

Stembeleid

Het uitoefenen van stemrecht is een belangrijk onderdeel van een goed functionerende governance structuur voor bedrijven. Daarom maakt het pensioenfonds gebruik van haar stemrecht op in beginsel alle aandeelhoudersvergaderingen van bedrijven waarin wordt belegd. Tevens streeft het pensioenfonds ernaar om invulling te geven aan de richtlijnen die volgen uit de Shareholder Rights Directive II en de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) en zal een toelichting worden gegeven indien dit op onderdelen niet mogelijk is ('comply or explain'). Het stembeleid zal periodiek worden bijgewerkt voor zover (nieuwe) wetgeving of een verandering in het ambitieniveau hier aanleiding toe geven.

1. Uitgangspunten

Het pensioenfonds heeft uitgangspunten voor het stembeleid vastgesteld die hieronder zijn opgenomen. Bij deze uitgangspunten staan de MVB-ambitie inclusief lange termijn waardecreatie en de thema's van het pensioenfonds centraal, namelijk Klimaat en Arbeid. Het geven van rekenschap en transparantie, alsmede het adequaat functioneren van het interne toezicht is hierbij cruciaal. Het pensioenfonds streeft ernaar om eventuele negatieve impact van haar investeringen op de maatschappij, het milieu en governance te voorkomen, te mitigeren dan wel te herstellen. Het adresseren van klimaatverandering is een wereldwijde uitdaging en het pensioenfonds is toegewijd een bijdrage te leveren aan dit cruciale vraagstuk. Ook stimuleren we bedrijven waarin geïnvesteerd wordt om kritisch te kijken naar de bijdrage die zij leveren aan de VN duurzame ontwikkelingsdoelen om op deze wijze een positieve impact te genereren, in het bijzonder ten aanzien van de waarborging van fatsoenlijk werk (eerbiediging arbeidsnormen).

Het uitbrengen van stemmen kan hier een bijdrage aan leveren, in het bijzonder indien dialoog met een bedrijf niet het gewenste resultaat geeft. In dit geval kan er worden gekozen om voorstellen van aandeelhouders (shareholder proposals) te steunen of in algemene zin tegen het bestuur te stemmen bij het verlenen van decharge, goedkeuring van een nieuwe aanstellingstermijn of een tegenstem anderszins (bijvoorbeeld ten aanzien van het beloningsbeleid).

2. Goed ondernemingsbestuur

Het pensioenfonds neemt de volgende zaken in acht om te kunnen beoordelen of beursgenoteerde bedrijven in positieve zin voldoen aan criteria ten aanzien van corporate governance, beloning van bestuurders, bedrijfs- en kapitaalstructuur en rechten van aandeelhouders:

- *Onafhankelijkheid van de accountant en geloofwaardigheid van de accountantsverklaring.*
 - Na 10 jaar dient de accountant opnieuw te worden geselecteerd middels een tender, waarbij de zittende accountant herkozen mag worden;
 - Een aanstelling van de zittende accountant mag in totaal niet langer dan 20 jaar duren;
 - De lead audit partner(s) mag/mogen niet eerder gewerkt hebben bij de onderneming in een leidinggevende positie.
- *Integriteit, onafhankelijkheid, responsiviteit en diversiteit van het bestuur en haar commissies.*
 - Bestuursleden dienen te beschikken over de juiste vaardigheden en expertise, alsmede over voldoende beschikbare tijd om hun taken te kunnen uitvoeren.
 - Er dient een goede mate van diversiteit op basis van opleiding, ervaring, leeftijd, nationaliteit, etnische of culturele achtergrond en geslacht te bestaan binnen het bestuur.



- Een bestuurstermijn duurt niet langer dan 12 jaar tenzij hier goede onderbouwing voor is.
- De aanstelling van een bestuurder met een leeftijd van 75 jaar of ouder dient passend te worden onderbouwd.
- We stemmen tegen bestuursleden die op grond van lokale wetten of corporate governance codes een bovenmatig aantal bestuursfuncties vervullen.
- In het jaarverslag moet vermeld staan hoe vaak afzonderlijke bestuursleden aanwezig waren en dient een overtuigende verklaring te worden gegeven wanneer een bestuurslid bij minder dan 75% van de bestuurs- en commissievergaderingen aanwezig was.
- Benoeming van afzonderlijke bestuursleden dient mogelijk te zijn, in plaats van de benoeming van meerdere bestuursleden in één gecombineerd agendapunt.
- Minimaal 50% van de Raad van Commissarissen dient onafhankelijk te zijn. Bij een One-tier board dient minimaal 50% van de bestuursleden onafhankelijk te zijn. Een bestuurslid of commissaris is verondersteld onafhankelijk te zijn als deze:
 - geen uitvoerende rol bij het bedrijf heeft bekleed in de 5 voorgaande jaren;
 - geen familiebanden bestaan tussen het onafhankelijke bestuurslid en de uitvoerende bestuurders, commissarissen en/of management van het bedrijf;
 - geen sprake is van relaties met de andere bestuurders en commissarissen van het bedrijf via Raden van Bestuur en Raden van Commissarissen van andere bedrijven (zogenaamde cross-directorships);
 - Geen sprake is van prestatie-gerelateerde beloning door het bedrijf.Er dient een diversiteitsbeleid aanwezig te zijn met duidelijke doelstellingen. Diversiteitsquota dienen in lijn met de markt te zijn.
- Toezichthoudende comités (audit, risk, sustainability etc) dienen een onafhankelijke voorzitter te hebben en de meerderheid van de stemmen dient onafhankelijk te zijn.

Indien er geen specifiek duurzaamheidscommittee is dan wordt de voorzitter van de audit committee verantwoordelijk gehouden voor milieu en klimaat en sociale onderwerpen.

Bestuursbeslissingen dienen geleid te worden door een bedrijfscultuur welke duurzaamheid en lange termijn waarde creatie ondersteunt, en bedrijven dienen hierover verantwoording af te leggen richting aandeelhouders.
- We stemmen tegen overmatige cumulatie van macht (bijvoorbeeld gecombineerde CEO / voorzitterposities).

- *Beloningen*

- Vergoeding aan bestuursleden dient het juiste talent aan te trekken, te behouden en te motiveren.
- Excessieve vergoedingen dienen zoveel mogelijk beperkt te worden: vergoedingen dienen niet significant af te wijken van industrie- en marktgemiddelden in termen van structuur en niveau.
- Arbeidsvoorwaarden dienen begrijpelijk en transparant te zijn voor aandeelhouders.
- Vaste en variabele beloningen moeten in balans zijn.
- Prestatie-gerelateerde elementen moeten op eenvoudige wijze te kwantificeren zijn. Dit betekent dat ze meetbaar zijn, tijdsgebonden, vooraf vastgelegd en dat ze een directe relatie moeten hebben met de bedrijfsstrategie en operationele resultaten.



- Bedrijven dienen zoveel mogelijk transparantie te verstrekken over de methodes, criteria en onderbouwing die ten grondslag ligt aan (voorgestelde of toegepaste) vergoedingen.
 - We stemmen tegen beleid dat onvoldoende waarborgen geeft voor gelijke belangen van belanghebbenden waaronder aandeelhouders en werknemers.
 - We stemmen tegen uitkering van variabele beloning bij slechte prestaties van de onderneming.
 - We stemmen tegen variabele beloningsregelingen met een prestatietermijn korter dan 3 jaar.
 - We verwachten prestatiedoelstellingen boven de mediaan van de peer group, een vesting periode van minimaal 5 jaar en inhouden van prestatiebeloningen bij fraude of nalatigheid.
 - We stemmen tegen eenmalige discretionaire betalingen aan bestuurders zonder een duidelijke motivering en/of zonder prestatiecriteria, zoals tekengeld of retentiepremies.
 - We stemmen tegen het bekrachtigen van ontslagvergoedingen ('golden parachutes') wanneer er geen terugvorderingsclausules ('claw back') zijn opgesteld of geen criteria vooraf zijn opgesteld die normeren wanneer een ontslagvergoeding gerechtvaardigd is.
 - We stemmen tegen de verhoging van het basissalaris hoger dan het inflatiepercentage, zonder overtuigende motivering.
 - We stemmen voor de verstrekking van transparantie over de salarissen van het bestuur in verhouding tot de salarissen van medewerkers. Wanneer de verhouding tussen het gemiddelde salaris van de raad van bestuur ten opzichte van het salaris van de gemiddelde werknemer meer dan 50 bedraagt, stemmen we tegen het voorgestelde salaris van de Raad van Bestuur.
- *Kapitaalstructuur*
 - Bedrijven waarin geïnvesteerd wordt moeten een passende kapitaalstructuur hebben en beslissingen ten aanzien van kapitaalallocatie moeten formeel beschreven worden in de jaarverslagen.
 - In het geval van een voorgestelde uitgifte van aandelen onderzoeken we de gegrondheid van het voorstel.
 - Voor financieringsactiviteiten die mogelijk grote invloed (meer dan 10%) hebben op de waarde van de onderneming moet de uiteindelijke keuze bij de aandeelhouders liggen.
 - *Aandeelhoudersrechten*
 - Aandeelhouders moeten het recht hebben om te stemmen op belangrijke beslissingen, waaronder:
 - benoeming en ontslag van bestuurders;
 - wijzigingen in bestuursdocumentatie zoals statuten;
 - aandeleninkoop;
 - uitgifte van aandelen;
 - plannen voor aandeelhoudersrechten ('poison pills' en andere beschermingsconstructies);
 - voorstellen die stemrechten wijzigingen;
 - materiële transacties zoals fusies en overnames.
 - Wij stemmen tegen wijzigingen die de rechten van aandeelhouders kunnen beperken zoals:
 - Drempels om voorstellen van aandeelhouders op de agenda te zetten;

- Eisen ten aanzien van een verhoogde meerderheid om voorstellen goed te keuren;
- Een hogere drempel om over belangrijke fusies en overnames te stemmen;
- Voorstellen waardoor het 'one share, one vote' principe niet meer leidend is waardoor de invloed van minderheidsaandeelhouders worden beperkt.

3. Duurzaamheidsnormen

Wat sociale en milieukwesties betreft, ondersteunen we in het algemeen op standaarden gebaseerde ESG-voorstellen die voor aandeelhouders en belanghebbenden op de lange termijn waarde vergroten en tegelijkertijd de belangen van de onderneming en de maatschappij op een lijn brengen.

Om voorstellen van aandeelhouders te evalueren neemt het pensioenfonds internationale ESG richtlijnen en standaarden in acht, hierbij worden ook de OECD Richtlijnen voor multinationale ondernemingen beschouwd. Verder streeft het pensioenfonds ernaar om voorstellen te ondersteunen die aansluiten bij erkende mondiale bestuursorganen die duurzame handelspraktijken bevorderen en pleiten voor milieubeheer, eerlijke arbeidsomstandigheden, non-discriminatie en de bescherming van mensenrechten. Hiertoe behoren de criteria en principes van internationaal erkende duurzaamheid gerelateerde initiatieven waaronder de United Nations Environment Programme Finance Initiative (UNEP FI), de door United Nations gesteunde Principles for Responsible Investment (PRI), United Nations Global Compact, Global Reporting Initiative (GRI), International Labour Organization Conventions (ILO) en UN Guiding Principles for Business and Human Rights, Task Force for Climate-Related Financial Disclosures. Elk van deze bestuursorganen streeft ernaar om rapportage- en andere activiteiten te bevorderen die aansluiten bij positieve ESG acties, waardoor financiële risico's en reputatierisico's worden beperkt.

Klimaat

Wat betreft klimaat gerelateerde voorstellen ondersteunen wij de ambities die zijn vastgelegd in de Overeenkomst van Parijs om de opwarming van de aarde te beperken tot ruim onder de 2 graden. We moedigen voorstellen aan – die we per geval beoordelen – die:

- bedrijven stimuleren om informatie te verstrekken over de financiële, fysieke of regelgevingsrisico's gerelateerd aan klimaatverandering waarmee ze te maken hebben.
- ondernemingen stimuleren om deze risico's te identificeren, meten en managen, waaronder klimaatrisico-metingen en programma's zoals broeikasemissie-reductie. We ondersteunen reductiedoelstellingen op de korte, middellange en lange termijn en verbetering van de governance bij hoogrisico-bedrijven middels een klimaatcommissie.
- een koppeling van de directiebeloning aan klimaatdoelen en andere duurzaamheidsdoelen tot stand brengen.
- Directieleden verantwoordelijk houden voor het nakomen van deze doelen.
- Van de grootste bijdragers aan de CO₂-uitstoot (hoofdzakelijk staal- en cementbedrijven) verwachten wij een transitieplan dat onderdeel is van de strategie en gekoppeld is aan het beloningsbeleid. Indien dit niet het geval is zullen wij tegen het beloningsbeleid stemmen

Arbeid

Bovendien ondersteunt het pensioenfonds voorstellen waarin wordt opgeroepen tot transparantie inzake werkplekpraktijken waaronder:



- een veilige en gezonde werkomgeving;
- leefbaar loon;
- gelijkwaardig loon bij gelijkwaardig werk;
- tegengaan van discriminatie;
- Het verbeteren van diversiteit (opleiding, ervaring, leeftijd, geslacht, etnische of culturele achtergrond, met of zonder arbeidsbeperking);
- eerbiediging van arbeidsrechten in toeleveringsketens.

Mensenrechten

Ondernemingen hebben een rol in de maatschappij en kunnen door gedragingen en beleidsvorming mogelijke schendingen van mensenrechten beïnvloeden. Als een onderneming onvoldoende transparant is over haar mensenrechtenbeleid dan stemmen wij voor het opstellen van een dergelijk beleid. Wij stemmen ook voor aandeelhoudersvoorstellen die een onderneming verplicht te participeren in bemiddeling door de OESO bij mensenrechtenschendingen, die wordt gefaciliteerd door het nationale contactpunt van de OESO. Deze bemiddeling is niet bindend voor de partijen, maar de bemiddeling en het advies geven een richting in de oplossing van het conflict.