

Corporate governance- en stembeleid Pensioenfonds Vervoer 2025

1. Corporate governance uitgangspunten

1.1 Betrokken aandeelhouder

Corporate governance wordt vaak vertaald met goed ondernemingsbestuur. Het heeft betrekking op de verhouding tussen de verschillende organen van de onderneming zoals raad van bestuur, raad van commissarissen, aandeelhouders en andere belanghebbenden. Hierbij spelen rekenschap, transparantie en toezicht een centrale rol. Pensioenfonds Vervoer belegt in beursgenoteerde ondernemingen en is daardoor ook aandeelhouder.

De regels rond corporate governance en aandeelhoudersrechten zijn vastgelegd in verschillende wetten en codes. De Nederlandse Corporate Governance Code is verankerd in de Nederlandse wet en heeft een aantal principes die institutionele beleggers moeten naleven conform het 'pas-toe-of-leg-uit-beginsel'. Ook vanuit de Europese Unie zijn specifieke regels vastgelegd over aandeelhoudersrechten in de Europese Shareholders Right Directive II, die vervolgens weer verankerd is in Nederlandse wetgeving. Tot slot heeft Pensioenfonds Vervoer, als deelnemer van Eumedion, zich geïmmiteerd aan de Nederlandse Stewardship code.

In het halfjaarverslag maatschappelijk verantwoord beleggen en via publicaties op de website legt Pensioenfonds Vervoer verantwoording af hoe zij de bovengenoemde regelgeving en codes heeft geïmplementeerd. In dit halfjaarverslag is ook te lezen hoe Pensioenfonds Vervoer het beleid in de praktijk uitvoert.

1.2 Goede corporate governance draagt bij aan duurzame langetermijnwaardecreeatie

Pensioenfonds Vervoer is ervan overtuigd dat goede corporate governance bijdraagt aan duurzame langetermijnwaardecreeatie van ondernemingen waarin Pensioenfonds Vervoer belegt. Pensioenfonds Vervoer is daarom een betrokken aandeelhouder en maakt actief gebruik van zijn aandeelhoudersrechten. Zo gaat Pensioenfonds Vervoer in gesprek met ondernemingen en stemt zij op aandeelhoudersvergaderingen. Daarbij streeft het pensioenfonds niet alleen naar een goede corporate governance maar ook naar goed ondernemingsgedrag waarbij rekening wordt gehouden met maatschappelijke-, ethische- en milieu/klimaatkwesties.

1.3 Corporate governance uitgangspunten

Het stembeleid van Pensioenfonds Vervoer is mede gebaseerd op de normen en best practices op het gebied van corporate governance zoals die van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) en die van het International Corporate Governance Network (ICGN). Daarnaast worden voor elke afzonderlijke markt toepasselijke nationale wet- en regelgeving, lokale marktnormen en codes op het gebied van corporate governance toegepast. Het stembeleid van Pensioenfonds Vervoer publiceren wij los op onze website.

1.4 Uitvoering

Pensioenfonds Vervoer kan als aandeelhouder stemmen op de algemene vergadering van aandeelhouders van het bedrijf, dit is minimaal een keer per jaar.

Met een internationale aandelenportefeuille is het niet realistisch om zelf alle aandeelhoudersvergaderingen te bezoeken en zelf te stemmen. Zowel de kosten die hiervoor gemaakt zouden worden als de milieubelasting van de hiermee gepaard gaande reisbewegingen zouden heel hoog zijn. Het pensioenfonds stemt daarom op afstand, ook wel 'proxy voting' genoemd. Om te kunnen stemmen op afstand maakt het pensioenfonds gebruik van het stemplatform van Institutional Shareholders Services (ISS). Daarnaast geeft ISS analyses en stemadvies op basis van het stembeleid van het pensioenfonds. De regie op de uitvoering van het stembeleid heeft Pensioenfonds Vervoer uitbesteed aan de integraal vermogensbeheerder.

1.5 Thema's van Pensioenfonds Vervoer

Bij het uitoefenen van het stemrecht worden de internationale normen van de UN Global Compact, OESO-richtlijnen en de *UN Guiding Principles for Business and Human Rights* mee genomen. In lijn met de gekozen thema's van Pensioenfonds Vervoer wordt extra aandacht besteed aan de volgende onderwerpen:

Arbeidsnormen

De Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work van de International Labour Organisation (ILO) vormt de basis voor het arbeidsnormenbeleid. In deze verklaring zijn fundamentele werknemersrechten beschreven, onder meer over het recht op vereniging, het verbod op discriminatie op de werkvloer, het verbod op gedwongen arbeid en het afschaffen van kinderarbeid. Binnen het UN Global Compact is uitgewerkt hoe ondernemingen deze arbeidsnormen moeten respecteren.

Ondernemingen hebben als werkgever een rol in de relatie tussen werkgever en werknemers. Een eerlijke en gelijke behandeling van werknemers kan de lange termijn waarde van de onderneming beïnvloeden. Daarom stemmen wij voor (aandeelhouders)voorstellen die betrekking hebben op rapportages over het diversiteitsbeleid van de onderneming en rapportages ten aanzien van de diversiteit onder de werknemers (zoals opleiding, ervaring, leeftijd, nationaliteit en geslacht). Ook wordt ondernemingen gevraagd om transparantie te geven ten aanzien van de inkomensverschillen binnen de organisatie.

Klimaatverandering

Pensioenfonds Vervoer ziet in klimaatverandering een urgent probleem. Een probleem dat ook de waarde van beleggingen en de winstgevendheid van de ondernemingen negatief kan beïnvloeden. Om de beleggingsrisico's als gevolg van klimaatverandering te identificeren en te beheersen, maar ook om bijhorende kansen te benutten, besteedt Pensioenfonds Vervoer met haar MVB- en stembeleid aandacht aan klimaatverandering. Pensioenfonds Vervoer werkt actief aan de transitie naar een klimaatneutrale samenleving in 2050. Om dit doel te bereiken maakt zij gebruik van haar aandeelhoudersrechten. Pensioenfonds Vervoer zal klimaattransitieplannen van ondernemingen die grote bijdragers zijn aan de uitstoot van CO₂ nauwkeurig beoordelen. Pensioenfonds Vervoer zal (aandeelhouders)voorstellen die de transitie bevorderen en realistisch zijn steunen. Wanneer ondernemingen niet hun verantwoordelijkheid nemen kan dit leiden tot stemmen tegen bijvoorbeeld de (her)benoeming van bestuurders.

Milieu (biodiversiteit & water)

Pensioenfonds Vervoer hecht grote waarde aan een leefbare omgeving voor toekomstige generaties. Daarom vindt Pensioenfonds het belangrijk om binnen het beleggingsbeleid extra nadruk te leggen op het thema Milieu. Voor dit thema vormt het UN Global Compact een belangrijke pijler. Binnen dit kader is voor het bedrijfsleven uitgewerkt hoe zij zich moeten gedragen in lijn met de Rio Declaration on Environment & Development van de Verenigde Naties (1992). Hierin zijn onder andere principes opgenomen zoals het preventie- en voorzichtigheidsprincipe en het principe dat de vervuiler betaalt. Ook andere conventies zoals bijvoorbeeld het UN Convention on Biological Diversity (1992) vormen een basis voor het milieu beleid. Ondernemingen zijn grote actoren in de samenleving en hebben door hun activiteiten invloed op de het milieu, biodiversiteit en afval. (Aandeelhouders)voorstellen gerelateerd aan milieu, biodiversiteit en afval zijn bijvoorbeeld een oproep tot het uitbrengen van milieurapportages, rapporteren over het opruimen van milieuvervuiling, het rapporteren van watergebruik door de onderneming, rapporteren over het behoud en bevorderen van biodiversiteit. Pensioenfonds Vervoer zal dergelijke voorstellen in de regel ondersteunen.

Beloningen

Pensioenfonds Vervoer is van mening dat aandeelhouders in het algemeen meer stelling moeten nemen over de hoogte en inhoud van beloningspakketten. Idealiter heeft elke onderneming een beloningsbeleid dat past

bij een beleid dat gericht is op een duurzame samenleving en een duurzaam rendement op de lange termijn, ook wel duurzame langetermijnwaardecreatie genoemd. Het stemmen op aandeelhoudersvergaderingen is een belangrijke manier om invloed uit te oefenen op ondernemingen. Naast onderwerpen als de benoeming van bestuurders, het goedkeuren van de jaarrekening, en de uitgifte van aandelen is het beloningsbeleid steeds vaker een onderwerp waar aandeelhouders op mogen stemmen. Door de invoering van de Shareholders Rights Directive II hebben aandeelhouders ten minste een adviserende stem bij het goedkeuren van het beloningsverslag en een goedkeurende stem bij het vaststellen van het beloningsbeleid voor de bestuurders van de ondernemingen. In het stembeleid van Pensioenfonds Vervoer is specifiek aandacht voor beloningsbeleid.

1.6 Escalatiestrategie: de relatie tussen engagement en stemmen op aandeelhoudersvergaderingen

Pensioenfonds Vervoer hanteert een escalatiestrategie voor het geval dat dialogen met ondernemingen uit de engagement programma's onvoldoende voortgang boeken. Als eerste wordt gekeken of de dialoog geïntensiveerd kan worden met andere (hoger geplaatste) contactpersonen of door het versturen (al dan niet gezamenlijk met andere beleggers) van een urgentie-brief aan het bestuur. Mocht dit geen effect hebben dan kan Pensioenfonds Vervoer haar aandeelhoudersrechten inzetten, zoals:

- Tegen stemmen op bepaalde agendapunten bij onvoldoende openheid en voortgang bij de engagement. Zo kan tegen het remuneratiebeleid worden gestemd indien ESG hierin onderbelicht is of tegen benoemingen worden gestemd indien de ESG-kennis binnen het bestuur onder de maat is. De onderneming kan hierover ook actief worden geïnformeerd om ons standpunt kracht bij te zetten.
- Het stellen van vragen op de aandeelhoudersvergaderingen.
- Het plaatsen van aandeelhoudersresoluties op de agenda van de aandeelhoudersvergadering.

De inzet van deze aandeelhoudersrechten bij ondernemingen waar de dialoog stagneert wordt op case-by-case basis overwogen. Hierbij wordt meegewogen of het opportuun en effectief is. De inzet van de aandeelhoudersrechten worden alleen ingezet wanneer zij een duidelijke link hebben met en bijdragen aan de thema's en prioriteiten zoals geïdentificeerd in het Maatschappelijk Verantwoord Beleggen beleid van Pensioenfonds Vervoer. Wanneer er wordt tegengestemd op een van de relevante agendapunten wordt de reden vermeld en vastgelegd.

1.7 Transparantie

Pensioenfonds Vervoer vindt het belangrijk transparant te zijn over hoe zij heeft gestemd op aandeelhoudersvergaderingen. Op de website van het pensioenfonds is terug te vinden hoe er per aandeelhoudersvergadering en per agendapunt is gestemd. In het geval dat het pensioenfonds tegen een agendapunt heeft gestemd, is een toelichting gegeven. Daarnaast wordt in de MVB halfjaarverslagen en via Rapportages Stemgedrag gerapporteerd over de resultaten van het stembeleid.

2. Stembeleid Pensioenfonds Vervoer 2025

Hieronder staan de belangrijkste en terugkerende onderwerpen waarover kan worden gestemd op aandeelhoudersvergaderingen. De onderwerpen zijn ondergebracht in zes categorieën.

2.1. Operationele agendapunten

Deze categorie heeft betrekking op agendapunten ten aanzien van financiële rapportages, dividenduitkeringen, de (her)benoeming van accountants en de goedkeuring van accountantskosten. Wanneer statutaire wijzigingen worden voorgesteld, komen de rechten van aandeelhouders vaak in het geding.

Stembeleid

Wijzigingen van statuten van de onderneming

Wij stemmen tegen het wijzigingen van de statuten van de onderneming wanneer deze de rechten van aandeelhouders kunnen verminderen of beperken, zoals het geval is bij:

- drempels om voorstellen van aandeelhouders op de agenda te zetten;
- eisen ten aanzien van een verhoogde meerderheid om voorstellen goed te keuren, en;
- een hogere drempel om over belangrijke fusies en overnames te laten stemmen.

Accountants

Om onafhankelijkheid van de accountant te bevorderen wordt er een maximum termijnduur van 10 jaar gehanteerd. Dit komt overeen met de EU wetgeving. Wanneer de termijn langer dan 10 jaar duurt zal er tegen herbenoeming van de accountant worden gestemd.

De routinematige inzet van dezelfde accountant voor diensten die niet direct gerelateerd zijn aan het opstellen van de jaarrekening (bijvoorbeeld belastingen, advisering) en die hoger zijn dan de jaarlijkse auditkosten, roepen twijfels op over de vraag of de onafhankelijkheid van de accountant voldoende is gewaarborgd.

Daarom stemmen wij tegen de vergoeding van de accountant wanneer:

- de kosten voor andere diensten dan het controleren van de van de jaarrekening gedurende twee opeenvolgende jaren aanzienlijk hoger zijn zonder dat er een goede verklaring voor is;
- de naam van de voorgestelde accountant niet bekend is gemaakt;
- er ernstige twijfels zijn over de effectiviteit van de accountant;
- er reden is om aan te nemen dat de accountant een oordeel heeft gegeven dat onjuist is en geen goede indicatie is van de financiële positie van de onderneming.
- de lead audit partner(s) heeft/hebben eerder de onderneming gediend in een leidinggevende positie of kan/kunnen op andere wijze worden beschouwd als gelieerd aan de onderneming;
- er zonder opgaaf van reden wordt gewisseld van accountant.

Uitkering van dividend

Wij stemmen tegen de uitkering van dividend wanneer:

- het dividend excessief is in het licht van de financiële positie van de onderneming;
- indien de dividenduitkering consistent lager is dan 30 procent van de winst zonder dat hiervoor een acceptabele verklaring is.

Financiële verslaggeving

Wij zullen voor de goedkeuring van de financiële verslaggeving van een onderneming stemmen wanneer deze tijdig is gepubliceerd en wordt vergezeld door een goedkeurende accountantsverklaring. Wij stemmen tegen indien:

- er zorgen zijn over de gepresenteerde rekeningen of de toegepaste controle procedures; de onderneming niet reageert op vragen van aandeelhouders over specifieke punten die openbaar moeten worden gemaakt.

Niet-financiële verslaggeving

In de regel stemmen wij voor de goedkeuring van verplichte niet-financiële informatieverklaringen en/of rapporten, tenzij de onafhankelijke accountant materiële bedenkingen heeft geuit over de gepresenteerde informatie.

2.2. Kapitaalstructuur

Deze categorie heeft betrekking op alle agendapunten ten aanzien van de uitgifte van extra aandelenkapitaal alsook de vermindering van aandelenkapitaal.

Stembeleid

Aandelenkapitaal – verhogen maatschappelijk kapitaal

Wij beoordelen voorstellen tot verhoging van het maatschappelijk kapitaal case-by-case. Indien deze voorstellen geen machtiging inhouden om aandelen uit te geven buiten de (vooraf) goedgekeurde limiet zal in de regel voor worden gestemd.

Aandelenuitgifte

Wij beoordelen de aandelenuitgifte case-by-case rekening houdend met een mogelijk effect van 'verwatering'.

Inkoop van eigen aandelen

Wij stemmen over het algemeen voor verzoeken van ondernemingen om maximaal 10% van uitgegeven aandelen in te kopen. Redenen om tegen te stemmen kunnen liggen in lokale marktregelgeving of bij de inkoop van eigen aandelen om een mogelijke overname te voorkomen.

Loyaliteitsdividend

Wij stemmen tegen elke voorgestelde aandelenuitgifte waaraan extra loyaliteitsdividend is gekoppeld omdat deze de gelijkwaardigheid tussen verschillende groepen aandeelhouders kan aantasten en het dividendrendement voor ons negatief kan beïnvloeden.

Een stem per aandeel

Naleving van het 'one share, one vote'-principe is leidend wanneer wordt gestemd over aandelenklassen met speciale stemrechten. Daarom stemmen wij tegen alle voorstellen die de invloed van minderheidsaandeelhouders kan beperken.

2.3. Bestuur van de onderneming

Deze categorie heeft betrekking op alle agendapunten over de benoeming van bestuurders en de samenstelling van bestuurscommissies. De bestuurslaag (zowel one-tier als two-tier structuren) moeten in alle jurisdicties zijn samengesteld uit een meerderheid van onafhankelijke bestuurders. Ook moet er een goede mate van de diversiteit binnen het bestuur bestaan op basis van opleiding, ervaring, leeftijd, nationaliteit en geslacht. De bestuurscommissies (audit, remuneratie en nominatie) zijn instrumenteel voor een goed geïnformeerd bestuur en een effectief toezicht op de onderneming.

Een effectief bestuur bestaat uit personen met verschillende profielen en achtergronden. De onderneming moet daarom voldoende informatie over alle huidige bestuursleden en kandidaten delen, zodat aandeelhouders in staat zijn de diversiteit te beoordelen.

Stembeleid

Onafhankelijkheid

Wanneer de bestuurscommissie of het bestuur zelf niet in meerderheid onafhankelijk is, stemmen wij tegen de benoeming van een niet-onafhankelijk, niet-uitvoerend bestuurslid.

Combinatie rol CEO en bestuursvoorzitter

Wij stemmen case-by-case over de scheiding van de functies van bestuursvoorzitter en CEO. Het combineren van deze twee belangrijke rollen binnen een organisatie verdient niet de voorkeur omdat de onderneming dan mogelijk niet in staat is een evenwicht tussen macht en gezag binnen het bestuur te waarborgen en om te voorkomen dat een concentratie van macht bij één persoon komt te liggen.

Als best practice zouden de functies van bestuursvoorzitter en CEO niet moeten worden gecombineerd, maar er kunnen omstandigheden zijn die de risico's die hiermee gepaard gaan verminderen, zoals:

- een leidende onafhankelijke bestuurder (lead independent director) wordt benoemd;
- dat er voldoende andere onafhankelijke bestuursleden zijn, en;
- dat er aanvullend toezicht is, zodat besluitvorming op bestuursniveau evenwichtig en onafhankelijk plaatsvindt.

Bestuurstermijn

Wij stemmen tegen de herbenoeming van bestuursleden die langer hebben gediend dan de wettelijke aanstellingstermijn toestaat, waarbij we rekening houden met lokale wet- en regelgeving en/of corporate governance code. Wij kijken hiervan af indien het absoluut noodzakelijk is om het huidige en goed functionerend bestuur te behouden dat anders niet goed in evenwicht zou zijn. Wel moet op het moment van de benoeming duidelijk zijn dat dit een tijdelijke benoeming is totdat er een opvolger is gevonden.

Te veel bestuurlijke functies

Bestuursleden die in een bovenmatig aantal andere besturen zitting hebben, kunnen rekenen op een tegenstem omdat dit ten koste kan gaan van hun bestuurlijke verplichtingen en hun beschikbaarheid om toezicht op de onderneming te houden. De best practices en wettelijke eisen ten aanzien van het maximum aantal bestuurlijke functies zijn vaak vastgelegd in lokale wetten of corporate governance codes. De onderneming en de bestuurders moeten daarom transparant zijn over het aantal bestuursmandaten en deze gegevens openbaar maken. Daarnaast moet de benoeming van afzonderlijke bestuursleden mogelijk zijn, in plaats van de benoeming van meerdere bestuursleden in één agendapunt.

Aanwezigheidspercentages

In het jaarverslag moet vermeld staan:

- hoe vaak afzonderlijke bestuursleden aanwezig waren;
- een overtuigende verklaring worden gegeven wanneer een bestuurslid bij minder dan 75% van de bestuurs- en commissievergaderingen aanwezig was.

Met name wanneer een bestuurslid zitting heeft in een groot aantal externe besturen, vormen de aanwezigheidspercentages een duidelijke indicatie van de beschikbaarheid voor bestuurlijke verplichtingen.

Reactie van het bestuur op aandeelhoudersvoorstellen

We stemmen tegen de verantwoordelijke bestuurs- of commissieleden wanneer het bestuur geen actie heeft ondernomen naar aanleiding van een voorstel van aandeelhouders dat in het voorgaande jaar de steun kreeg van de meerderheid van de aandeelhouders (zie ook categorie 6 over voorstellen van aandeelhouders).

Diversiteit

Wij zijn van mening dat een diverse samenstelling van het bestuur belangrijk is. Hierbij moet rekening worden gehouden met een reeks professionele en persoonlijke factoren. Dit omvat onder andere expertisegebieden, geslacht, etniciteit, leeftijd, nationaliteit en zakelijke achtergrond. Een goede samenstelling dient de vaardigheden en expertise te weerspiegelen die nodig zijn voor het uitvoeren van de strategie. Diversiteit

wordt hierbij breed gedefinieerd. Wij stemmen tegen de herbenoeming van de voorzitter van de benoemingscommissie (of andere commissieleden, afhankelijk van de situatie), bijvoorbeeld wanneer er geen vrouwelijke bestuursleden zijn. We houden rekening met lokale wet- en regelgeving en corporate governance codes waar naast een quotum voor vrouwelijke bestuurders ook andere diversiteitsvereisten in opgenomen kunnen zijn.

ESG-factoren

Wij stemmen tegen de (her)benoeming van bestuursleden bij een gebrek aan transparantie op het gebied van duurzaamheid en een tekortkoming om ESG-risico's adequaat te beheren/beperken.

Op basis van ons engagementprogramma en onze escalatiestrategie kunnen wij tegen de (her)benoeming van bestuurders stemmen die in hun bedrijfsstrategie (waaronder het beloningsbeleid) de materiële ESG-onderwerpen onvoldoende hebben geadresseerd.

- Op het thema klimaat verwachten wij van de ondernemingen in het engagement programma en de ondernemingen in de Climate Action 100+ focusgroep dat de bedrijfsstrategie is gericht op de doelstelling om de opwarming van de aarde te beperken tot 1,5 graden Celsius, zoals uiteengezet in het Klimaatakkoord van Parijs en/of dat de onderneming een plan heeft opgesteld om in 2050 een netto-uitstoot van CO₂(equivalenten) van nul te bereiken.
- Op het thema biodiversiteit verwachten wij van de ondernemingen in de Nature Action 100 Focusgroep dat zij zich committeren om belangrijke oorzaken van natuurverlies te vermijden en dat ze zich inzetten om ecosystemen te herstellen en daarbij de hele waardeketen betrekken.

Verlenen van décharge

Een stem tegen het verlenen van decharge vindt plaats wanneer betrouwbare informatie en zwaarwegende feiten aantonen dat het bestuur zijn verplichtingen niet nakomt. Of wanneer bestuursleden ESG-risico's niet of onvoldoende beheren.

2.4. Beloning

Deze categorie beschrijft de minimale eisen aan de beloning van bestuursleden of van andere bij naam genoemde medewerkers. Aandeelhouders hebben in de meeste jurisdicties een adviserende of bindende stem over het remuneratierapport en (de uitvoering van) het beloningsbeleid.

Bij het stemmen op agendapunten met betrekking tot beloningen staat transparantie rondom de prestatiecriteria en de realisatie van de gestelde doelen centraal. Financiële en niet-financiële criteria, met inbegrip van ESG-criteria, zijn relevant zolang zij een effectieve prestatie belonen die in overeenstemming is met het doel, de strategie en de doelstellingen die de onderneming heeft vastgesteld. De beloning van bestuurders moet een aantoonbare relatie hebben met de prestaties van de onderneming, waarbij de nadruk ligt op het creëren van lange termijn (aandeelhouders)waarde.

Stembeleid

Minimumeisen

Wij hanteren een aantal minimumeisen voor de beloning van bestuurders dat in relatie staat tot de prestaties van de onderneming. Ondernemingen moeten een onafhankelijke en effectieve beloningscommissie hebben die uitkeringen bij slechte prestaties voorkomt. Wij zullen, zonder lokale normen in de afweging mee te nemen, stemmen tegen een beloningsverslag en/of beloningsbeleid met:

- uitkering van variabele beloning bij slechte prestaties van de onderneming;
- variabele beloningsregeling zonder openbaargemaakte prestatiecriteria;
- langetermijn variabele beloningsregeling met een prestatietermijn korter dan 3 jaar;
- bonussen zonder maximum percentage van het basissalaris;

- beloningen waarbij een hoge mate van vrijheid is bij de toekenning door de remuneratiecommissie of het bestuur;
- eenmalige discretionaire betalingen aan bestuurders zonder een duidelijke motivering en/of zonder prestatiecriteria, bijvoorbeeld tekengeld of retentiepremies;
- voorstellen voor het bekrachtigen van 'golden parachutes' (ontslagvergoedingen), met name wanneer er sprake is van een excessieve geldelijke ontslagvergoeding ;
- een verhoging van het basissalaris hoger dan het inflatiepercentage, zonder overtuigende motivering.

Wanneer er sprake is van ernstige en bewezen controverses, dient de variabele beloning voor dat jaar te worden beperkt om te laten zien dat het de situatie in ogenschouw neemt. Wanneer dat niet het geval is, zal tegen het voorstel worden gestemd.

ESG-prestatie criteria

Milieu-, sociale en governance (ESG) prestatievoorwaarden moeten materieel zijn voor de onderneming en kwantificeerbaar. Wij verwachten van iedere onderneming dat zij minimaal één ESG prestatiedoelstelling in hun beloningsbeleid hebben opgenomen. Indien dit niet het geval is, stemmen wij tegen het beloningsbeleid en/of beloningsverslag.

Daarnaast verwachten wij van de grootste bijdragers aan de CO₂ uitstoot in de energie chemie, metaal en mijnbouw, gas, bouwmaterialen- en cementsector, en de ondernemingen in de Climate Action 100+ focusgroep een transitieplan dat onderdeel is van de strategie en gekoppeld is aan het beloningsbeleid. Indien dit niet het geval is stemmen wij tegen het beloningsbeleid.

Van een selectie van farmaceutisch- of zorg gerelateerde ondernemingen¹ verwachten wij dat toegang tot zorg waaronder medicijnen, vaccins en diagnostiek een plek heeft in de bedrijfsstrategie en door wordt vertaald naar vooraf gestelde doelstellingen in het beloningsbeleid. Indien dit niet het geval is stemmen wij tegen het beloningsbeleid.

Van een selectie ondernemingen² waarvoor het onderwerp gezonde voeding materieel is verwachten wij dat 'gezonde voeding' een plek heeft in de bedrijfsstrategie en dat dit wordt doorvertaald naar doelstellingen in het beloningsbeleid. Indien dit niet het geval is zal er tegen het beloningsbeleid/-verslag worden gestemd.

Vertrekvergoedingen bestuurders

In het geval van een overname van de onderneming of bij voortijdige beëindiging van de bestuurstermijn wordt er tegen vergoedingen gestemd die meer dan éénmaal het basissalaris bedragen of die hoger zijn dan in de lokale markt gangbaar is.

Verhouding tussen variabel en vast inkomen

Wanneer een onderneming onder de Europese Capital Requirements Directive IV richtlijn valt, hebben de aandeelhouders een bindende stem bij het goedkeuren van de maximale verhouding tussen de variabele en vaste beloning. Wij stemmen voor voorstellen met een variabele beloning tot een maximum van 100% van de vaste beloning en stemmen bij voorstellen boven de 100% tegen.

Aandelen uitvoerende bestuurders

Om de beloning van uitvoerende bestuurders en de prestaties van de onderneming in lijn te brengen met de belangen van zowel bestuurders als aandeelhouders, worden uitvoerende bestuurders aangemoedigd om

¹ Het betreft de ondernemingen uit het engagement programma en de ondernemingen in de Access to Medicine Benchmark.

² Het betreft ondernemingen uit het thematisch programma gezonde voeding en ondernemingen in de Access to Nutrition Index.

aandelen te kopen tot een vooraf vastgesteld meervoud van het vaste salaris. Echter, leningen van de onderneming aan bestuurders voor het kopen van aandelen worden niet goedgekeurd.

Beloning in aandelen van niet-uitvoerende bestuurders

Hoewel het in sommige jurisdicties veel voorkomt, stemmen wij tegen beloningsvoorstellen die aandelen(opties) toekennen aan niet-uitvoerende bestuurders omdat deze vorm van beloning de onafhankelijkheid van deze bestuurders kan aantasten en (lange termijn) beslissingen kan beïnvloeden.

2.5. Overige agendapunten

Deze categorie richt zich op alle andere agendapunten waarover kan worden gestemd.

Stembeleid

Fusies en overnames

Wij stemmen van geval tot geval over fusies en overnames. Alhoewel financiële en strategische overwegingen prevaleren, spelen ook de bescherming van de rechten van minderheidsaandeelhouders, mogelijke belangenconflicten en het corporate governance profiel van de onderneming na de fusie of overname een rol.

Beschermingsconstructies

Wij stemmen over het algemeen tegen beschermingsconstructies, vooral wanneer de rechten van aandeelhouders worden aangetast of wanneer de kans op een fusie of overname sterk wordt beperkt.

Transacties met betrokken partijen

Het goedkeuren van commerciële transacties tussen de onderneming en betrokken partijen is van groot belang voor de bescherming van aandeelhouders tegen potentiële belangenconflicten. Wij stemmen van geval tot geval over dergelijke transacties.

Klimaattransitieplannen

Beursgenoteerde ondernemingen leggen steeds vaker hun klimaattransitieplannen ter advisering voor aan de aandeelhouders. Pensioenfonds Vervoer zal tegen deze plannen stemmen wanneer deze niet in lijn zijn met het Klimaatakkoord van Parijs (1,5 graad scenario).

Virtuele/hybride vergaderingen

Wij stemmen over het algemeen voor voorstellen om aandeelhoudersvergaderingen in hybride vorm te houden. Voorstellen om een volledig virtuele aandeelhoudersvergadering te houden worden case-by-case beoordeeld. Waarborging van dezelfde aandeelhoudersrechten als bij een fysieke vergadering is hierbij een belangrijk vereiste.

2.6. Voorstellen van aandeelhouders

Aandeelhouders krijgen in veel jurisdicties de mogelijkheid een onderwerp op de agenda voor de aandeelhoudersvergadering te zetten.

Voorstellen met betrekking tot ESG factoren

Wij besteden binnen het verantwoord beleggen beleid extra aandacht aan de thema's rond mensenrechten en arbeidsnormen, milieu en klimaat. Deze thema's hebben vaak te maken met *Environmental, Social and Governance* (ESG) factoren. Wij analyseren elk ESG gerelateerd aandeelhoudersvoorstel nauwkeurig. Wij zullen echter tegen voorstellen stemmen die te prescriptief of buitenproportioneel belastend zijn (o.a. te strikte deadlines), of onuitvoerbaar zijn gezien de aard van de alledaagse bedrijfsvoering van de organisatie.

Stembeleid

Wij zullen over het algemeen voor aandeelhoudersvoorstellen stemmen die op sociaal, werknemers- en milieugebied goed gedrag van ondernemingen bevorderen en tegelijkertijd de waarde voor aandeelhouders en belanghebbenden op de lange termijn vergroten.

Mensenrechten

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

Werknemersrechten

Ondernemingen hebben een rol in de verhoudingen tussen werkgevers en werknemers. Een eerlijke en gelijke behandeling van werknemers kan de langetermijnwaarde van de onderneming beïnvloeden. Daarom stemmen wij voor rapportages over het diversiteitsbeleid van de onderneming en rapportages ten aanzien van de diversiteit onder de werknemers (opleiding, ervaring, leeftijd, nationaliteit en geslacht). Ook wordt gevraagd aan ondernemingen om transparantie ten aanzien van de inkomensongelijkheid tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Milieu en klimaat

Ondernemingen zijn grote actoren in de samenleving en hebben door hun activiteiten invloed op het milieu en klimaat. Aandeelhoudersvoorstellen gerelateerd aan milieu en klimaat zijn bijvoorbeeld een oproep tot het uitbrengen van milieurapportages, rapporteren over het opruimen van milieuvuiling, een oproep tot het rapporteren van watergebruik door de onderneming, rapporteren over CO₂ reductie en de voortgang in de energietransitie.

Duurzaamheid als prestatie maatstaf

Wij stemmen voor voorstellen die duurzaamheid als prestatie maatstaf willen opnemen voor de beloning van bestuurders. Dit geldt vooral voor ondernemingen die extra worden blootgesteld aan controverses ten aanzien van duurzaamheid, zoals de mijnbouw- en grondstoffenindustrie. Zoals bij alle beloningsvoorstellen moeten de duurzaamheidscriteria robuust, meetbaar en transparant zijn.

Politieke donaties

Om de normen voor openbaarmaking van bedrijfsuitgaven door ondernemingen en de transparantie in het algemeen te verbeteren, zullen wij voor alle voorstellen tot openbaarmaking van politieke donaties stemmen.