

Corporate Governance & Stemverslag Tweede kwartaal 2022

In deze rapportage:

- Stemgedrag 2^e kwartaal 2022
- Corporate Governance ontwikkelingen
 - Analyse Algemene Vergadering van Aandeelhouders seizoen in Nederland
 - *Stijging aantal live en hybride vergaderingen*
 - *Stijging aantal tegenstemmen bij managementvoorstellen*
 - *Weinig actie Raad van Commissarissen bij 'afgekeurd' beloningsverslag*
 - *Klimaatplannen blijven een uitdaging*
 - *Diversiteit verbreedt*
 - *Weinig informatie over de effectiviteit van due diligence procedures op het gebied van mensenrechten*

Stemgedrag 2^e kwartaal 2022

Gedurende het 2e kwartaal vinden de meeste aandeelhoudersvergaderingen plaats. Voor Europa en de VS is het de piek van het aandeelhoudersvergaderingenseizoen. In deze drie maanden publiceert het merendeel van de ondernemingen de jaarverslagen en leggen zij de jaarrekening ter goedkeuring voor aan aandeelhouders. Daarnaast vindt een groot aantal (her-)benoemingen van bestuurders plaats en wordt het beleid/de rapportage over de beloning van bestuurders aan de aandeelhouders voorgelegd. BPL Pensioen stemde in totaal op 1.232 vergaderingen. Van de 16.911 agendapunten op deze vergaderingen stemde BPL Pensioen op circa 18% van de agendapunten tegen het management. De aandeelhoudersvergaderingen vonden wereldwijd plaats. BPL Pensioen voert een eigen stembeleid en maakt bij het uitoefenen van

stemrechten mede gebruik van stemanalyses en stemadviezen van Institutional Shareholder Services (ISS). Op de website van het pensioenfonds vindt u [hier](#) hoe het pensioenfonds per aandeelhoudersvergadering stemde.

Corporate Governance Ontwikkelingen

Analyse Algemene Vergadering van Aandeelhouders seizoen in Nederland

Stijging aantal live en hybride vergaderingen

Als gevolg van het geleidelijk opheffen van de beperkende maatregelen tegen de verspreiding van het coronavirus vonden er weer veel live en hybride Algemene Vergaderingen van Aandeelhouders (hierna: AvA's) plaats. Maar 15% van de Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen hield een uitsluitend virtuele vergadering. Dit betrof onder andere Philips en AkzoNobel. Gezien de gevoeligheid omtrent deze vergaderingen op het gebied van beloningen werd dit door ons als zeer teleurstellend ervaren.

Naast de terugkeer van de live vergaderingen zijn ook de hybride varianten goed ontvangen. Bij de hybride vergaderingen kon men beter dan vorig jaar op afstand (vervolg-)vragen stellen. Dit verbeterde de mogelijkheid om discussie te kunnen voeren.

In onderstaande tabel is een overzicht opgenomen van de formats van de Nederlandse AvA's.

Figuur 1: Overzicht formats AvA vergaderingen

Format AvA	Ondernemingen %
Alleen live	57%

Hybride vergaderingen met:	28%
- Live video uitzending	97%
- Live en op afstand stemmen tijdens de vergadering	59%
- Op afstand, live mondelinge vragen stellen	44%
Volledig virtueel met:	15%
- Live video uitzending	73%
- Tijdens de vergadering op afstand stemmen	27%
- Vragen stellen mondeling	13%

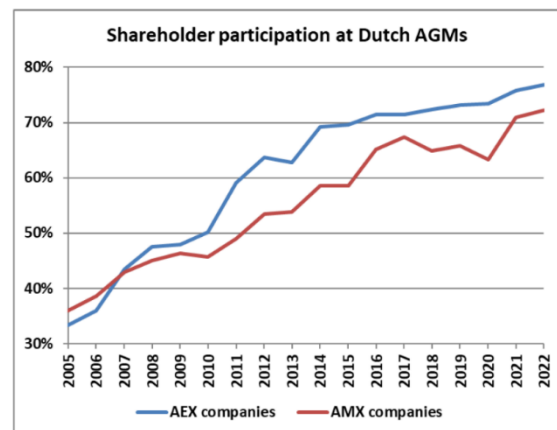
Bron: Eumedion Evaluation of the Dutch AGM season

De vergaderingen van ING Groep en Shell werden verstoord door klimaatactivisten. De vergadering van ING werd als gevolg hiervan voor enkele minuten uitgesteld. De vergadering van Shell moest bijna 3 uur worden uitgesteld om de activisten uit de vergaderzaal te verwijderen zodat de AvA kon plaatsvinden.

Net als vorig jaar was er ook dit jaar weer een stijging in het aantal uitgebrachte stemmen op de AvA's. Zowel bij de AEX- als de AMX ondernemingen. Bij de AEX ondernemingen was het percentage uitgebrachte stemmen 76,9% t.o.v. 75,8% in 2021. En bij AMX ondernemingen was het percentage 72,3% t.o.v. 70,9% in 2021.

In onderstaande grafiek is een weergave te zien van de aandeelhoudersparticipatie bij Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen door de jaren heen.

Figuur 2: Aandeelhoudersparticipatie bij Nederlandse beursgenoteerde bedrijven



Bron: Eumedion Evaluation of the Dutch AGM season

Stijging aantal tegenstemmen bij managementvoorstellen

In totaal waren er 1.039 agendapunten geagendeerd op de AvA's van de Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen. Ondernemingen reageren actiever op zorgpunten van aandeelhouders die in aanloop naar de vergadering geuit zijn, zo hebben we het volgende gezien:

- 6 managementvoorstellen werden teruggetrokken voor de vergadering.
- 1 managementvoorstel werd door de onderneming aangepast voor deze ter stemming werd gebracht.

Dit is een positieve ontwikkeling.

Ook dit jaar stond er 1 aandeelhoudersvoorstel geagendeerd, namelijk het voorstel van "Follow



This" bij Shell. Follow This dringt in dit voorstel aan op scherpere klimaatdoelen die naar hun mening meer in lijn zijn met het klimaatverdrag van Parijs.

Van de managementvoorstellen waren er 46 voorstellen die te maken kregen met meer dan 20% tegen stemmen. Het grootste aantal van deze resoluties betrof beloning gerelateerde managementvoorstellen (beleid en verslag). Dit soort voorstellen bedroeg 45% van de voorstellen waar veel tegenstemmen waren (ten opzichte van 39% in 2021). Er was dit jaar een grote stijging van het aantal tegenstemmen met betrekking tot (her)benoemingen van de leden van Raden van Bestuur en de Raden van Commissarissen. Dit jaar bedroeg deze categorie 23% van het aantal managementvoorstellen met veel tegenstemmen. Dit ten opzichte van 8% in 2021. Deze stijging is ook zichtbaar bij de uitgebrachte stemmen voor het pensioenfonds. Dit is mede het gevolg van het aangepaste stembeleid waarin is opgenomen dat bestuurders verantwoordelijk worden gehouden voor hoe zij ESG-risico's beheren en mitigeren.

Weinig actie Raad van Commissarissen bij 'afgekeurd' beloningsverslag

Net als afgelopen jaar waren er veel tegenstemmen ten aanzien van beloningsverslagen. Maar helaas wordt hier door de Raad van Commissarissen weinig actie op ondernomen. Zelfs wanneer er dusdanig veel stemmen zijn dat een verslag wordt 'afgekeurd'. De stem op het beloningsverslag is een zogenaamde 'adviserende stem'. De onderneming is niet verplicht hier gevolgen aan te verbinden. Met het oog op goede corporate governance is er uiteraard wel de verwachting dat wanneer er veel tegenstemmen zijn dit leidt tot gesprekken en mogelijk aanpassingen. Het gebrek aan actie door

de Raad van Commissarissen kan er toe leiden dat tegen hun herbenoeming wordt gestemd.

Een beloningsverslag dat erg veel tegenstemmen ontving was van Philips. Het beloningsverslag ontving 79,4% tegen stemmen. Aangezien het een adviserende stem betreft, heeft het geen automatische gevolgen voor de bonussen. De bonussen zijn al uitgekeerd. Philips heeft aangegeven in gesprek te gaan met aandeelhouders over deze uitslag. De reactie van Philips tijdens de vergadering over deze uitslag was teleurstellend. Wanneer er geen actie door Philips wordt ondernomen naar aanleiding van de uitslag is het zeer waarschijnlijk dat dit gevolgen gaat hebben op de herbenoemingen volgend jaar.

Klimaatplannen blijven een uitdaging

Dit geldt zowel voor de ondernemingen als voor aandeelhouders. Klimaat was 1 van de 3 onderdelen van de focusletter die Eumedion in het najaar van 2021 naar Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen heeft uitgestuurd. De focusletter bevat onderwerpen die besproken zullen worden in de dialogen in aanloop naar de aandeelhoudersvergaderingen. Van de grootste Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen (62 ondernemingen) heeft 76% een bepaalde vorm van een klimaatplan met in ieder geval 1 CO2 reductie doelstelling hierin opgenomen. 42% van de ondernemingen hebben een net-zero target voor scope 1, 2 en 3.

Van de doelen die zijn opgesteld door ondernemingen is 32% geverifieerd door het Science Based Target Initiative (SBTi)¹. Meerdere

¹ Het Science Based Targets-initiatief is een samenwerking tussen het Carbon Disclosure Project (CDP), de United Nations Global Compact, World Resources Institute en het World Wide

Fund for Nature. Sinds 2015 hebben meer dan 1.000 bedrijven zich aangesloten bij het initiatief om een wetenschappelijk onderbouwd klimaatdoel te stellen.



ondernemingen hebben een verzoek ingediend voor verificatie door de SBTi maar momenteel is er sprake van een doorlooptijd van 1,5 jaar om de cijfers te laten valideren. Het is lastig om als aandeelhouder in te schatten hoe uitdagend de doelen zijn die ondernemingen stellen. Ook omdat ondernemingen van verschillende basisjaren uitgaan en diverse methodes gebruiken om scope 3 emissies te berekenen. Sommige ondernemingen maken daarnaast gebruik van intensiteit doelstellingen terwijl andere ondernemingen zich richten op absolute emissie reductiedoelstellingen.

De informatie over de klimaat gerelateerde activiteiten van de ondernemingen zijn verspreid over het jaarverslag, de website, toezichthouder rapportages en overige publicaties. Dit bemoeilijkt de inzichtelijkheid en vergelijkbaarheid. Een paar ondernemingen publiceren een samenhangend rapport waar al deze informatie verzameld wordt maar deze rapportages verschillen in detail en scope.

Wereldwijd zijn er veel aandeelhoudersresoluties ingediend op het gebied van klimaat. Bij Shell was wederom een aandeelhoudersvoorstel ingediend door Follow This. Opvallend hier was dat de steun voor het voorstel bij Shell is gedaald (ongeveer 20% t.o.v. 30% in 2021). Follow This is aan het onderzoeken wat de redenen hiervoor zijn.

Follow This heeft meerdere [voorlopige verklaringen](#) benoemd. Dit omvat onder andere dat beleggers het verhaal van de grote gas- en olie ondernemingen aanvaardden dat de door de oorlog veroorzaakte crisis zwaarder weegt dan de klimaatcrisis. En dat beleggers terugkomen op de noodzaak van scope 3 doelstellingen. Wij zullen de definitieve uitkomst in de gaten houden.

Diversiteit verbreedt

Het 2e focuspunt uit de Eumedion focusletter betrof diversiteit. Uit de jaarverslagen en dialogen met Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen blijkt dat hoewel 'geslacht' nog steeds het meest voorkomende diversiteitsonderwerp is, etniciteit als onderwerp toeneemt. Dit is vooral het geval bij ondernemingen met een grote blootstelling aan de VS. Enkele van deze ondernemingen rapporteerden in hun jaarverslag over de etniciteitsverdeling van het werknemersbestand in de VS. In de VS is het toegestaan deze data op te vragen en te publiceren. In Europa is dit niet het geval.

De recente discussies over het tegengaan van ongewenst en ontoelaatbaar gedrag hebben bij alle ondernemingen waarmee gesproken is in de dialogen de interne discussies geïntensiveerd. Er zijn als gevolg hiervan door de ondernemingen maatregelen genomen om de veiligheid en gezondheid op de werkvloer (op alle gebieden) te verzekeren. Ondernemingen willen een prettige, veilige, eerlijke, inclusieve en vertrouwelijke werkplek stimuleren waarin alle werknemers zichzelf kunnen zijn. Er is ook extra aandacht gegeven aan de verschillende meldingsprocedures en wat daar aan verbeterd kan worden. Ondernemingen worden aangemoedigd om informatie over diversiteit openbaar te maken voor zover de nationale/regionale wetgeving dit toestaat.

Weinig informatie over de effectiviteit van due diligence procedures op het gebied van mensenrechten

Het 3e focuspunt van de focusletter van Eumedion betrof transparantie over due diligence op het gebied van mensenrechten. Ondernemingen werden gevraagd om robuuste procedures in te voeren voor het identificeren, beheersen en voorkomen van negatieve gevolgen voor de



mensenrechten die van belang zijn voor de desbetreffende onderneming. Tijdens de dialogen was de focus op mensenrechten in de leveranciersketen. Bijna alle ondernemingen hebben een programma gericht op mensenrechten. Hier valt leveranciersscreening ook onder en due diligence activiteiten op het gebied van loon en arbeidsvoorwaarden. Ondernemingen verklaren dat zij voldoen aan verschillende richtsnoeren, zoals onder andere die van de OESO waar mensenrechten een belangrijke rol speelt. Er zijn meer ondernemingen die in hun programma engagement met leveranciers hebben opgenomen. Dit om mensenrechten volledig te verankeren in hun activiteiten om 'no harm' te bereiken en/of 'a force for good' te zijn. Dit zijn positieve ontwikkelingen.

De jaarverslagen van de ondernemingen bevatten wel veel informatie over de procedures en maatregelen maar minder over de effectiviteit van deze procedures. Ook maken ondernemingen relatief weinig bekend over de maatregelen die zij hebben genomen om na te gaan of leveranciers de gedragscode van de onderneming naleven. En over stappen die zijn ondernomen om negatieve gevolgen voor de mensenrechten te verzachten. In het algemeen geven ondernemingen geen gedetailleerde informatie over de wijze waarop zij besluiten om activiteiten in landen of gebieden waar conflicten heersen en/of mensenrechtenkwesties zijn vastgesteld voort te zetten of te stoppen. Het is voor aandeelhouders meestal onduidelijk in hoeverre het mensenrechtenbeleid van de onderneming in verschillende landen wordt toegepast. Hier zijn zeker nog stappen te zetten.