

Stembeleid BPF Bakkers

30 september 2017



Inhoud

1.	Introductie	3
1.1	Waarom stemmen?	3
1.2	Stembeleid	3
2.	Benoeming van bestuurders en niet-uitvoerende bestuurders	4
3.	Samenstelling bestuur en de onafhankelijkheid van de bestuurders	6
3.1	Samenstelling van het bestuur	6
3.2	Onafhankelijkheid van niet-uitvoerende bestuurders	6
3.3	Diversiteit	7
3.4	Evaluatie van eigen functioneren	7
3.5	Stemoverwegingen	7
4.	Beloningsbeleid	9
4.1	Bezoldiging bestuurders	9
4.2	Stemoverwegingen	10
5.	Kapitaalstructuur, fusies & overnames	12
5.1	Uitgifte van aandelen	12
5.2	Stemoverwegingen	12
5.3	Inkoop eigen aandelen	13
5.4	Fusies en overnames	13
6.	Milieu, sociale en ethische kwesties	14
6.1	Niet-financiële bedrijfsrapportage	14
6.2	Aandeelhouder voorstellen	15

1. Introductie

1.1 **Waarom stemmen?**

Als aandeelhouder in een groot aantal beursgenoteerde ondernemingen heeft Bpf Bakkers de mogelijkheid om gebruik te maken van stemrecht tijdens aandeelhoudersvergaderingen. Dit is voor aandeelhouders een belangrijke mogelijkheid om bestuurders ter verantwoording te roepen over het gevoerde beleid van een onderneming. Aandeelhouders kunnen zich onder andere uitspreken over de benoeming van nieuwe bestuurders en niet-uitvoerende bestuurders (commissarissen), maar ook over het gevoerde beloningsbeleid, dividendbeleid en de uitgifte van nieuwe aandelen. Het beleid van het fonds is daarom om waar mogelijk gebruik te maken van het stemrecht tijdens aandeelhoudersvergaderingen.

Het stemmen op aandeelhoudersvergaderingen doen wij vanuit onze verantwoordelijkheid als mede-eigenaar van de ondernemingen. Wij verwachten dat het gebruik van ons stemrecht bijdraagt aan de doelstelling van een optimaal rendement voor het fonds.

In dit stembeleid zetten we voor een aantal veelvoorkomende agendapunten uiteen op basis van welke criteria wij besluiten om voor of tegen te stemmen. Als pensioenfonds vinden we het belangrijk dat ondernemingen ook op goede wijze invulling geven aan hun sociale – en milieubeleid. Naast het belang van de aandeelhouders, heeft een onderneming ook een verantwoordelijkheid om de belangen van andere belanghebbenden zoals de werknemers mee te wegen in haar besluitvorming.

1.2 **Stembeleid**

Het in dit document geformuleerde stembeleid dient als kader voor het uitoefenen van het stemrecht op aandeelhoudersvergaderingen. Wij erkennen dat de aanvaarde normen voor corporate governance ('goed ondernemingsbestuur') kunnen verschillen tussen landen, maar er zijn overkoepelende principes waar alle ondernemingen aan zouden moeten voldoen. In het stembeleid identificeren wij voor een aantal veelvoorkomende agendapunten op aandeelhoudersvergaderingen uitgangspunten die ondernemingen zouden moeten naleven. In dit stembeleid wordt voor een viertal belangrijke thema's uiteengezet op basis van welke overwegingen Bpf Bakkers het stemrecht uitoefent:

- Benoeming van bestuurders en niet-uitvoerende bestuurders ('commissarissen');
- Beloningsbeleid;
- Kapitaalstructuur en fusies & overnames
- Sociale, ethische en milieuaspecten.

2. Benoeming van bestuurders en niet-uitvoerende bestuurders

Wij zijn van mening dat bestuurders van ondernemingen op regelmatige basis verantwoording moeten afleggen over het gevoerde beleid. Een van de belangrijkste rechten van een aandeelhouder is het recht om te mogen stemmen over de (her)benoeming van bestuurders van een onderneming. Dit betreft zowel de uitvoerende bestuurders die verantwoordelijk zijn voor het dagelijks bestuur van een onderneming alsook de commissarissen. De commissarissen zijn verantwoordelijk voor het toezicht op de uitvoerende bestuurders, maar dragen ook verantwoordelijkheid voor het gevoerde beloningsbeleid, de benoeming van uitvoerende bestuurders en de financiële verslaggeving.

Op het moment dat bestuurders en commissarissen voor (her)benoeming worden voorgedragen is het van belang dat bedrijven toelichten waarom dit de meest geschikte kandidaten zijn. Alleen een adequate toelichting stelt aandeelhouders in de gelegenheid om op geïnformeerde wijze te stemmen over de voorgestelde (her)benoeming. Bedrijven moeten ook op een transparante wijze rapporteren over hun diversiteitsbeleid, en hoe het profiel van een voorgestelde (kandidaat) bestuurder past binnen dit beleid.

De wijze waarop het bestuur van een onderneming is ingericht kan verschillen tussen landen. Er zijn twee veel voorkomende structuren voor de wijze waarop het bestuur is georganiseerd:

- er is een bestuursorgaan dat is samengesteld uit uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders en
- een bestuursstructuur waarbij er sprake is van een apart uitvoerend bestuur en een niet-uitvoerende raad van commissarissen.

Het beleid ten aanzien van de (her)benoeming zoals uiteengezet in dit document is van toepassing op beide bestuursmodellen. Ongeacht de bestuursstructuur, moeten de bestuurders en commissarissen hun besluiten baseren op de lange termijn belangen van de vennootschap en haar aandeelhouders. Daarbij dienen zij zich ook rekenschap te geven van de belangen van alle andere bij de vennootschap betrokken stakeholders, zoals de werknemers. We verwachten dat het bestuur handelt in het belang van de aandeelhouders en deze ook beschermt met de volgende maatregelen:

- Voldoende aandacht voor goed ondernemingsbestuur en de rol die aandeelhouders hierbij spelen.
- Het waarborgen van de integriteit van de financiële verslaggeving

- Het vaststellen van een passende beloningsstructuur voor bestuurders van de vennootschap.
- Toezicht en ondersteunen van het management in het bepalen van de strategie
- Het aanpakken van zakelijke kwesties, zoals fusies, overnames en desinvesteringen. Hierbij dient ook rekening te worden gehouden met sociale – en milieu vraagstukken die een impact kunnen hebben op de prestaties alsook reputatie op de lange termijn.

Alle bestuurders moeten in staat zijn om voldoende tijd te besteden aan de raad om hun taken effectief uit te voeren, waaronder enige ruimte voor de situaties waarin een groter dan gebruikelijk tijdsbeslag worden vereist.

3. Samenstelling bestuur en de onafhankelijkheid van de bestuurders

3.1 Samenstelling van het bestuur

Bpf Bakkers is van mening dat bestuurders op een regelmatige basis voor herbenoeming moeten worden voorgedragen. Bij de herbenoeming van een uitvoerende bestuurder of commissaris kijken we zowel naar het functioneren van de individuele persoon alsook naar het functioneren van het bestuur als geheel. In de toelichting bij de nominatie van een kandidaat bestuurder of commissaris is het van belang dat voldoende achtergrondinformatie over de betreffende persoon is opgenomen. Dit stelt aandeelhouders in de gelegenheid om het profiel van een individuele kandidaat te beoordelen.

Voor een evenwichtige samenstelling van het bestuur is het van belang dat een meerderheid van de commissarissen als onafhankelijk kan worden beschouwd.

Wij steunen in het algemeen een ondernemingsstructuur waarbij de rol van voorzitter van het bestuur ('chairman') en Chief Executive Officer van elkaar zijn gescheiden. Deze scheiding van rollen en verantwoordelijkheden is van belang om een optimaal en onafhankelijk toezicht op de uitvoerende bestuurders te waarborgen.

3.2 Onafhankelijkheid van niet-uitvoerende bestuurders

Een van de belangrijkste taken van commissarissen bij beursgenoteerde ondernemingen is het houden van toezicht op het functioneren van het uitvoerend bestuur. Om onafhankelijk toezicht van de commissarissen op het functioneren van het uitvoerend bestuur te garanderen, is het van belang dat een ruime meerderheid van de commissarissen onafhankelijk is van de zittende bestuurders. Commissarissen moeten het bestuur kritisch kunnen bevragen over onder meer de strategie van de onderneming. Er is bestaat niet een algemene definitie van onafhankelijkheid maar in enkele internationale richtlijnen, zoals OECD Principles of Corporate Governance en de corporate governance richtlijnen van het International Corporate Governance Network, zijn enkele uitgangspunten opgenomen. Gemeenschappelijke belemmeringen voor onafhankelijkheid omvatten maar zijn niet beperkt tot:

- Huidige werkzaamheden voor de vennootschap of een dochtermaatschappij;
- Is in een recent verleden werkzaam geweest als een bestuurder bij de vennootschap
- Persoonlijke, zakelijke of financiële relaties tussen de bestuurders en de onderneming, haar belangrijkste leidinggevendenden of groot-aandeelhouders;
- Lengte van de ambtstermijn in het bestuur.

3.3

Diversiteit

Wij zijn van mening dat het voor ondernemingen van belang is dat er in een raad van bestuur en raad van commissarissen bestuurders zitting hebben met een breed scala aan relevante vaardigheden, competenties en diversiteit aan perspectieven. Op basis van de verschillende achtergronden en inzichten die de bestuurders met zich meebrengen, wordt de discussie gestimuleerd.

Tevens vindt Bpf Bakkers het ook van belang dat ondernemingen bij de benoeming van nieuwe uitvoerende bestuurders of commissarissen ook oog hebben voor de man – vrouw verdeling. In tal van landen zijn de afgelopen jaren zogenaamde vrouwen quota opgenomen in wetgeving of nationale corporate governance codes. In landen waar een vrouwenquotum voor het bestuur is vastgesteld, verwachten wij dat deze door bedrijven wordt nageleefd.

Bedrijven moeten in publiekelijk communiceren over het gevoerde diversiteitsbeleid.

3.4

Evaluatie van eigen functioneren

Op regelmatige basis moeten de bestuurders van ondernemingen hun eigen functioneren evalueren. De processen hiervoor en de uitkomst ervan beschrijven zij in het jaarverslag. De evaluatie heeft ten doel om de effectiviteit van het bestuur te versterken en eventuele lacunes in de kennis en vaardigheden van het bestuur tijdig te identificeren. Daarbij helpt dit bij het aantrekken van nieuwe bestuurders.

3.5

Stemoverwegingen

In het algemeen steunt Bpf Bakkers de (her) benoeming van de kandidaten die door het bedrijf worden voorgesteld. In bepaalde omstandigheden kan worden besloten om een benoeming niet te steunen, waaronder maar niet beperkt tot de volgende gevallen:

- In het geval een bestuurder minder dan 75% van de bestuursvergaderingen heeft bijgewoond. Om zijn / haar taak op effectieve wijze uit te kunnen oefenen is actieve betrokkenheid een vereiste.
- Indien er aanwijzingen zijn dat een voorgedragen kandidaat bestuurder onvoldoende gekwalificeerd is om de belangen van de aandeelhouders te vertegenwoordigen. Daarbij wordt onder andere gekeken naar de prestaties / gedragingen van de voorgestelde kandidaat bij andere ondernemingen waar hij / zij zitting heeft als (niet-) uitvoerend bestuurder.
- Indien een meerderheid van de niet-uitvoerende bestuurders in het bestuur niet als onafhankelijk wordt beschouwd, is dit aanleiding om tegen de (her) benoeming van een of meer niet-onafhankelijke bestuurders en / of de voorzitter van de benoemingscommissie te stemmen.

- Op het moment dat een voorgestelde bestuurder al zitting heeft als (niet)-uitvoerend bestuurders bij een groot aantal andere ondernemingen. Voor het effectief functioneren van een bestuurder is het van belang dat hij / zij voldoende tijd en aandacht kan besteden aan een bestuursfunctie. Het fonds hanteert hierbij de volgende uitgangspunten: 1) iemand kan hooguit bij 5 beursgenoteerde ondernemingen zitting hebben als niet-uitvoerend bestuurder (rol als voorzitter telt dubbel telt); of 2) een uitvoerend bestuurder van een beursvennootschap kan hooguit bij 2 andere ondernemingen zitting hebben als niet-uitvoerend bestuurder.
- Indien er een materiële financiële aanpassing van het jaarverslag en de jaarrekening plaatsvindt, duidt dat op een falen van de interne controles. In het geval een onderneming een materiële wijziging van het jaarverslag moet doorvoeren, is dat voor Bpf Bakkers aanleiding om tegen de (her) benoeming van de bestuurders in het auditcomité te stemmen.
- Op het moment dat een ondernemingsstructuur wordt gehanteerd waarbij de rol van voorzitter van het bestuur ('chairman') en Chief Executive Officer niet van elkaar zijn gescheiden. In dat geval overwegen wij om tegen de (her)benoeming van de CEO-voorzitter en / of de voorzitter van het benoemingscomité te stemmen.
- In het geval het beloningsbeleid voor de uitvoerende bestuurders niet in lijn is met het belang van de aandeelhouders, kunnen we een stem tegen de herbenoeming van de voorzitter van de remuneratiecommissie overwegen. Op het moment dat onze zorgen over het gevoerde beloningsbeleid blijven voortduren, overwegen we een stem uit te brengen tegen alle bestuurders die zitting hebben in de remuneratiecommissie. Voor onze visie ten aanzien van het beloningsbeleid, zie paragraaf 4.

4. Beloningsbeleid

4.1 Bezoldiging bestuurders

De beloning van bestuurders bestaat over het algemeen uit de volgende elementen:

1. basissalaris,
2. korte termijn variabele beloning,
3. lange termijn variabele beloning en
4. pensioen.

Bpf Bakkers is van mening dat bestuurders van ondernemingen een gepaste beloning voor hun taken en verantwoordelijkheden mogen ontvangen. Tegelijkertijd zijn wij wel voorstander van een gematigd beloningsbeleid aan de top. Het is van belang dat het beloningsbeleid voor bestuurders niet te veel uit de pas loopt met de ontwikkelingen op de werkvloer. Als het gaat om beloningspraktijken dienen bestuurders als voorbeeld voor de andere werknemers van het bedrijf.

Het beloningsbeleid voor het bestuur dient te worden afgestemd op de lange termijn strategie van de onderneming en de bijbehorende doelstellingen. De variabele beloning van bestuurders moet waarde creatie stimuleren binnen bedrijven, maar tegelijkertijd moet ook rekenschap worden gegeven van de sociale- en milieu prestaties van de onderneming. De structuur van de beloning moet de bedrijfscultuur versterken, niet ondermijnen. Er moet worden voorkomen dat bestuurders een variabele beloning ontvangen voor het nemen van ongepaste risico's die niet passen binnen het risicoprofiel van een onderneming.

De variabele beloning moeten zijn gebaseerd op duidelijke en uitdagende prestatiedoelstellingen waarover de onderneming transparant communiceert. Het beleid ten aanzien van de variabele beloning moet dusdanig zijn ingericht dat er meer nadruk ligt op de lange termijn variabele beloning dan op de korte termijn variabele beloning. Als aandeelhouder is Bpf Bakkers namelijk gericht op het lange termijn succes van ondernemingen waar wij namen onze deelnemers in beleggen. Daarom is het ook van belang dat de lange termijn variabele beloning gekoppeld is aan prestatiedoelstellingen die worden gemeten over een periode van ten minste 3 jaar. Voorkomen moet worden dat een lange termijn variabele beloning gekoppeld wordt aan prestaties die worden geleverd op de korte termijn.

Alle prestatiecriteria die deel uitmaken van het beloningsbeleid moeten meetbaar en relevant zijn voor de onderneming. Ook in het geval een onderneming niet-financiële targets opneemt in het beloningsbeleid, zoals duurzaamheid, zullen deze criteria in ogenschouw worden genomen. Wij zijn geen voorstander van speciale eenmalige bonussen voor prestaties die kunnen worden beschouwd als onderdeel van de

reguliere verantwoordelijkheden van de uitvoerende bestuurders . Ook moet aan nieuwe bestuurders geen eenmalige welkomstbonus worden uitgekeerd.

Bedrijven dienen voor het vaststellen van de hoogte van de totale beloning voor hun bestuurders deze niet enkel te baseren op zogenaamde 'peer groups'. In de praktijk lijkt het gebruik van deze 'peer groups' ertoe te leiden dat de beloningen van bestuurders alleen maar blijven stijgen. Europese ondernemingen die toch gebruik maken van 'peer groups' moeten terughoudend zijn met het opnemen van Amerikaanse ondernemingen.

De raad van bestuur dient een 'malus' bevoegdheid te hebben om alle of een deel van de nog niet verworven op prestaties gebaseerde beloning van managers achter te houden indien de uitkomst van het beloningsbeleid leidt tot een onwenselijke uitbetaling. Tegelijkertijd moet de raad van bestuur ook een 'clawback' mogelijkheid hebben. Dit maakt het mogelijk ook na uitbetaling een deel van de beloning terug te vorderen, hetgeen voorkomt dat een werkelijke beloning wordt gegeven voor fictieve prestaties. Dit kan bijvoorbeeld optreden na een aanzienlijke aanpassing van de financiële cijfers, waarbij eerder toegekende beloning op basis van onjuiste cijfers blijkt te zijn betaald.

4.2

Stemoverwegingen

In veel landen hebben aandeelhouders tegenwoordig een stem ten aanzien van het beloningsbeleid of de wijze waarop de onderneming invulling geeft aan het beloningsbeleid (say on pay). Onderstaand worden een aantal redenen uiteengezet op basis waarvan Bpf Bakkers zou kunnen besluiten om tegen een beloningsvoorstel te stemmen:

- Het bedrijf rapporteert niet op een transparante wijze over het beloningsbeleid;
- De (voorwaardelijke) toekenning en de uitbetaling van de variabele elementen van de beloning is niet gebaseerd op transparante en duidelijk en meetbare doelstellingen;
- Het salarisniveau van de uitvoerend bestuurders ligt boven het gemiddelde wat er binnen de industrie wordt betaald aan collega bestuurders, terwijl de onderneming tegelijkertijd niet beter of zelfs slechter presteert.
- De hoogte van het totale beloningspakket ligt op een niveau dat de sociale cohesie binnen een onderneming ondermijnt.
- Het beleid biedt geen goed evenwicht tussen de vaste en variabele beloningscomponenten en / of tussen korte en lange termijn variabele beloning. Deze verhouding kan variëren, afhankelijk van de marktomstandigheden en de

specifieke omstandigheden van de onderneming. Variabele beloningselementen moeten vooraf zijn beperkt tot een bepaald percentage van het basissalaris.

- De remuneratiecommissie maakt gebruik van een discretionaire bevoegdheid bij het toekennen van de korte termijn – en / of lange termijn variabele beloning, maar dit is niet (goed) toelicht in het jaarverslag van de vennootschap.
- De lange termijn variabele beloning moet zijn gekoppeld aan prestatiedoelstellingen die worden gemeten over een periode van ten minste 3 jaar. In het geval lange termijn bonussen zijn gekoppeld aan kortere termijn doelstelling is dit aanleiding om het beloningsbeleid niet te steunen.
- Een mogelijke ontslagvergoeding mag nooit meer bedragen dan twee keer het jaarsalaris. In landen waar strengere regelgeving of best practices van toepassing zijn, gebruiken we deze als uitgangspunt voor onze analyse.

5. Kapitaalstructuur, fusies & overnames

5.1 **Uitgifte van aandelen**

Het is voor ondernemingen van belang dat zij voldoende toegang hebben tot kapitaal. Een standaard agendapunt tijdens veel aandeelhoudersvergaderingen is het verzoek om nieuwe aandelen uit te mogen geven, met of zonder behoud van voorkeursrecht. Dit geeft ondernemingen de flexibiliteit om te voorzien in hun kapitaalbehoefte.

Hoewel de autorisatie om nieuwe aandelen uit te mogen geven voorziet in een kapitaalbehoefte, zijn we van mening dat de uitgifte van aandelen voor algemene doeleinden moet worden gemaximeerd. In het geval een onderneming significante transacties wil financieren middels de uitgifte van nieuwe aandelen, moet hiervoor een separaat voorstel aan de aandeelhouders worden voorgelegd. Indien een onderneming een overname wilt financieren middels de uitgifte van nieuwe aandelen, zou dit als een separaat punt op de agenda moeten worden geplaatst met daarbij een adequate uitleg.

5.2 **Stemoverwegingen**

Bpf Bakkers stemt over het algemeen voor een gevraagde autorisatie om nieuwe aandelen uit te mogen geven voor algemene doeleinden. Wel moeten de omvang en de voorwaarden van het verzoek redelijk zijn. De onderneming moet in een toelichting de voorwaarden en omstandigheden uitleggen waaronder de gedelegeerde bevoegdheid kan worden uitgeoefend. In de toelichting bij de gevraagde machtiging om nieuwe aandelen uit te kunnen geven moet ten minste de volgende informatie zijn opgenomen:

- het maximaal aantal uit te geven aandelen,
- de duur van de periode waarbinnen de gevraagde bevoegdheid kan worden uitgeoefend en
- Het prijsniveau waartegen de aandelen kunnen worden uitgegeven.

Toestemming tot uitgifte van aandelen met behoud van voorkeursrecht moet bij voorkeur worden aangevraagd tot een maximum van 20% van het geplaatste aandelenkapitaal. Deze bevoegdheid moet bij voorkeur niet langer dan twee jaar. Het fonds neemt lokale regelgeving en best practices in ogenschouw bij het uitoefenen van het stemrecht ten aanzien van dit agendapunt.

De gevraagde uitgifte van aandelen zonder behoud van voorkeursrecht moet bij voorkeur worden beperkt tot een maximum van 10% van het geplaatste aandelenkapitaal. Ook ten aanzien hiervan neemt Bpf Bakkers de lokale regelgeving en best practices in ogenschouw bij het uitoefenen van het stemrecht ten aanzien van dit agendapunt.

5.3

Inkoop eigen aandelen

De inkoop van eigen aandelen is een van de wijzen waarop management waarde aan aandeelhouders kan uitkeren. Door de inkoop van eigen aandelen zal toekomstige winst over minder aandelen hoeven te worden verdeeld, hetgeen een positief effect kan hebben op de winst per aandeel. In een toelichting bij voorgestelde aandelen inkoopprogramma's moeten ondernemingen wel de volgende informatie opnemen:

- een maximum aantal aandelen dat kan worden ingekocht;
- een maximum prijs die mag worden betaald per aandeel;
- een toelichting op het beoogde gebruik van de aandelen die zijn ingekocht.

5.4

Fusies en overnames

Als een voorstel voor een fusie of overname aan de aandeelhouders ter goedkeuring moet worden voorgelegd, kijken wij zowel naar de waardecreatie voor de aandeelhouders op de lange termijn alsook de gevolgen voor de werknemers. Wij beschouwen de financiële voorwaarden van de transactie en de strategische rationale van het voorstel. Bij het uitoefenen van een stem over een voorgenomen fusie of overname wordt onder andere gekeken naar de volgende aspecten:

- **Waardering:** Is de prijs die door de overnemende partij wordt geboden redelijk voor de zittende aandeelhouders. Belangrijke aandachtspunten hierbij zijn de premie die wordt betaald bovenop de huidige koers van het aandeel, de reactie van de markt op de voorgenomen fusie of overname en de strategische rationale.
- **Strategische rationale:** Een onderneming moet duidelijk communiceren waarom de voorgestelde overname op de middellange termijn extra waarde voor de aandeelhouders genereert.
- **Werknemersbelangen:** het fonds hecht eraan dat de belangen van de werknemers van ondernemingen in ogenschouw worden genomen bij een voorgenomen fusie of overname.
- **Belangenconflicten:** Bestuurders die een dubbel belang hebben bij een overname of fusie moeten zich afzijdig opstellen bij de beraadslagingen in het bestuur over de voorgenomen transactie.
- **Disclosure:** Een onderneming moet voorafgaande aan de vergadering van aandeelhouders waar over de voorgenomen fusie of overname wordt gestemd tijdig alle voor de aandeelhouders relevante informatie publiceren. Alleen dan kunnen aandeelhouders een weloverwogen stembesluit nemen.

6. Milieu, sociale en ethische kwesties

Als aandeelhouder vinden wij het van belang dat ondernemingen waar wij namens onze deelnemers in beleggen, zich richten op het genereren van aandeelhouderswaarde op de lange termijn. Daarbij is het ook van belang dat ondernemingen de gevolgen van zakelijke activiteiten voor het milieu onderkennen. Tevens dienen ondernemingen een goed sociaal beleid te voeren, waarbij veel aandacht wordt besteed aan werknemersrechten maar ook mensenrechten in de regio's waar zaken wordt gedaan.

Een belangrijke richtlijn voor ondernemingen is de UN Global Compact. Hierin wordt uiteengezet dat bedrijven een adequaat beleid moeten hebben ten aanzien van mensenrechten, arbeidsrechten, het milieu maar ook op het gebied van corruptie en omkoping. Bpf Bakkers verwacht van alle ondernemingen waarin wordt belegd dat zij een adequaat beleid hebben ten aanzien van deze aandachtsgebieden en hier ook naar handelen. Indien er sprake is van grote misstanden bij een onderneming op bijvoorbeeld het gebied van mensenrechtenbeleid, heeft dit een impact op de reputatie en kan tot verlies van klanten leiden.

Indien er sprake is van misstanden bij ondernemingen op het gebied van milieu -, sociale en of ethische kwesties, moet dit door de commissarissen expliciet worden meegenomen bij het toekennen van variabele beloning aan uitvoerende bestuurders. In het geval een onderneming betrokken is bij een materieel incident moet dit leiden tot een significant lagere variabele beloning voor de uitvoerende bestuurders, ongeacht de financiële prestaties van de onderneming. De wijze waarop een onderneming omgaat met milieu – of sociale vraagstukken kan ook in ogenschouw worden genomen bij de uitoefening van het stemrecht ten aanzien van de (her)benoeming van (niet) uitvoerende bestuurders van de onderneming.

6.1 Niet-financiële bedrijfsrapportage

Het lange termijnsucces van een onderneming in het complexe economische, ecologische en sociale landschap van vandaag de dag, is in grote mate afhankelijk van factoren die niet terug te vinden zijn in de jaarrekening van ondernemingen. Daarom is het voor beleggers van groot belang dat ondernemingen ook rapporteren over niet-financiële informatie die relevant is voor de waardeontwikkeling en competitieve positie van de onderneming. Dit betreft onder meer de impact van klimaatverandering op de bedrijfsstrategie, het beheren van de toeleveringsketen (supply chain), maar ook de aanpak van een bedrijf om haar intellectueel en menselijk kapitaal te beschermen. Dit zijn een aantal variabelen die een impact kunnen hebben op de korte termijn en lange termijn waarde creatie door een onderneming.

Bpf Bakkers is van mening dat een goede rapportage over het ESG beleid van ondernemingen, in combinatie met financiële informatie, een waardevol inzicht geeft in de algehele kwaliteit van het management. Goed ondernemingsbestuur betekent dat management in staat is om tijdig in te spelen op relevante ontwikkelingen. Daarom moedigen we onze deelnemingen om te rapporteren over ESG-zaken die relevant en mogelijk materieel om ervoor te zorgen dat het bedrijf waarde creëert op de korte, middellange en lange termijn voor alle bij de vennootschap betrokken stakeholders.

6.2

Aandeelhouder voorstellen

In een aantal landen hebben aandeelhouders de mogelijkheid om eigen voorstellen in te dienen die door de onderneming op de agenda van de vergadering moeten worden geplaatst. Deze voorstellen kunnen ook betrekking hebben op milieu, sociale en corporate governance vraagstukken. Deze voorstellen van aandeelhouders zien we voornamelijk in de Verenigde Staten. In een dergelijk voorstel kan een aandeelhouder er bijvoorbeeld op aandringen dat een onderneming een duurzaamheidsverslag moet publiceren.

Bpf Bakkers steunt voorstellen van aandeelhouders als we van mening zijn dat ze helpen bij het adresseren van belangrijke sociale en milieukwesties die van invloed zijn op het bedrijf. Tegelijkertijd nemen we een rationele benadering ten aanzien van onze analyse. Indien bijvoorbeeld blijkt dat een bedrijf al veel progressie heeft gemaakt ten aanzien van het aandachtsgebied waar het voorstel betrekking op heeft, kan dat een reden zijn om een voorstel niet te steunen.

Over het algemeen steunen we voorstellen van aandeelhouders waarin wordt aangedrongen op meer transparantie en verantwoording over hoe bedrijven omgaan met belangrijke milieu- en sociale vraagstukken. Dit geldt ook voor voorstellen waarin wordt aangedrongen op beter ondernemingsbestuur.