Springer.
- Roychowdhury. (2006). *Earnings Management Through Real Activities Manipulation*. Boston: Boston college.
- Schipper, K. (1989). Commentary on earnings management. *Accounting Horizons*, 3, (4), 91-102.
- Schweitzer, M.E., Ordóñez, L.D. en Douma, B. (2004). Goal setting as a motivator of unethical behaviour. *Journal Of Management Accounting Research*, 11, 1-28.

Shleifer, A., Vishny, R., 1990. Equilibrium short horizons of investors and firms. *American Economic Review Papers and Proceedings* 80, 148–153.

Van der Bauwheide, Willekens. (2003). Earningsmanagement in Belgium: a review of the empirical evidence. *tijdschrift voor economie en management*.

Verstraelen, M. (2009, januari 20). Latente belastingen als indicator voor winststuring.
Bocholtz, Nederland: Open Universiteit Nederland.

Weustenraad, M. (2013, juni 2). Relatie tussen de winstmanipulatie en het manipuleren van grafieken in het jaarverslag. Hasselt, België: Universiteit Hasselt.

Willems, E., & Schepers, A. (2007, mei). De kwaliteit van de financiële verslaggeving gemeten door winstmanipulatie. Diepenbeek, België: Universiteit Hasselt.