

DUURZAAMHEIDS- EN STEMVERSLAG 2021

Milieu, maatschappij en governance (ESG)



INLEIDING

Janus Henderson is een toonaangevende, internationale actieve vermogensbeheerder die klanten helpt hun financiële langetermijndoelen te bereiken. Om de beste duurzame, voor risico gecorrigeerde rendementen te bieden, moeten we snel kunnen inspelen op veranderingen. Dat vereist dat we ons eigen vermogen en dat van klanten beheren op een manier die duurzame bedrijfspraktijken stimuleert.

In aansluiting op ons **Knowledge Shared**-principe voor kennisdeling streven we naar een transparante aanpak en het delen van beleggingsinzichten om onze klanten te helpen hun doelen te realiseren. Met dit verslag bieden wij een overzicht van de activiteiten die wij in 2021 ondernamen op het gebied van milieu, maatschappij en governance (ESG), en die wij deelden op ons interne researchplatform, naast een samenvatting van de manier waarop wij stemden bij volmacht.

Voorbeelden van stemmingen in het verslag zijn gebaseerd op alle portefeuilles waarvoor de portefeuillebeheerders van Janus Henderson stemgerechtigd zijn en waarvoor de stempositie voor alle portefeuilles dezelfde was. De bevindingen in dit verslag hebben geen betrekking op dochterondernemingen van Janus Henderson.

ESG-betrokkenheid op het onderzoeksplatform van Janus Henderson

Rentmeesterschap maakt integraal deel uit van Janus Hendersons op de lange termijn gerichte, actieve aanpak van beleggings-beheer. Een doordachte benadering van eigenaarschap, zoals betrokkenheid bij bedrijfsmanagement, kan de waarde voor aandeelhouders langdurig verbeteren. Als actieve langetermijnbeleggers zetten we stemgedrag en engagement in voor het bevorderen van solide corporate governance, verantwoordelijkheid en management op het gebied van duurzaamheidskwesties. Met dit verslag bieden wij een overzicht van de activiteiten die wij in 2021 ondernamen op ESG-gebied en die wij deelden op ons interne researchplatform, naast een samenvatting van de manier waarop wij stemden tijdens aandeelhoudersvergaderingen.

Het Governance & Stewardship Team ondersteunt de beleggingsteams bij relevante duurzaamheidskwesties en de ontwikkeling van thema's op het gebied van rentmeesterschap. Dit komt naast, en gaat verder dan de verwachting dat beleggingsteams duurzaamheidsoverwegingen deel laten uitmaken van de betrokkenheid bij emittenten - voor zover dit toepasselijk is op de desbetreffende strategie en individuele omstandigheden.

Het Governance & Stewardship Team verdiept zich daarnaast in relevante en opkomende thema's zoals toegang tot geneesmiddelen, mensenrechten en andere grote vraagstukken.

Wij ondersteunen een aantal gedragslijnen voor rentmeesterschap, zoals de Britse Stewardship Code, en bredere, wereldwijde initiatieven als de beginselen voor verantwoord beleggen van de Verenigde Naties. In 2021 waren we medeondertekenaar van de Stewardship Code van de Britse Financial Conduct Authority, die als graadmeter voor het rentmeesterschap van investeerders wordt beschouwd.

Hoogtepunten 2021

- Met meer dan 680 bedrijven voerden we meer dan 1000 gesprekken waarin duurzaamheidsonderwerpen aan bod kwamen.
- We namen deel aan diverse collectieve initiatieven met collega's uit de sector, waaronder de Access to Medicine Index en het Mining and Trailing Dam Safety-initiatief.
- We organiseerden uiteenlopende activiteiten op het gebied van duurzaamheid:

MILIEUTHEMA'S



*Klimaatverandering - Energiestransitie

*Klimaatverandering - Emissies / Energie-efficiëntie

*Recycling / Plastic / Verpakkingen

Landgebruik & Biodiversiteit

Duurzaam vastgoed

Water

Groene obligaties / Groene kredieten

Duurzame ontwerpen en producten

SOCIALE THEMA'S



*Menselijk kapitaal

*Diversiteit, gelijkheid en inclusie

*Gemeenschappen

Toeleveringsketens / Mensenrechten

Consumenten & Producten

Gegevensbeveiliging & Privacy

Voeding & Gezondheid

Toegang tot geneesmiddelen

GOVERNANCE- THEMA'S



*Aandeelhoudersrechten

*ESG-rapportage en openbaarmaking

*Beloning van het management

Bestuurssamenstelling / Diversiteit

Audits & Boekhouding

Managementwijzigingen / Opvolgingsplanning

Bedrijfsethiek & -cultuur

Bestuurstoezicht op ESG

*Meest besproken onderwerpen met bedrijven in 2021.

Bron: Janus Henderson, 31 december 2021.

Samenvatting engagement

Als verantwoordelijk rentmeester van vermogen wil Janus Henderson de langetermijnwaarde voor onze beleggers maximaliseren. We zetten engagement en stemvolmachten in voor waardevverbetering, waarbij we emittenten ook aanmoedigen om waar mogelijk duurzaamheidsrisico's te minimaliseren.

Hieronder vindt u een overzicht van de belangrijkste acties die onze beleggingsteams in 2021 ondernamen op het gebied van duurzaamheid.

Milieu

Klimaatverandering - Energietransitie

De manier waarop bedrijven de energietransitie steunen door hun activiteiten en aanvoerketens koolstofvrij te maken, en zichzelf te positioneren om van een koolstofvrije economie te profiteren, speelde een vooraanstaande rol in ons contact met bedrijven. Op markten als Europa, waar veranderende regelgeving voor de meeste druk zorgt, is dit een veelbesproken thema. In 2021 ontmoetten we bedrijven uit de mijnbouw, staalindustrie, olie- en gassector en infrastructuursector om te bespreken hoe zij in lijn met de nieuwe regels en maatschappelijke verwachtingen koolstofvrij kunnen worden.

Veel van deze gesprekken richtten zich op de kansen die innovatieve oplossingen bieden, zoals de productie van waterstof, groen staal, de elektrificatie van vrachtwagens en het bouwen van installaties voor elektrolyse en duurzame energie. Een vaak terugkerend thema was de manier waarop bedrijven hun vermogensallocatie verschuiven naar technologieën van de toekomst om hun bronnen en energiebehoefte te spreiden.

In tegenstelling tot een benadering van uitsluiting, zoeken veel beleggingsteams naar bedrijven die geloofwaardige decarbonisatiestrategieën hebben ontwikkeld. Zo is staal bijvoorbeeld een van de best herbruikbare materialen op aarde. Maar door het gebrek aan beschikbaar schroot, blijft de staalproductie in grote mate afhankelijk van de verwerking van ijzererts, een zeer koolstofintensief proces. Elk ton uit ijzererts geproduceerd staal genereert ongeveer 2,3 ton CO₂ door de energie die er voor de hoogovens nodig is. Wij spraken met staalproducenten over hun decarbonisatiestrategie, waarbij de focus lag op:

1. Slimme koolstof - omvat technologieën zoals koolstofafvang, -opslag en -hergebruik, en de vervanging van cokeskool door bio-energiebronnen
2. Groene waterstof - waterstof uit hernieuwbare energiebronnen die wordt gebruikt voor 'direct gereduceerd ijzer' (DRI). De kosten daarvan zijn enorm want de staalfabrieken moeten omschakelen. Het is echter nog belangrijker dat de gemeenschappelijke infrastructuur voor schone energie moet worden aangelegd die de samenleving nodig zal hebben om staal, cement, verwarming, transport en andere emissiebronnen te ontkolen.

We bespraken regelmatig de manier waarop deze sectoren opereren binnen de veranderende Europese regelgeving. Denk daarbij aan afdekkingsbeleid voor koolstofrisico's en mogelijke

beleidssteun van de Europese Unie (EU) (bijvoorbeeld koolstofheffingen op geïmporteerd staal en contracts for difference) om de operationele kosten van staalproducenten te verlagen. Als een EU-bedrijf een ton staal importeert uit een land zonder koolstofheffingen zoals het emissiehandelssysteem van de EU, dan heeft de producent van dat staal een kostenvoordeel ten opzichte van de binnenlandse EU-staalproducent die voor zijn uitstoot moet betalen. Dit wordt 'koolstoflekage' genoemd en dreigt de rentabiliteit van de staalindustrie in de EU te ondermijnen en investeringen in koolstofarme technologieën in de weg te staan. Door de koolstofuitstoot te verrekenen, kunnen de erosie van de staalindustrie in de EU als gevolg van de goedkope import in het voorbije decennium, de volatiliteit van de marges en het vermogen van de industrie om te investeren in ontleding worden omgebogen.

De aandacht van beleidsmakers die de koolstofuitstoot willen verminderen, verschuift steeds meer naar de luchtvaartsector. Voorafgaand aan de coronapandemie was deze sector verantwoordelijk voor zo'n 2% van de wereldwijde CO₂-uitstoot. Als die uitstoot echter in hetzelfde tempo doorgroeit, zal dit percentage tegen 2050 verdrievoudigd zijn. The International Air Transport Association (IATA) heeft een resolutie aangenomen waarmee de sector in 2050 klimaatneutraal moet zijn. Het plan beoogt een afname van 21,2 gigaton aan koolstofuitstoot tussen nu en 2050.

De meest effectieve manier om de totale uitstoot van luchtvaartmaatschappijen te verminderen is door te investeren in efficiëntere vliegtuigen en nieuwe technologieën binnen de toeleveringsketens voor de luchtvaartsector. Het ontwikkelen van producten die beter zijn voor het milieu dan die van de concurrenten zal leveranciers in deze markt een aanzienlijke voorsprong geven en daarmee uiteindelijk ook impact hebben op de financiële resultaten.

Binnen de luchtvaart ligt de focus op de ontwikkeling van motortechnologieën en duurzame brandstoffen als belangrijkste manier om de uitstoot te verlagen en klanten in staat te stellen hun totale impact op het klimaat te verlagen. Onze gesprekken met luchtvaartmaatschappijen richtten zich op duurzame brandstoffen voor de luchtvaart (SAF's) en op de samenwerking met energiebedrijven om de productie daarvan te versnellen. SAF's kunnen kerosine vervangen en worden geproduceerd met duurzame grondstoffen (waaronder gebruikt frituurvet, dierlijke vetten en plantenresten). Ze worden 'drop-in'-brandstoffen genoemd omdat ze veilig kunnen worden gemengd met bestaande fossiele brandstoffen. SAF's zijn niet koolstofvrij, maar worden beschouwd als koolstofneutraal omdat ze gedurende hun levenscyclus voor een enorme vermindering van koolstofuitstoot zorgen (tot 90%). De grootste uitdaging voor SAF's is de productiecapaciteit; op dit moment bestaat minder dan 1% van de jaarlijkse vliegtuigbrandstoffen uit SAF's. Opschaling is lastig door de beperkte beschikbaarheid van de grondstoffen, de kosten (op dit moment drie tot acht keer zo hoog als van kerosine) en de complexe en dure fabrieksinfrastructuur die voor de productie nodig is.

Initiatieven voor het afvangen, gebruiken en de opslag van koolstof (CCUS) zijn steeds vaker onderwerp van gesprek met emittenten. Daarnaast spraken we met bedrijven die gespecialiseerd zijn in koolstofafvang om de technologische vooruitgang, businessmodellen en bedrijfsstrategieën, en gunstige wetgeving te bespreken.

Klimaatverandering - Emissies / Energie-efficiëntie

We spraken met veel bedrijven uit diverse sectoren over de bemoedigende verbeteringen op het gebied van de openheid over koolstofuitstoot, vooral over de indirecte scope 3-uitstoot die binnen de waardeketen van een bedrijf plaatsvindt. Omdat de klimaatverandering bij iedereen hoog op de agenda staat, reageren bedrijven meestal zeer positief op onze aanbevelingen voor een betere verzameling, bewaking en openbaarmaking van gegevens. Waar mogelijk deelden we de ervaringen van gelijksoortige bedrijven en de best practices binnen een sector. Ook de wet- en regelgeving over dit onderwerp verandert voortdurend, en de toekomstige implementatie ervan vereist veel aandacht.

Bij bedrijven die de doelstelling hebben hun uitstoot tot nul te reduceren, ging het gesprek vaak over de manier waarop dat doel werd vastgesteld en hoe ze dit willen bereiken. Bedrijven hebben meer invloed op doelstellingen met betrekking tot scope 1 (directe uitstoot van bronnen in eigendom of beheer) en scope 2 (indirecte uitstoot door de opwekking van ingekochte elektriciteit, stoom, verwarming en koeling die door het rapporterende bedrijf verbruikt worden) emissies, die vaak hand in hand gaan met operationele efficiëntie. Scope 3-emissieverlagingen zijn vaak afhankelijk van businesspartners en bedrijven moeten toeleveranciers belonen om ze aan te sporen hun uitstoot te verlagen. Om deze doelstellingen daadwerkelijk te realiseren, zijn voor veel producttypes en regio's vaak actief overleg en actieplannen nodig.

In het kader van ons engagement moedigen we bedrijven regelmatig aan de best practices in hun sector toe te passen. Dit omvat onder meer de deelname aan het Carbon Disclosure Project (CDP), samenwerking met derde partijen aan onderzoeken naar en de analyse van de risico's van fysieke klimaatverandering en de energietransitie, verslaglegging door de Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), en toepassing van de normen van het Science Based Targets initiative (SBTi) of van een vergelijkbaar initiatief.

Recycling/Plastic/Duurzaam ontwerpen

Met producenten van consumentengoederen spraken we vaak over hun inspanningen om afval en verpakkingen te verminderen en te recyclen. Met een marktleider op het gebied van aluminiumrecycling spraken we bijvoorbeeld over zijn inzamelings- en recyclingpercentages, hoe dit bedrijf aan zijn aluminiumafval komt en hoeveel nieuw aluminium het gebruikt. Gemiddeld komt er bij de productie van elke ton aluminium ongeveer 15 ton CO₂ vrij. Dit getal schommelt van meer dan 20 ton voor energie uit steenkool, tot 4 ton voor energie uit waterkracht.

Ook spraken we met een bedrijf in consumentengoederen over voorraadbeheer en inspanningen om minder grondstoffen te laten aanvoeren en meer circulair te gaan produceren.

Recycling is een belangrijk vraagstuk voor drankenproducenten, vooral wanneer ze in verschillende markten met complexe regelgeving te maken hebben. Bedrijven die in India actief zijn, mogen bijvoorbeeld geen gerecyclede flessen voor hun dranken gebruiken omdat de Indiase wet het gebruik van gerecycled polyethyleentereftalaat (PET) voor levensmiddelen verbiedt. Een bedrijf dat we spraken, investeert in technologie waarmee een silicalaagje wordt aangebracht zodat een product niet in contact komt met gerecycled plastic. Daarnaast zal de regering het gebruik van gerecycled plastic in de komende een of twee jaar naar verwachting goedkeuren in de hoop dat er een gesloten recyclingcircuit in het land ontstaat.

PRAKTIJKVOORBEELD:

De cosmetische industrie



De cosmetische sector richt zich steeds vaker op verduurzaming van zijn productassortiment. We voerden themagesprekken met cosmetische bedrijven om te onderzoeken hoe zij duurzaamheid benaderen, met het doel te begrijpen welke bedrijven de groeiende 'schone' markt voor cosmeticaproducten bedienen. Deze gesprekken richtten zich op transparantie over ingrediënten en R&D op het gebied van duurzaamheid.

Sommige bedrijven vroegen ons om onze feedback over hun verslaglegging. Wij lieten ze weten dat vergelijkbare bedrijven in de VS en Europa zich inzetten voor meer transparantie over ingrediënten en informatie aan consumenten.

Ook spraken we herhaaldelijk met bedrijven over de uitfasering van PFAS, 'eeuwigdurende' chemische stoffen. We blijven de voortgang van deze bedrijven met betrekking tot hun transparantie over ingrediënten en duurzaamheid nauwlettend volgen.

Landgebruik & Biodiversiteit

Biodiversiteit en verantwoord bosbeheer zijn een steeds belangrijker aandachtsgebied. Veel bedrijven richten zich op commercieel bosbeheer waarbij de biodiversiteit gehandhaafd blijft (en soms zelfs verbetert). Dit kan aangemoedigd worden met duurzame financiële producten zoals doorlopende kredietfaciliteiten die gekoppeld zijn aan biodiversiteitsdoelen. Grote bospercelen in eigendom van de sector bieden mogelijkheden voor grootschalige koolstofafvang doordat bomen koolstofdioxide uit de lucht halen en dit via fotosynthese omzetten in biomassa. Volgens de Confederation of European Paper Industries (CEPI), hebben Europese bossen en de bosbouwsector een positief klimaatteffect dat geschat wordt op het equivalent van 806 miljoen ton koolstofdioxide per jaar. Dit komt overeen met ongeveer 20% van de totale fossiele brandstofemissie in de Europese Unie.

Het 'Fit for 55'-initiatief van de EU, onderdeel van de Europese Green Deal, is voor wat betreft bossen nog in ontwikkeling. De meningen hierover zijn nogal verdeeld aangezien bossen in elke lidstaat een andere rol spelen. Momenteel richten beleidsmakers zich voor maatregelen om de koolstofuitstoot te verlagen op duurzaamheid en mobiliteit, maar in 2030 kan bosbouw steeds belangrijker worden. Dan zijn negatieve emissies vereist, ter compensatie van sectoren die hun uitstoot in het daaropvolgende decennium maar moeilijk kunnen verminderen. Bedrijfspraktijken moeten echter nog steeds in de gaten worden gehouden. Zo waren we in gesprek met een bedrijf dat beschuldigd werd van landdiefstal en de bijbehorende negatieve milieugevolgen. Wij zullen de activiteiten van het bedrijf en de communicatie met de inheemse bevolking over de kwestie blijven volgen.

Daarnaast spraken we met voedselbedrijven over duurzaam gewonnen soja- en palmolie. Hierbij kwamen onder meer inkoopzekerheid en traceerbaarheid aan bod, en de manier waarop bedrijven waarborgen dat de gewassen die ze kopen niet verbouwd worden op ontboste percelen in Brazilië (voor soja) of Azië (voor palmolie). Een bedrijf maakt gebruik van satellietbeelden en GPS-systemen voor duurzame landbouw om te voorkomen dat ze sojabonen kopen uit ontbost gebied en om de traceerbaarheid te waarborgen. Een andere methode is directe inkoop bij boeren (om mogelijk onbetrouwbare tussenhandelaren te vermijden) en om van leveranciers te vragen om zich te houden aan de principes van het Global Compact van de VN.

PRAKTIJKVOORBEELD:

Mijnbouw- en mijnafvalinitiatief



Na de ramp met de Brumadinho-dam in Brazilië in 2019, waarbij 270 doden vielen, voegde Janus Henderson zich bij een samenwerkingsinitiatief om dergelijke rampen in de toekomst te voorkomen. We zijn vanaf het eerste moment actief betrokken bij het Global Investor Mining & Tailings Safety Initiative, waarbij we adviseren over het opstellen van nieuwe normen en bedrijven aanmoedigen verbeteringen door te voeren. Met de publicatie van de eerste wereldwijde sectorstandaard voor het beheer van mijnbouwafval heeft het initiatief een van zijn kerndoelstellingen behaald.

De nieuwe standaard werd in augustus 2020 gepresenteerd door de beleggingsgroep, samen met de International Council of Metals and Mining, het Environment Programme van de Verenigde Naties en de Principles for Responsible Investment, en heeft als hoofddoel het voorkomen van schade aan mensen en milieu. De standaard bestrijkt zes aandachtsgebieden, 15 grondbeginselen en 77 controleerbare eisen en betekent een aanzienlijke verbetering voor wat betreft transparantie, aansprakelijkheid en de rechtszekerheid van mensen die de gevolgen van projecten ondervinden.

Dankzij onze betrokkenheid bij mijnbouwbedrijven als onderdeel van het initiatief publiceerden veel bedrijven in 2021 gegevens over hun afvalverwerkende faciliteiten. Deze kunnen nu gevolgd worden en de informatie wordt opgenomen in de database die in het kader van het gezamenlijke Investor Mining and Tailings Dam Safety Initiative werd opgezet. Betrokkenheid bij mijnbouwbedrijven over afvalvraagstukken richt zich nu op het overhalen van bedrijven om zich ook aan de standaard te houden.

<https://globaltailingsreview.org/>

Water

Naast landgebruik spreken we bedrijven steeds vaker over duurzaam waterbeheer. We overlegden met diverse bedrijven over hun benadering van de risico's van water, vooral in zeer droge gebieden, en hoe zij hun waterverbruik verminderen. Voor sommige bedrijven is dat een aanzienlijke uitdaging omdat water relatief goedkoop is in vergelijking met elektriciteit. Het verlagen van de waterconsumptie kent daardoor een veel lager investeringsrendement. Water wordt echter steeds schaarser. De concurrerende vraag tussen bedrijven en huishoudens betekent dat bedrijven die hun waterverbruik onvoldoende verminderen of die naar waterrijke gebieden verhuizen, in de toekomst aanzienlijke risico's zullen lopen voor wat betreft de duurzaamheid van hun activiteiten.

Het waterrisico is vooral aanzienlijk is bedrijven die actief zijn in China. China kent grote watertekorten en is een van de droogste landen ter wereld (de gemiddelde beschikbaarheid van drinkwater per hoofd van de bevolking ligt maar net boven een derde van het wereldwijde gemiddelde). Daarnaast is de beschikbaarheid ongelijk verdeeld en hebben Noord- en Oost-China een gebrek aan drinkwater. Ook de kwaliteit van het drinkwater wordt een groot probleem nu 30% van de waterkwaliteit met een 4 of 5 wordt beoordeeld (d.w.z. niet drinkbaar). De toenemende industrialisatie en verstedelijking zorgen voor een stijgende vraag, die de ongelijke verhouding tussen vraag en aanbod verder versterkt. Naar schatting kennen 400 van de 660 grote steden een watertekort, en zal China in 2030 een watertekort van ongeveer 200 miljard kubieke meter hebben.

Duurzaam vastgoed

We spraken met een groot aantal vastgoedbedrijven over duurzaamheidsonderwerpen, zoals de inspanningen die ze doen om hun koolstofvoetafdruk te verminderen en meer openheid over hun koolstofvoetafdruk te geven. In het licht van Covid-19 bespraken we hoe ze omgingen met huurachterstanden van huurders die in de financiële problemen raakten. We moedigden bedrijven aan zich in te zetten voor RE100 (100% duurzame energie) en EP100 (slim energiegebruik). Daarnaast promootten we de deelname aan de Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB) en bespraken we grote wijzigingen in scores. De score van een bedrijf kan bijvoorbeeld de ouderdom van activa weerspiegelen, vooral wanneer een bedrijf zich richt op het hergebruik van bestaande panden in plaats van deze te slopen voor nieuwbouw. Ook moedigden we bedrijven aan om na te denken over de beloning van het management voor het behalen van relevante ESG-doelstellingen.

Als onderdeel van onze ESG-betrokkenheid gaan we regelmatig met toonaangevende bedrijven uit de sector in gesprek over hun best practices. Tijdens een van deze gesprekken hadden we het onder meer over duurzame prestaties, het kwantificeren van de 'S' in ESG, absolute versus op intensiteit gebaseerde emissiedoelstellingen, opgenomen koolstof, benchmarking door externe partijen en emissiedoelstellingen op wetenschappelijke basis. Hoewel er diverse maatregelen genomen zijn om netto op nul uitstoot uit te komen, is het nu nog niet mogelijk om een gebouw neer te zetten met nul procent opgenomen koolstof of om alle gasgestookte

cv-ketels te vervangen door warmtepompen. Daarom zal er zelfs in 2030 nog steeds een kleine hoeveelheid fossiele brandstoffen nodig zijn, die in geval van nood zal worden ingezet.

Ook spraken we met een Amerikaanse producent van oplossingen voor de kwaliteit van het binnenklimaat over een betere energiezuinigheid en het optimaliseren van de luchtkwaliteit in woningen en bedrijfsgebouwen. Slechts 14% van alle kantoorgebouwen op de 30 grootste Amerikaanse markten zijn 'groen gecertificeerd' door Commercial Real Estate Services (CBRE) en in minder dan 3% van de kantoorruimte is de luchtkwaliteit op dit moment hoog.

Uit een onderzoek van het Harvard Public Health Centre for the Global Environment bleek dat de cognitieve prestaties van kantoorpersoneel 61% hoger lagen in groene gebouwen en 101% hoger in groene gebouwen met een verbeterd binnenklimaat. Aangezien mensen 90% van hun tijd binnen doorbrengen, kan luchtkwaliteit van grote invloed op de gezondheid zijn.

Bankensector

Met bedrijven uit de bankensector spraken we over duurzame financieringen. Hierbij kwamen kwesties ter sprake als het uitfasen van de financiering van kolengestookte bedrijven, het aanpassen van gefinancierde uitstoot aan het klimaatverdrag van Parijs om in 2050 of eerder netto koolstofvrij te zijn, het beheren van de blootstelling aan bepaalde koolstofintensieve industrieën en het integreren van een ESG-risicobeoordeling bij het bepalen van de kredietwaardigheid. Dit kan de prijzen en doelstellingen beïnvloeden voor gesyndiceerde olie en gas en transportkredieten omdat er duurzaamheidsclausules in worden opgenomen.

Daarnaast namen we deel aan een samenwerkingsverband met een Chinese bank om het klimaatrisicomanagement te bespreken, inzicht te krijgen in de manier waarop de bank omgaat met de risico's van klimaatverandering, groene financieringsdoelstellingen, stresstests en de integratie van ESG in het kredietbeoordelingsproces van de bank. Door China's nationale doelstelling om in activa met een lage uitstoot te investeren, zullen banken structurele aanpassingen moeten doen om meer schone kredieten aan bepaalde sectoren/klanten te kunnen leveren, en toezicht moeten houden op leningen aan koolstofintensieve bedrijven. We moedigden het bedrijf aan zijn rapportage over klimaatverandering in lijn te brengen met de richtlijnen van het Carbon Disclosure Project (CDP) en de Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

Maatschappelijke betrokkenheid

Menselijk kapitaal

Vraagstukken rond menselijk kapitaal blijven een groot aandachtspunt. Het aantal bedrijven dat publiekelijk beschuldigd wordt van grensoverschrijdend gedrag is toegenomen, en in de loop van het jaar spraken we met diverse bedrijven over dit onderwerp. We vroegen ze welke maatregelen ze naar aanleiding van die beschuldigingen hadden genomen om de bedrijfscultuur te veranderen, naar de mogelijkheden voor extern onderzoek, het inzetten van onafhankelijke hulpverleners voor medewerkers en klokkenluidersregelingen, en het aanbieden van managementtrainingen.

We bespraken medewerkersbetrokkenheid met managementteams en raden van bestuur, en vroegen ze welke mechanismen er waren voor bestuurlijke betrokkenheid bij de werkvloer en hoe deze tijdens de pandemie functioneerden, en of de directie bedrijfsprestaties afweegt tegen bijvoorbeeld de cijfers van personeelsverloop.

PRAKTIJKVOORBEELD:

Intimidatie binnen franchisevestigingen



Met een Amerikaans retailbedrijf spraken we diverse malen over de rechten en bescherming van werknemers, en het toezicht van het management op de omstandigheden binnen franchisevestigingen. Die gesprekken gingen met name over het werk in restaurants, recente beschuldigingen van intimidatie en/of misbruik en wat het bedrijf doet om het toezicht op franchisenemers te verbeteren.

Dit is een ingewikkeld vraagstuk voor franchisegevers omdat het personeel in de franchisefilialen wettelijk gezien geen werknemers van het bedrijf zijn. We benadrukten dat alles wat er in de restaurants gebeurt zijn weerslag heeft op het merk. We drongen er bij het bedrijf op aan om de merknormen beter vast te leggen, het controleproces te verbeteren en franchisenemers verantwoordelijk te maken voor misstanden waar werknemers of klanten onder lijden.

Onze boodschap aan het management was dat het bedrijf hiermee de kans kreeg om als boegbeeld op te treden en de best practices voor restaurantketens wereldwijd op te stellen.

We spraken met horecabedrijven over werknemerswelzijn, personeelsbehoud en -werving, KPI's voor werknemerstevredenheid en personeelsverloop, en we moedigden het gebruik van dergelijke cijfers aan als weegfactor voor de beloning van het management. Bedrijven uit de sector werken hard aan oplossingen voor de problemen die het inroosteren van shifts en overwerk met zich meebrengen, vooral voor de witte brigade. Een bedrijf waarmee we spraken was bezig met het testen van een nieuw systeem voor voorraadbeheer om het aantal arbeidsuren te kunnen verminderen. Sommige groepen zijn zeer gedecentraliseerd en willen graag de best practices van verschillende bedrijven delen. Denk hierbij aan zaken als lonen en het verdelen van fooien, en manieren om shifts in te roosteren.

PRAKTIJKVOORBEELD:

Diversiteit, gelijkheid en inclusie



We schreven bedrijven in een portefeuille van Britse kleinbedrijven aan om het belang van een reeks ESG-kwesties onder de aandacht te brengen. Een onderdeel daarvan was het belang van diversiteit in raden van bestuur en ons stembeleid om de voorzitter verantwoordelijk te houden voor een gebrek daaraan.

Na het versturen van de brief namen we contact op met de bedrijven om het stembeleid van het fonds te bespreken met betrekking tot diverse thema's, waaronder bestuursdiversiteit.

Ook kwamen de interne inspanningen van bedrijven aan bod om de diversiteit en inclusie te verbeteren, vooral bij bedrijven in de financiële sector. We bespraken de maatregelen en procedures op het gebied van werving, promotie en het behoud van een divers medewerkersbestand, zwangerschapsverlof, omgekeerd mentorschap, verloopcijfers, en om verslaglegging over de loonkloof tussen genders aan te moedigen.

Met behulp van deze gesprekken wilden we analyseren hoe bedrijven de zaken in vergelijking met concurrenten aanpakken en of ze dat proactief doen. Het is onze bedoeling om de komende jaren door te gaan met deze gesprekken.

Diversiteit en inclusie was binnen veel bedrijven opnieuw een veelbesproken onderwerp. We spraken met de nieuwe voorzitter van een financiële instelling over bestuursdiversiteit en de zakelijke waarde van diversiteit, vooral nu vrouwen steeds meer vermogen opbouwen. Daarnaast richtten de gesprekken zich op transparante rapportage over de loonkloof en de noodzaak voor HR-afdelingen om zich hier stevig in te verdiepen om de ontwikkelingen voor te blijven. We moedigden bedrijven in de VS aan om hun EEO-1 diversiteitscijfers openbaar te maken.

Raciale diversiteit is een ander gespreksonderwerp dat steeds belangrijker wordt, en dat vooral op de Amerikaanse markt speelt. We bespraken de gangbare praktijken gericht op het verbeteren van rassengelijkheid, zoals een betere vertegenwoordiging van minderheidsgroepen op directie- en managementniveau, wervings- en selectiebeleid, training op het gebied van onbewuste vooroordelen, het meten van de loonkloof tussen etniciteiten en problemen rond productgovernance. Met een financiële instelling spraken we bijvoorbeeld over de maatregelen die er zijn genomen om de raciale gelijkheid te verbeteren voor wat betreft het verstrekken van hypotheek, zakelijke kredieten en financiële gezondheid.

PRAKTIJKVOORBEELD:

Diversiteit bij klinische tests



In de gezondheidszorg blijft diversiteit bij klinische tests een ondergeschoven kindje. Dit is zorgwekkend omdat het inmiddels welbekend is dat behandelingen afhankelijk van leeftijd, geslacht, ras en etniciteit andere effecten kunnen hebben. Om een beter totaalbeeld te krijgen van de effectiviteit en veiligheid van geneesmiddelen op een bepaalde patiëntengroep, zullen bedrijven de diversiteit van deelnemers aan klinische tests moeten verbeteren.

In 2021 spraken we met een breed aantal gezondheidszorgbedrijven over dit onderwerp, en we zullen de ontwikkelingen op dit gebied in de toekomst nauwgezet blijven volgen. Veel bedrijven zijn begonnen om deze kwestie intern met hun onderzoeks- en ontwikkelingsteams aan te pakken. Inmiddels hebben een aantal van hun een manager Klinische testdiversiteit aangesteld en zijn anderen bezig met het in kaart brengen en openbaar maken van hun gegevens over testdiversiteit.

Toelevingsketens / Mensenrechten

Supply chain management kwam vaak aan bod in onze gesprekken met bedrijven, vooral in het licht van de verstoringen als gevolg van de coronapandemie. We spraken met bedrijven om inzicht te krijgen in de organisatie van en de controle op hun toelevingsketens. Daarbij ging het vooral om aanvoer en productie, die veel risico's met zich meebrengen. Daarnaast bespraken we het (potentiële) blootstellingsniveau aan landen en gebieden met een hoog risico op schending van mensenrechten, zoals dwangarbeid.

We gaven feedback op bedrijfsverslagen over mensenrechten, vroegen om meer informatie over de manier waarop bedrijven mensenrechtenrisico's meten, en of ze externe leveranciers controleren op mensenrechtenproblemen.

Voor de controle op aanvoerketens leunen sommige bedrijven zwaar op controles door externe partijen, terwijl andere bedrijven hun audits en due diligence zelf uitvoeren. We moedigden bedrijven aan om de duurzaamheidsclausules in hun contracten met leveranciers vergezeld te laten gaan van strenge controles en waarborgen om ervoor te zorgen dat ze worden nageleefd.

Dierenwelzijn was een ander onderwerp. We hadden contact met een Britse supermarkt waarvan een leverancier ervan beschuldigd werd onder erbarmelijke omstandigheden varkens te fokken, en de lokale regels te overtreden. We vroegen de supermarkt om meer duidelijkheid over de procedures die het bedrijf hanteert voor de selectie en kwaliteitsbewaking van leveranciers in hun aanvoerketen.

PRAKTIJKVOORBEELD:

Engagement in het kader van het UN Global Compact



We spraken met een bedrijf over de mogelijke schending van het UN Global Compact. Wij maakten ons zorgen over de vermeende levering van biomedische/bioinformaticatechnologie aan een overheid die deze technologie zou kunnen gebruiken voor gedwongen massale DNA-inzameling waarmee uitbreiding van biometrisch toezicht en andere mogelijke schendingen van de mensenrechten mogelijk zouden worden.

De doelstellingen van onze bemoeienis waren:

- Nagaan of het bedrijf ooit op bepaalde etniciteiten gerichte producten had ontwikkeld en/of verkocht
- Beoordelen hoe het bedrijf de risico's daarvan beheerst; welke maatregelen er tot nu toe zijn genomen en welke voortgang er is geboekt
- Het bedrijf aanmoedigen een mensenrechtenbeleid te publiceren
- Verdere risicoanalyses aanmoedigen met betrekking tot veranderingen in wetgeving

Het bedrijf heeft sindsdien maatregelen getroffen en procedures ingesteld om de verkoop aan bepaalde eindgebruikers aan banden te leggen. Daarnaast is er een commissie voor bio-ethiek van senior medewerkers aangesteld die toeziet op de voorkoming van misbruik van hun producten/technologie. Ze hebben aanzienlijke voortgang geboekt bij de ontwikkeling van hun eigen mensenrechtenbeleid, waarmee schendingen van mensenrechten binnen de waardeketen, inclusief klanten, kunnen worden aangepakt.

Consumenten & Producten

We spraken met bouwbedrijven over brandveiligheid in nasleep met de tragedie rond de Grenfell Tower in Londen, en de vragen die dat opriep over bouwvoorschriften en de aansprakelijkheid van bouwers van woningen. De gesprekken vonden deels plaats met de bedoeling om meer inzicht te krijgen in de complexiteit van de huidige ontwikkelingen, en deels in reactie op de grote reputatieproblemen die de sector heeft nu huiseigenaren in ernstige financiële problemen raken doordat er nog steeds niet duidelijk is wie er aansprakelijk kan worden gesteld. De Chief Executive Officer gaf ons een overzicht van de diverse kwesties die er spelen - zowel in het bedrijf als in de sector - rond de compensatieregelingen voor huiseigenaren.

PRAKTIJKVOORBEELD:

Toegang tot geneesmiddelen



Janus Henderson is medeondertekenaar van de Access to Medicine Index en steunt de doelstellingen daarvan al jaren. Daarnaast zijn we de grootste betrokken belegger bij een Europees farmaceutisch bedrijf. Deze betrokkenheid begon in 2019 met het doel farmaceutische bedrijven aan te moedigen hun toegangsstrategieën, governance en initiatieven te verbeteren om in 2030 Duurzaam ontwikkelingsdoel 3 van de Verenigde Naties: 'Goede gezondheid en welzijn' te kunnen behalen.

Bedrijven hebben zich ingezet voor meer transparantie over hun toegangsinitiatieven en meer betrokkenheid bij het Toegang tot geneesmiddelen-initiatief en deelden als gevolg daarvan meer informatie over dit onderwerp. Het initiatief boekte voortgang op het gebied van toegangsplanning en aansprakelijkheid op senior managementniveau. Dit is echter een langetermijnproject en de resultaten zullen pas over een paar jaar zichtbaar worden.

Voor wat betreft voedselveiligheid spraken we met een bedrijf dat ervan beschuldigd werd ongeschikte voedselpakketten te verstrekken aan de gezinnen van kinderen die gratis schoolmaaltijden kregen. We benaderden het bedrijf om te vragen wat er gebeurd was, en welke stappen het neemt om herhaling te voorkomen. Het bedrijf legde het misverstand en de achtergrond bij het socialemediabericht uit en liet weten dat het probleem was opgelost.

PRAKTIJKVOORBEELD:

Welzijn van flexwerkers



Veel bedrijven die actief zijn in de maaltijdbezorging en de zogenaamde 'gig economy' zijn in de afgelopen paar jaar voor wat betreft lonen en arbeidsvoorwaarden onder een vergrootglas komen te liggen. Met onze bemoeienis wilden we tot een geschikt duurzaam dienstverbandmodel voor deze sector komen. We doen dit door te kijken hoe de bedrijven de belangen van verschillende partijen in balans kunnen brengen en welke best practices daarbij passen.

We blijven in gesprek met deze bedrijven en bewaken de voortgang die ze boeken op het gebied van de zorg voor en het welzijn van hun werknemers.

Daarnaast spraken we met een voedingsmiddelenbedrijf over voeding en hoe het zijn toeleveringsketen beheert om de voedselveiligheid te garanderen. Dit is een ingewikkeld vraagstuk, waar veel levensmiddelenbedrijven mee te maken hebben die de gezondheid van consumenten willen bevorderen door ze een betaalbare keuze te bieden en tegemoet te komen aan hun behoeften. Het is onderdeel van een breder gesprek over de rol die bedrijven zouden moeten spelen bij gezond eten, in plaats van de consumentenvraag te volgen of consumenten de volledige verantwoordelijkheid te laten dragen voor de keuzes die ze maken. Een voedingsmiddelenbedrijf dat we spraken over etikettering en voedingswaarde maakte gebruik van een intern programma dat consumenten aanmoedigt minder zout, vet en suiker te consumeren door ze te vervangen door kruiden en specerijen.

Governance

Met bedrijfsmanagementteams voerden we gesprekken over governance-onderwerpen als aandelhoudersrechten, beloning, opvolgingsplanning, bedrijfsethiek en -cultuur, en ESG-strategie en openbaarmaking. We spraken met bedrijven waarvan we dachten dat een fusie of overname de aandelhouderswaarde zou schaden, waarbij short-seller-verslagen en beschuldigingen van het oppoetsen van omzetcijfers, belastingfraude en de financiële risico's van transacties tussen verbonden partijen aan bod kwamen. Daarnaast hadden we rond het stemseizoen contact met bedrijven om de resoluties van aandelhouders te bespreken, waaronder de resoluties die een verbetering van de aandelhoudersrechten betekenen. Voorbeelden van resoluties zijn het opheffen van een bestuursstructuur waarbij de zittingstermijn van de leden verschillend is, het aandelhoudersrecht een bijzondere vergadering bijeen te roepen, het recht om via schriftelijke instemming te handelen, verbeterde toegang tot stemmen bij volmacht, of het wegnemen van gifpil-eisen (de verdediging van een bedrijf tegen een mogelijk vijandige of ongewenste overname). We moedigden het management daarnaast aan een aandelhouderspositie aan te houden die groot genoeg is om te laten zien dat ze een eigenaarsbelang hebben.

Beloning van het management

De beloning van het management was een van de meest voorkomende onderwerpen tijdens onze gesprekken met bedrijfsmanagers en directieleden. Vaak voerden we deze gesprekken voorafgaand aan de jaarlijkse algemene vergaderingen.

We voerden meermaals diepgaande gesprekken met Britse bedrijven die voorstelden om over te stappen naar een Restricted Share Plan (RSP) in plaats van het meer gebruikelijke Long-term Incentive Plan (LTIP). Naar onze mening ontbreekt in de nieuwe structuur echter een prestatieprikkel en bestaat de mogelijkheid dat nalatigheid flink beloond wordt. We maakten ons zorgen over bedrijven die van een op prestaties gebaseerd aandelenplan willen overstappen naar een op tijd gebaseerd plan zonder strenge prestatie-eisen, vooral wanneer het bedrijf niet goed kon uitleggen wat het verband was met de bedrijfsstrategie. Ook benadrukten we de noodzaak voor transparantie op dit gebied omdat we voldoende detailgegevens nodig hebben om er zeker van te kunnen zijn dat de gebruikte cijfers redelijk en goed onderbouwd zijn.

In een enkel geval uitten we daarnaast onze zorgen over te lage targetniveaus voor het toewijzen van aandelenopties ten opzichte van de winst per aandeel. Wij zien liever een hogere drempel voor het toekennen van aandelen. We besproken welke Key Performance Indicators het meest relevant zijn voor nieuwe LTIP-programma's en drongen bij het management aan op beloning voor personeelsbehoud en op minder LTIP-toewijzingen. Vaak namen remuneratiecommissies onze feedback in overweging en wijzigden ze hun voorstel.

Ook brachten we onze zorgen over beloningspraktijken te berde en spraken we vaak met directievoorzitters over onze beweegredenen om in het verleden tegen bepaalde beloningen te stemmen en waarom we meer transparantie over doorgevoerde wijzigingen aanmoedigen. Daarnaast spraken we met bedrijven die wijzigingen met terugwerkende kracht doorvoerden in hun beloningsbeleid als gevolg van de coronapandemie. In een geval kwam het zover dat we tegen de herverkiezing van de voorzitter van de remuneratiecommissie stemden vanwege de slechte communicatie over aanvullingen op het remuneratieverslag.

We moedigden bedrijven aan om de pensioenen van directieleden in lijn te brengen met die van de werkvloer en de lokale marktpraktijk. Daarnaast spraken we over zaken rond ontslagvergoedingen van managers en de versnelde toekenning van aandelenpakketten aan voormalige managers die het bedrijf voortijdig verlaten.

Onafhankelijkheid en samenstelling van de raad van bestuur

De samenstelling van de raad van bestuur was een ander veel voorkomend gespreksonderwerp waarbij we vervanging van bestuursleden, onafhankelijkheid en diversiteit aanmoedigden in diverse gesprekken met het management en directies. In sommige gevallen moedigden we besturen waarvan de leden aparte zittingstermijnen hebben aan om deze structuur los te laten. Soms stemden we daarom voor aandelhoudersresoluties om deze structuur te wijzigen. In sommige gesprekken met de voorzitter lieten we weten dat het geen goede praktijk is om niet alle directeuren voor herverkiezing in aanmerking te laten komen. Voor ons als aandeelhouder is dat onacceptabel. We spraken onze zorgen uit dat dit kan leiden tot proteststemmen bij andere gelegenheden (bijv. aandelenuitgifte) wat de strategische mogelijkheden van de raad van bestuur kan beperken.

Kleinere bedrijven, die bezig zijn met groei en het vestigen van hun naam, moedigden we aan om de best practices voor corporate governance toe te passen. Denk hierbij aan het loslaten van een gekwalificeerde meerderheid bij stemmingen, het instellen van een bestuursaudit, remuneratie- en benoemingscommissies, en het verbeteren van interne controles.

Daarnaast stelden we de onafhankelijkheid van bestuursleden met een lange zittingstermijn aan de kaak die bovendien bedrijfsbonussen en aandelenopties ontvingen, die werknemer van een grootaandeelhouder waren en/of die adviesdiensten aan het bedrijf leverden, vooral wanneer deze bestuurders ook voorzitter van bestuurscommissies waren. Hoewel in veel gevallen een klein bestuur de oorzaak van een gebrek aan bestuurscommissies is, benadrukten we dat we verwachten dat de ontwikkelingen op het gebied van corporate governance de bedrijfsgroei zullen volgen.

We spraken met bedrijven die te maken hebben met activistische investeerdersbelangen, en steunden onafhankelijke kandidaten voor bestuursfuncties wanneer dit op lange termijn in het belang was van de aandelhouders en het bedrijf.

Ook spraken we vaak met directies om inzicht te krijgen in hun opvolgingsbeleid. Als er vervanging ophanden was, bespraken we de kwaliteit van de shortlist, het tijdsplan en het overdrachtsproces.

We spraken regelmatig over duurzaamheids-governance, en vroegen managementteams naar het toezicht op hun respectievelijke ESG-strategieën, waarbij we transparante verslaglegging en openbaarmaking aanmoedigden. Veel bedrijven vroegen ons om advies over hoe zij hun ESG-informatievoorziening konden verbeteren. Veel bedrijven hadden moeite om zich een weg te banen door de verwarrende hoeveelheid ESG-initiatieven en -standaards. Daarnaast werden we om advies gevraagd over best practices. We moedigden bedrijven aan zich te houden aan de richtlijnen van de Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Ook spraken we onze mening uit dat het koesteren van een sterke ESG-gerichte bedrijfscultuur de sleutel is voor het succes van ESG-initiatieven, van waaruit de rest volgt. Veel bedrijven wilden graag hun ESG-beoordelingen door externe partijen bespreken. Daarnaast hielden we gesprekken met bedrijven die door externe onderzoeksbureaus waren aangemerkt als overtreders van het United Nations Global Compact (een vrijwillig initiatief waarbij bestuurders zich inzetten voor de implementatie van universele duurzaamheidsprincipes).

PRAKTIJKVOORBEELD: **Samenwerking met Japanse bedrijven op het gebied van corporate governance**



In Japan namen we deel aan een reeks bijeenkomsten van de Asian Corporate Governance Association (ACGA). Het doel was het opzetten van een langetermijndialoog om betere corporate governance-praktijken te bevorderen. Veel voorkomende kwesties die hierbij aan bod kwamen waren onder meer bestuurlijke effectiviteit, onafhankelijkheid, diversiteit, wederzijdse participaties, de aanstelling van auditbedrijven, en duurzaamheidsbeheer en -verslaglegging.

Deze gesprekken kenden al enig succes aangezien bedrijven nu vaker bereid zijn om transparanter te worden en bepaalde praktijken te herzien die achterlopen bij de lokale marktstandaards. Het is de bedoeling dat deze bijeenkomsten nog lange tijd georganiseerd zodat we een constructieve dialoog kunnen opbouwen met zowel vertegenwoordigers van het senior management als met onafhankelijke directieleden.

Stemmen bij volmacht

Janus Henderson oefent namens klanten stemrecht uit op de vergaderingen van alle bedrijven waarin we een belang hebben. Hierop kunnen uitzonderingen zijn als een klant stemrechten heeft, of wanneer er sprake is van aandelenblokkering, stemrechtbeperkingen of andere unieke situaties.

Als actieve beheerder lossen we problemen liever op met het bedrijfsmanagement en de raad van bestuur dan dat we tegen voorstellen van aandeelhouders stemmen.

Onze ervaring is dat deze aanpak meer kans van slagen heeft bij het beïnvloeden van het gedrag van ondernemingen. Daarom onderhouden we door het jaar heen en in aanloop naar de aandeelhoudersvergaderingen actief contact met de bedrijven om mogelijk controversiële agendapunten te bespreken. We zullen echter tegen een aanbeveling van de directie stemmen als wij vinden dat de voorstellen niet in het belang van de aandeelhouders zijn of wanneer onze inmenging niet het gewenste effect heeft.

Om ons te helpen bij de beoordeling van de corporate governance van de bedrijven waarin we beleggen, maken we gebruik van de diensten van ISS (een onafhankelijk adviesbureau op het gebied van stemmen bij volmacht). ISS levert stemadvies dat gebaseerd is op het corporate governance-beleid van Janus Henderson en geeft aan welke belangrijke agendapunten waarover gestemd moet worden nader onderzoek door de beleggingsteams vereisen. Ons eigen Governance and Stewardship Team werkt met onze beleggingsteams aan het leveren van input voor stembeslissingen. De fondsbeheerders zijn eindverantwoordelijk voor een stemming.

Janus Henderson heeft een Proxy Voting Committee, die verantwoordelijk is voor de manier waarop we bij volmacht stemmen over belangrijke kwesties en die richtlijnen opstelt voor en toezicht houdt op het stemproces. De commissie bestaat uit vertegenwoordigers van het fondsbeheer, compliance, portefeuillebeheer, en governance en rentmeesterschap. Daarnaast is de Proxy Voting Committee verantwoordelijk voor het toezicht op en oplossen van mogelijke belangenconflicten op het gebied van stemmen bij volmacht. In 2021 werden alle belangenconflicten die uit het stemproces naar voren kwamen, voorgelegd aan de Proxy Voting Committee en opgelost in overeenstemming met ons beleid en onze procedures.

Effectenleningen dragen aanzienlijk bij aan de marktliquiditeit en bieden extra beleggingsrendement voor onze klanten. Ze hebben echter ook grote gevolgen voor het corporate governance-beleid doordat van elk uitgeleend aandeel de stemrechten worden overgedragen. We behouden ons het recht voor uitgeleende aandelen uit al onze fondsen onder beheer terug te roepen voor stemrecht-doeleinden. Alle beslissingen om aandelen terug te roepen worden genomen door de desbetreffende fondsbeheerder.

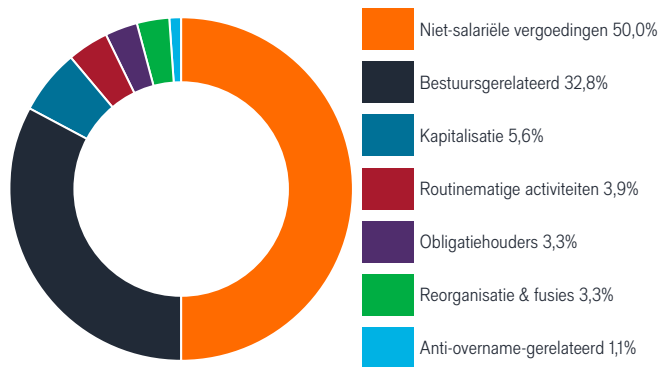
In totaal stemde Janus Henderson in 2021 tijdens meer dan 4000 aandeelhoudersvergaderingen. Gemiddeld stemden we in 7% van de gevallen tegen de aanbevelingen van de directie. Dit komt neer op een stem tegen minstens één stemadvies van een raad van bestuur tijdens ongeveer een derde van de aandeelhoudersvergaderingen.

Hieronder vindt u een overzicht van de belangrijkste thema's op alle grote wereldmarkten waarover wij bij volmacht stemden, samen met voorbeelden van enkele opmerkelijke vergaderingen waarbij Janus Henderson tegen het advies van de raad van bestuur stemde. Met deze selectie geven wij voorbeelden van vergaderingen waarin de meest voorkomende kwesties ter sprake kwamen waarover Janus Henderson tegen het advies van de raad van bestuur stemde en waarbij er sprake was van een ongebruikelijk hoog percentage tegenstemmers onder de aandeelhouders.

Voorbeelden van stemmingen in het verslag zijn gebaseerd op alle portefeuilles waarvoor de portefeuillebeheerders van Janus Henderson stemgerechtigd zijn en waarvoor de stempositie voor alle portefeuilles hetzelfde was. Dochterondernemingen van Janus Henderson maken geen deel uit van de bevindingen in het verslag.

VK - Stemseizoen 2021 - Thema's en opmerkelijke vergaderingen

Tegenstemmen naar type resolutie



Bron: Janus Henderson, 31 december 2021. Totalen zijn door afrondingen mogelijk niet gelijk aan 100%.

Beloning blijft een van de meest controversiële onderwerpen van resoluties bij Britse aandeelhoudersvergaderingen. In 2021 werd het stemseizoen gedomineerd door de coronapandemie, en remuneratiecommissies zagen zich door de impact van de pandemie op de bedrijfsvoering vaak voor uitdagende beslissingen gesteld. We weten dat elke bedrijfssituatie uniek is en dat discretionaire bevoegdheid voor remuneratiecommissies een belangrijk hulpmiddel is om ervoor te zorgen dat beslissingen in het belang van aandeelhouders worden genomen. Tijdens uitdagende omstandigheden voor medewerkers, aandeelhouders en andere stakeholders is het volgens ons de taak van bedrijven om een toelichting en rechtvaardiging te geven voor uitzonderlijke beslissingen om het beloningsbeleid te wijzigen.

Een bedrijf dat in reactie op de pandemie gebruik maakte van zijn discretionaire bevoegdheid was Informa. Tijdens de AVA van juni 2021, werd Informa's remuneratieverslag afgekeurd met 62% stemmen tegen. Er werden zorgen geuit over de aanpassingen van de lopende maatstaven voor het toekennen van prestatiebonussen op lange termijn.

De remuneratiecommissie gebruikte haar discretionaire bevoegdheid om een prestatiemaatstaf van winst per aandeel te vervangen door de operationele cashflow over het laatste jaar van de beoordelingsperiode. Hierdoor steeg het aantal toekenningen tot 40% van het maximum. Zonder deze aanpassingen zouden er in het geheel geen bonussen zijn toegekend. Samen met de reeds bestaande zorgen over het beloningsbeleid van het bedrijf was dit voor ons aanleiding om tegen de voorzitter van de remuneratiecommissie te stemmen. De oppositie kwam net onder een meerderheid van de aandeelhouders uit. Naast onze tegenstem

gingen we het gesprek aan met het bedrijf om onze standpunten toe te lichten en feedback te geven op de vereiste aanpassingen om het beloningsbeleid op een lijn te brengen met de goede marktpraktijk.

Een vergelijkbare situatie deed zich voor bij supermarktbedrijf WM Morrisson waar het bedrijf de kosten van Covid-19 niet meewoog voor het uitbetalen van bonussen, waardoor die aanzienlijk hoger uitvielen. Ongeveer 70% van de aandeelhouders, waaronder Janus Henderson, stemde tegen het remuneratieverslag. Daarmee werd deze tegenstem een van de hoogste ooit in het VK.

Een zeldzamer voorbeeld van weerstand tegen het beloningsbeleid vinden we bij mijnbedrijf Rio Tinto, waar het remuneratieverslag werd afgekeurd met ongeveer 60% van de stemmen van aandeelhouders. Het bedrijf werd bekritiseerd voor zijn aandeel in de vernietiging van twee oude Aboriginal-schuilplaatsen in de rotsen van de Juukan-kloof in West-Australië in mei 2020. Na een bestuursonderzoek en protest van aandeelhouders was de positie van een aantal senior executives, waaronder die van de CEO, niet langer houdbaar. Bij de vaststelling van de vertrekregeling van de CEO bepaalde de remuneratiecommissie dat deze een aanmerkelijk deel van de uitstaande bonussen mocht houden. De aandeelhouders waren van mening dat dit de ernst van de nalatigheid in de Juukan-kloof onvoldoende weerspiegelde.

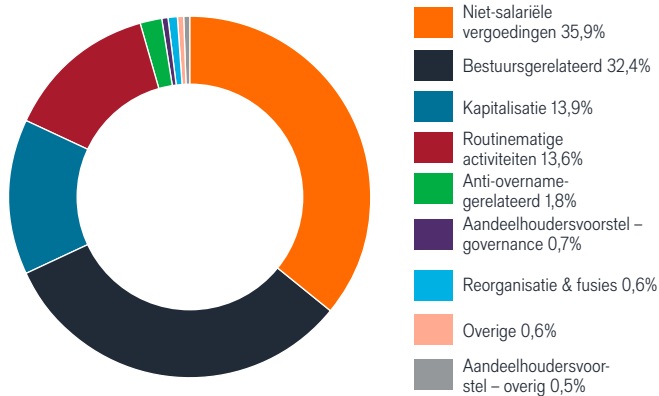
De verkiezing van directieleden was het tweede type resoluties waar we vaak tegen stemden. Het is een interessante ontwikkeling dat aandeelhouders de voorzitters van bestuurscommissies steeds vaker verantwoordelijk houden voor nalatigheden binnen hun aandachtsgebied. Hieronder vallen tegenwoordig ook commissies die verantwoordelijk zijn voor het toezicht op ESG-aangelegenheden, naast audit- en benoemingscommissies. Een voorbeeld uit dit jaar betrof onze zorgen over het incident in de Juukan-kloof en de reactie van het bedrijf daarop. We stemden tegen de herbenoeming van de voorzitter van de commissie Maatschappelijke Verantwoord Ondernemen (MVO). 26% van de aandeelhouders stemde tegen.

Hoewel duurzaamheidskwesties een steeds groter deel uitmaken van onze governance-gesprekken met Britse bedrijven, worden er nog steeds weinig aandeelhoudersvoorstellen op ESG-gebied gedaan. Dit weerspiegelt zowel hoe moeilijk het indienen van voorstellen is, als de mate van aandeelhoudersbetrokkenheid. Twee van de meest in het oog springende aandeelhoudersvoorstellen in 2021 betroffen klimaatkwesties bij BP en Koninklijke Shell. Wij stemden tegen deze voorstellen, ten gunste van het management van beide bedrijven omdat wij hun klimaatbeleid en -rapportage aanvaardbaar achten. Hoewel er bij beide bedrijven volop ruimte voor verbetering is en we onze betrokkenheid bij deze zaken zullen voortzetten, boeken ze ons inziens voldoende voortgang met het stellen van doelen op de korte, middellange en lange termijn. Vooralsnog blijven we ze daarom steunen.

Verwijzingen naar individuele effecten vormen geen (deel van een) aanbod of verzoek om die effecten uit te geven, te verkopen, te kopen of daarop in te schrijven. Janus Henderson Investors, een van diens aangesloten adviseurs of medewerkers kunnen een positie hebben in de effecten die in het verslag genoemd worden.

Europa - Stemseizoen 2021 - Thema's en opmerkelijke vergaderingen

Tegenstemmen naar type resolutie



Bron: Janus Henderson, 31 december 2021. Totalen zijn door afrondingen mogelijk niet gelijk aan 100%.

Voorstellen van het management met betrekking tot de beloning van bestuurders waren in 2021 het vaakst onderwerp van tegenstemmen op de Europese markten. Onze beslissing om tegen een voorstel te stemmen werd vaak genomen op basis van langlopende kwesties als gebrek aan openbaarheid en transparantie, onrealistische prestatiedoelen en het risico op excessen als te hoge ontslagvergoedingen. In 2021 lag de focus vooral op de uitzonderlijke problemen rond Covid-19 en de mate waarin de vergoedingen van bestuurders hierop werden aangepast. We waren terughoudend met onze steun voor wijzigingen in bestaande bonusregelingen die uitsluitend het gevolg waren van de veranderde marktomstandigheden. Voor dergelijke wijzigingen moet overtuigend worden aangetoond waarom ze in het belang van de aandeelhouders zijn en of ze passen bij het algemene loonbeleid en de situatie waarin het bedrijf verkeert.

Voorbeelden van stemmingen waarbij in groten getale tegen beloningsresoluties werd gestemd waren de Italiaanse bankengroep UniCredit en het Luxemburgse vastgoedbedrijf AroundTown. Bij de vergadering van UniCredit stemden we tegen de beloningsregeling vanwege zorgen over het arbeidsvoorwaardenpakket voor de nieuwe CEO waarin onder meer een gegarandeerde bonus was opgenomen (46% stemde tegen). Onze weerstand tegen het beloningsbeleid van AroundTown betrof de uitzonderlijk slechte openheid van zaken en het ontbreken van adequate streefrendementen voor het verstrekken van bonussen. Beide resoluties werden met ongeveer 53% van de stemmen afgewezen.

Bij de vergadering van Saint Gobain stemden we tegen het beloningsvoorstel in reactie op wijzigingen op de bestaande prestatiecriteria en een bonus voor de vertrekkende CEO (33% stemde tegen). Ook Ipsos, de internationale onderzoeks- en adviesdienst, was een voorbeeld waar we tegen een beloningsvoorstel stemden vanwege wijzigingen in de prestatiecriteria, waarvan wij vonden dat ze niet geheel gerechtvaardigd waren en die niet in lijn lagen met de bedrijfsresultaten.

De resolutie om het beloningsbeleid voor de CEO goed te keuren, werd door 53% van de aandeelhouders afgewezen.

Ook voor de verkiezing van bestuurders was een categorie resoluties waarvoor we in Europese markten vaak tegen het management stemden. De meest voorkomende reden hiervoor was een gebrek aan onafhankelijkheid van bestuur en commissies, en aan afstemming tussen het aandelenkapitaal in handen van aandeelhouders met een minderheidsbelang en hun vertegenwoordiging in het bestuur. Andere regelmatig voorkomende kwesties betroffen zorgen over governance in ruimere zin en over de effectiviteit en prestaties van raden van bestuur. Een opmerkelijke vergadering waar we tegen de verkiezing van bestuurders stemden, was bij het Duitse windmolenbedrijf Nordex, waar we twijfelden aan de onafhankelijkheid van de raad van bestuur. Het percentage tegenstemmers liep van 25% tot 34%.

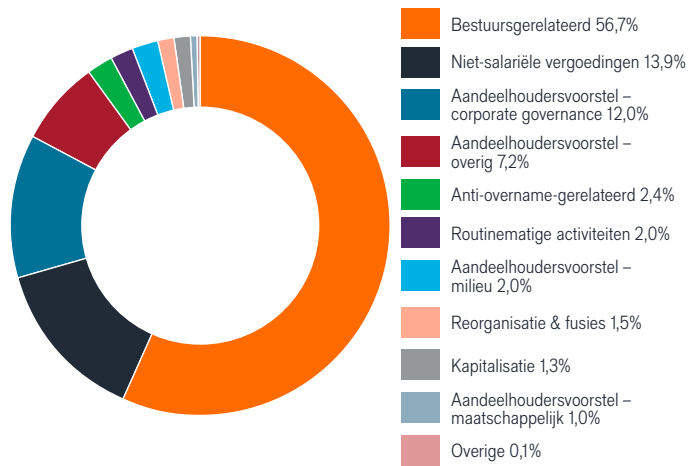
Het derde meest voorkomende onderwerp waar we tegen stemden, had betrekking op aandelenkapitalisaties. In de afgelopen jaren werd er op het Europese vasteland aanzienlijke vooruitgang geboekt bij het beperken van de bevoegdheid voor de uitgifte van algemene aandelen tot redelijke drempels. Dit betekent een aanzienlijke bescherming voor aandeelhouders omdat grote beleggingsfondsen met veranderlijk kapitaal potentieel misbruik in de hand werken doordat er bijvoorbeeld voor grote bedrijfsmatige overnames geen goedkeuring van de aandeelhouders is vereist. Wij blijven stemmen tegen bevoegdheden voor de uitgifte van aandelen die strijdig zijn met de algemeen aanvaarde lokale marktpraktijken. Een voorbeeld hiervan was in 2021 het Duitse arbeidsbureau Amadeus FiRe AG. Wij stemden tegen een bevoegdheid tot aandelenuitgifte die we als excessief beschouwden. Deze resolutie werd afgewezen nadat ongeveer 77% van de aandeelhouders tegenstemde.

Hoewel ze nog steeds een relatief klein deel van de bedrijven vertegenwoordigen, neemt in Europa het aantal voorstellen over milieu- en maatschappelijke kwesties toe, en is klimaatverandering een belangrijk onderwerp. Volgens ISS werden er in 2021 in de grootste Europese indexen 19 voorstellen over klimaatkwesties ingediend door managementteams en zes door aandeelhouders. Een van de meest opmerkelijke was afkomstig van het Franse olie- en gasbedrijf TotalEnergies, dat zijn klimaatbeleid ter stemming aan de aandeelhouders voorlegde.

Wij verwachten dat dit de komende jaren een stijgende trend zal zijn omdat de blik van aandeelhouders op dit gebied steeds kritischer wordt, en raden van bestuur de steun van hun aandeelhouders zoeken voor hun ontkolingsbeleid. Wij steunden de resolutie, die door meer dan 90% van de aandeelhouders werd goedgekeurd. Naar onze mening is TotalEnergies toonaangevend in zijn sector voor wat betreft de ontwikkeling van een klimaatbeleid, hoewel er nog veel meer nodig is om het bedrijf te laten aansluiten bij de doelstellingen van het klimaatakkoord van Parijs.

Noord-Amerika - Stemseizoen 2021 - Thema's en opmerkelijke vergaderingen

Tegenstemmen naar type resolutie



Bron: Janus Henderson, 31 december 2021. Totalen zijn door afrondingen mogelijk niet gelijk aan 100%.

Op de Amerikaanse markt was het type voorstellen waar we het meest tegen stemden, de herverkiezing van bestuurders. Volgens ISS bereikte het aantal Amerikaanse bedrijfsleiders uit de Russell 3000 Index dat minder dan 80% steun van de aandeelhouders kreeg, in 2021 een langjarig hoogtepunt. Dit weerspiegelt de bereidheid van grote institutionele aandeelhouders om tegen bestuurskandidaten te stemmen vanwege problemen uit het verleden. De meest voorkomende problemen zijn een ernstig gebrek aan governance, zoals beperkingen van aandeelhoudersrechten, onvoldoende onafhankelijkheid van de raad van bestuur en het niet reageren op de standpunten van aandeelhouders voorafgaand aan aandeelhoudersvergaderingen. Een ander veel voorkomend onderwerp voor tegenstand was te veel verantwoordelijkheden voor leden van de raad van bestuur, waarbij niet-uitvoerende directieleden diverse andere bestuursfuncties besturen, wat in strijd is met de marktpraktijk.

Bij Cable One, een breedband-communicatieprovider, stemden we tegen twee directeuren en leden van de governance-commissie omdat het bedrijf niets ondernam om de vereiste gekwalificeerde meerderheid voor het doorvoeren van wijzigingen in het huishoudelijk reglement aan te passen. Een extra zorg betrof het aantal bestuursfuncties dat een directeur vervulde. Het totaal aantal tegenstemmers bedroeg 53%, waarop de directeur zich gedwongen zag zijn ontslag in te dienen. Dit werd uiteindelijk niet aanvaard door de raad van bestuur maar de directeur werd gevraagd het aantal functies conform de marktpraktijk te verlagen.

Ook bij Collegium Pharmaceutical stemden we tegen een directeur met te veel bestuursfuncties. De directeur kreeg geen steun van de aandeelhouders en was daardoor gedwongen uit de raad van bestuur te stappen. Zijn ontslag werd aanvaard en de directeur vertrok.

Het tweede meest voorkomende vraagstuk voor tegenstand was de beloning van uitvoerende bestuurders. Hier werd meestal tegen gestemd tijdens de jaarlijkse stemming over beloningsvoorstellen. Onze beslissing om tegen te stemmen was vaak gebaseerd op zorgen over het verband tussen beloning en prestaties. We stemden tegen de beloningsvoorstellen bij Marathon Petroleum vanwege de zorgen over de structuur van de bonusregelingen en het gebrek aan solide prestatiedoelstellingen voor de bonussen van directieleden. De resolutie werd afgewezen doordat ongeveer 70% van de aandeelhouders tegen stemde.

Ook stemden we tegen het beloningsvoorstel bij technologiebedrijf Intel, waar de tegenstand van aandeelhouders op 61% uitkwam. De reden voor dit hoge percentage waren de zorgen over het hoge aantal aandelen dat aan de nieuwe CEO werd toegekend, en het ontbreken van strenge prestatie-eisen voor het toekennen van bonussen. Ook bij videogamebedrijf Electric Arts werd er flink tegen de beloningsvoorstellen gestemd. Wij stemden tegen omdat er een overmatig groot aantal aandelen aan de CEO werd toegekend zonder dat er sprake was van strikte prestatiedoelstellingen. 58% van de aandeelhouders stemde tegen.

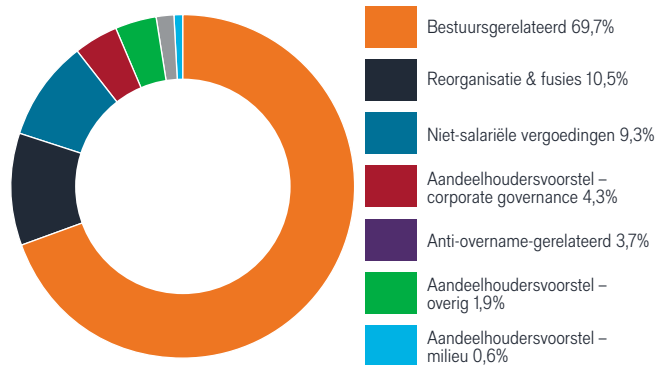
De aandeelhoudersvoorstellen over corporate-governancekwesties die we het vaakst steunden hadden te maken met het versterken van aandeelhoudersrechten rond de verkiezing van directieleden. Voorstellen die we steunden en die door de meerderheid van de aandeelhouders werden aangenomen, betroffen onder meer een meerderheidsstem voor de verkiezing van directieleden (Alarm.com, Axon Enterprise en Redfin) en het wijzigen van het rooster van aan- en aftreden van leden van de raad van bestuur (Charles Schwab en Tesla).

Andere voorstellen over bestuurlijke aangelegenheden die wij steunden en waarvoor de meerderheid van de aandeelhouders vóór stemde, betroffen een voorstel om de eis voor een gekwalificeerde meerderheid te laten vervallen (CoStar Group).

In 2021 werd er een recordaantal milieu- en maatschappelijk gerelateerde aandeelhoudersvoorstellen gedaan, en een recordaantal daarvan werd met meerderheid van stemmen aangenomen. Voorbeelden van voorstellen die we steunden en waarvoor een meerderheid van de aandeelhouders vóór stemden, zijn voorstellen over diversiteits- en inclusierapportages bij Tesla en een voorstel om te rapporteren over de vermindering van scope 3-uitstoot bij energiebedrijf Chevron. Een ander opmerkelijk voorstel dat grote steun van de aandeelhouders kreeg was dat van Facebook om misbruik van het platform te melden. Het bedrijf had flink te lijden gehad van controversiële content en steun voor het voorstel was dan ook gegarandeerd. Bij Microsoft steunden we een aandeelhoudersvoorstel om te rapporteren over de gender- en rasgerelateerde salariskloof. Hoewel we Microsoft erkennen als toonaangevend op veel ESG-gebieden, zou meer informatie over beloningsverschillen een positieve stap naar meer gelijkheid in het bedrijf en de sector betekenen.

Japan - Stemseizoen 2021 - Thema's en opmerkelijke vergaderingen

Tegenstemmen naar type resolutie



Bron: Janus Henderson, 31 december 2021. Totalen zijn door afrondingen mogelijk niet gelijk aan 100%.

De verkiezingen van directeuren blijft het meest voorkomende agendapunt waar we tegen stemmen bij de aandeelhoudersvergaderingen van Japanse bedrijven. Op de Japanse markt is echter een trend waarneembaar van geleidelijke verbetering van de corporate governance rond belangrijke kwesties als de onafhankelijkheid van de raad van bestuur. Volgens ISS hebben vrijwel alle bedrijfsdirecties vanaf juni 2021 minstens één externe directeur die geen werknemer is, 93% hebben er minstens twee, en 73% van de raden van bestuur bestaat voor minstens een derde uit externe leden. Hoewel dit geleidelijk gaat, verbetert ook de genderdiversiteit. Iets meer dan de helft van de Japanse bedrijven heeft nu minstens één vrouwelijke directeur. Dit cijfers lag vijf jaar geleden nog op een kwart van de bedrijven.

Onze tegenstand tegen directeuren is meestal gebaseerd op zorgen rond corporate governance, vooral waar het een gebrek aan onafhankelijk bestuur betreft. Een voorbeeld hiervan is Sumitomo Corporation, waar we tegen een directeur stemden die niet onafhankelijk was en waar onvoldoende onafhankelijke bestuurders in de raad van bestuur zaten. Ongeveer 27% van de aandeelhouders stemde tegen. Een ander voorbeeld was dat van de Japanse verstrekker van consumptieve kredieten Aiful, waar we tegen de meeste senior leden van de raad van bestuur stemden om onze zorgen over de samenstelling ervan te uiten. 19% van de aandeelhouders stemde tegen.

Een kwestie die daar verband mee houdt en die vaak aanleiding is om tegen te stemmen, is het gebrek aan onafhankelijkheid binnen de raad van commissarissen, die kenmerkend is voor Japanse corporate governance. We stemden tegen de aanstelling van commissarissen bij bouwbedrijf Kyudenko, waarbij ongeveer een derde van de aandeelhouders tegenstemde.

Kwesties rond de beloning van het management komen in Japan minder vaak voor dan op andere markten omdat bedrijven er ten opzichte van de internationale standaards nog steeds relatief bescheiden bonusregelingen kennen. Toch brachten we bij Nixon een afwijzende stem uit.

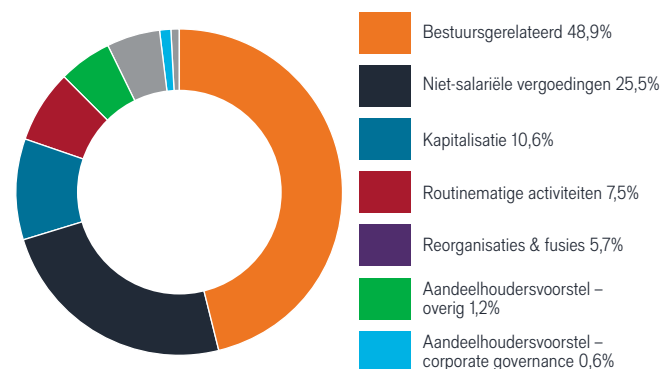
Het bedrijf stelde een aandelenoptieplan voor waarvoor geen geschikte prestatie- en toekenningseisen voor de lange termijn werden vastgelegd. 22% van de aandeelhouders stemde tegen. Bij Otsuka Corporation stemden we tegen pensioenbonussen vanwege het gebrek aan openheid aan aandeelhouders. De tegenstand was met 31% voor wat betreft de directeuren en 41% voor de commissarissen ongekend hoog.

Een ander positieve corporate governance-trend op de Japanse markt was de invloed van anti-overnamemechanismen. Zogenaamde 'gifpillen' waren zeer gebruikelijk bij Japanse bedrijven, maar komen nu veel minder voor als onderwerp voor stemming. Als ze voorkomen, zullen we meestal tegenstemmen tenzij ze zodanig gestructureerd zijn dat de aandeelhoudersbelangen gerespecteerd blijven. Bij de fabrikant van auto-onderdelen en landbouwmachines Yorozu stemden we tegen een verdedigingsplan voor overnames. Naar onze mening werd het aanhouden van een verdedigingsmechanisme dat al sinds 2006 bestond, onvoldoende gerechtvaardigd. De resolutie werd door ongeveer 39% van de aandeelhouders verworpen. We stemden ook tegen een anti-overnamemaatregel bij DKK, een fabrikant van meetapparatuur, waar de resolutie met een kleine meerderheid van 56% werd aangenomen.

Op de Japanse markt zijn aandeelhoudersvoorstellen over klimaatkwesties relatief zeldzaam. Een opmerkelijk voorstel was dit jaar afkomstig van Sumitomo Corporation. We stemden vóór het voorstel om het bedrijf meer openheid te laten geven over zijn plannen om investeringen te laten aansluiten bij de doelstellingen van het klimaatakkoord van Parijs. De steun voor de resolutie bedroeg 20%.

Azië-Pacific - Stemseizoen 2021 - Thema's en opmerkelijke vergaderingen

Tegenstemmen naar type resolutie



Bron: Janus Henderson, 31 december 2021. Totalen zijn door afrondingen mogelijk niet gelijk aan 100%.

Binnen de regio Azië-Pacific vormden directeur-gerelateerde resoluties in 2021 de grootste bron van tegenstemmen. De meeste zorgen waren er over een gebrek aan onafhankelijkheid van de raad van bestuur. Bij bedrijven met grote aandeelhouders zien we vaak bestuurssamenstellingen die de grootste aandeelhouder vertegenwoordigen. We stemmen vaak tegen directeuren die naar onze mening niet onafhankelijk zijn.

We stemden tegen twee uitvoerend directeuren bij het in Hongkong gevestigde internationale conglomeraat Swire Pacific vanwege zorgen over de bestuurssamenstelling en -onafhankelijkheid. 10% van de aandeelhouders stemde tegen. Ook bij het Indiase Reliance Industries, een geïntegreerde groep op het gebied van energie, materialen, retail, entertainment en digitale diensten, was onze weerstand tegen de herbenoeming van twee directeuren gebaseerd op een gebrek aan onafhankelijkheid. Bij het Australische vastgoedbedrijf Vicinity Centres stemden we om onafhankelijkheidsredenen tegen een directeur, net als 21% van de aandeelhouders. Een ander veel voorkomende kwestie waar we tegen stemmen is wanneer directeuren te veel bestuursfuncties vervullen. We stemden tegen een directeur bij het Hongkongse Power Assets, die commissariaten had in meer dan zes beursgenoteerde bedrijven (30,6% stemmen tegen). Bij het in Hongkong gevestigde Sun Hung Kai Properties, stemden we ook tegen directeuren vanwege hun afwezigheid bij vergaderingen van de raad van bestuur. 27% van de aandeelhouders stemde tegen.

Beloningskwesties waren de tweede meest voorkomende bron van tegenstemmen, vooral op markten als Australië. We stemden tegen een aandelenuitkering bij mijnbouwer Orocobre vanwege zorgen over de uitkering van bonussen in verband met fusies en overnames zonder dat hier prestatie-eisen aan werden gesteld. Naar onze mening moeten bonussen in verband met fusies en overnames gericht zijn op het langetermijnsucces van

die transacties en niet op de daadwerkelijke uitvoering ervan. Uiteindelijk stemde 35% van de aandeelhouders tegen het voorstel. Bij Cromwell Property Group stemden we tegen de versnelde toekenning van een aandelenpakket aan de vertrekkende CEO. Wij vinden dat deze pakketten pro-rata moeten zijn en verstrekt moeten worden op basis van prestaties om de verhouding met aandeelhouders te waarborgen. 29% van de aandeelhouders stemde tegen.

De derde meest voorkomende kwestie waar we tegen stemden waren verhogingen van het aandelenkapitaal die de volgens ons redelijke drempels overschreden. De tegenstand van aandeelhouders van China Mengniu Dairy Company was met 49% ongekend hoog. Andere bedrijven waar aanzienlijk tegen deze kwestie werd gestemd waren onder meer Minth Group (46% tegenstemmen), Shenzou International (38%) en China Longyuan Power (22%).

Een ander relatief hoog aantal tegenstemmen zagen we bij Weichai Power. We stemden tegen leden van de auditcommissie vanwege hun gebrekkige verslaglegging en het ontbreken van een overzicht van de vergoedingen die aan de auditor van het bedrijf werden betaald. 28% van de aandeelhouders stemde tegen.

Een van de meest spraakmakende Australische vergaderingen vond plaats bij mijnbedrijf Rio Tinto Limited, waar we tegen het remuneratieverslag (61% stemmen tegen) en een directeur (26% tegen) stemden vanwege het gebrekkige toezicht op risico's en governance bij de Juukan-kloof. Ook de aandeelhoudersvergadering bij materialenbedrijf BHP was bijzonder omdat dit het eerste bedrijf in Australië was dat een actieplan voor klimaattransitie ter goedkeuring aan de aandeelhouders voorlegde. We stemden voor het plan, dat de steun kreeg van 85% van de aandeelhouders.

GA VOOR MEER INFORMATIE NAAR JANUSHENDERSON.COM

Janus Henderson
INVESTORS

Belangrijke informatie

Voorbeelden van stemmen in het verslag zijn gebaseerd op alle portefeuilles waarvoor de portefeuillebeheerders van Janus Henderson stemgerechtigd zijn en waarvoor de stempositie voor alle portefeuilles hetzelfde was. Dochterondernemingen van Janus Henderson maken geen deel uit van de bevindingen in het verslag.

De beschreven visies zijn die op het moment van publicatie. Ze zijn alleen bedoeld ter informatie en mogen niet worden gebruikt of opgevat als beleggings-, juridisch of fiscaal advies of als een aanbod of verzoek om een effect te verkopen of te kopen, of als een aanbeveling om een effect te kopen, te verkopen of te houden of om een beleggingsstrategie of marktsector te volgen. Niets in dit materiaal geldt als een directe of indirecte verlening van diensten voor beleggingsbeheer specifiek gericht op de wensen van klanten. Mening en voorbeelden zijn bedoeld ter illustratie van algemene thema's, zijn geen indicatie van handelsintenties, zijn onderhevig aan verandering en ze weerspiegelen niet altijd de meningen van anderen binnen de organisatie. Het materiaal is niet bedoeld om te stellen of impliceren dat een van de genoemde voorbeelden op dit moment is opgenomen in een portefeuille of dat ze dat ooit zijn geweest. Prognoses vormen geen garantie voor toekomstige resultaten en we garanderen niet dat de informatie volledig of tijdig is, en bieden geen garantie voor het resultaat op basis van het gebruik hiervan. Janus Henderson Investors is de bron van de gegevens tenzij anders aangegeven, en heeft redelijke gronden om te vertrouwen op informatie en gegevens die van externe partijen afkomstig zijn. **Rendementen uit het verleden vormen geen indicatie voor toekomstige rendementen. Beleggen gaat gepaard met risico, waaronder het mogelijke verlies van vermogen en waardeschommelingen.**

Niet alle producten of diensten zijn beschikbaar in alle jurisdicties. Dit materiaal of de informatie die het bevat, kan wettelijk beperkt zijn, mag niet gereproduceerd worden en er mag niet naar worden verwezen zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming, noch mag dit materiaal gebruikt worden in een rechtsgebied of onder omstandigheden waarin dit gebruik onwettig zou zijn. Janus Henderson is niet verantwoordelijk voor een eventuele onrechtmatige, volledige of gedeeltelijke, distributie van dit materiaal aan derde partijen. De inhoud van dit materiaal is niet goedgekeurd door een toezichthouder.

Verwijzingen naar individuele effecten vormen geen (deel van een) aanbod of verzoek om die effecten uit te geven, te verkopen, te kopen of daarop in te schrijven. Janus Henderson Investors, een van diens aangesloten adviseurs of medewerkers kunnen een positie hebben in de effecten die in het verslag genoemd worden.

Beleggingsproducten en -diensten worden onder de naam Janus Henderson Investors geleverd door de rechtspersonen in de volgende rechtsgebieden: (a) **Europa** door Janus Henderson Investors International Limited (reg. nr. 3594615), Janus Henderson Investors UK Limited (reg. nr. 906355), Janus Henderson Fund Management UK Limited (reg. nr. 2678531), Henderson Equity Partners Limited (reg. nr. 2606646), (alle ingeschreven in Engeland en Wales te 201 Bishopsgate, London EC3M 3AE en onder toezicht van de Financial Conduct Authority) en Henderson Management S.A. (reg. nr. B22848 te 2 Rue de Bitbourg, L-1273, Luxembourg en onder toezicht van de Commission de Surveillance du Secteur Financier); (b) de **VS** door bij de SEC geregistreerde beleggingsadviseurs die dochterondernemingen zijn van Janus Henderson Group plc; (c) **Canada** via Janus Henderson Investors US LLC enkel aan institutionele beleggers in bepaalde rechtsgebieden; (d) **Singapore** door Janus Henderson Investors (Singapore) Limited, (reg. nr. 199700782N). Deze advertentie of publicatie werd niet gecontroleerd door de Monetaire Autoriteit van Singapore; (e) **Hongkong** door Janus Henderson Investors Hong Kong Limited. Dit materiaal is niet gecontroleerd door de Securities and Futures Commission van Hongkong; (f) **Taiwan R.O.C.** door Janus Henderson Investors Taiwan Limited (dat onafhankelijk werkt), Suite 45 A-1, Taipei 101 Tower, No. 7, Sec. 5, Xin Yi Road, Taipei (110). Tel.: (02) 8101-1001. Goedgekeurd SICE-vergunningsnummer 023, verstrekt in 2018 door de Financial Supervisory Commission; (g) **Zuid-Korea** door Janus Henderson Investors (Singapore) Limited enkel voor gekwalificeerde professionele beleggers (zoals gedefinieerd in de Financial Investment Services and Capital Market Act en de onderliggende verordeningen daarvan); (h) **Japan** door Janus Henderson Investors (Japan) Limited, gereguleerd door de Financial Services Agency en geregistreerd als maatschappij voor financiële instrumenten actief op het vlak van beleggingsbeheer, beleggingsadvies en agentschapsdiensten en financiële instrumenten van het type II; (i) **Australië en Nieuw-Zeeland** door Janus Henderson Investors (Australia) Limited (ABN 47 124 279 518) en zijn verwante bedrijven zoals Janus Henderson Investors (Australia) Institutional Funds Management Limited (ABN 16 165 119 531, AFSL 444266) en Janus Henderson Investors (Australia) Funds Management Limited (ABN 43 164 177 244, AFSL 444268); (j) het **Midden-Oosten** door Janus Henderson Investors International Limited, gereguleerd door de Dubai Financial Services Authority als vertegenwoordiger. In het Midden-Oosten worden geen transacties afgesloten en bij vragen kunt u zich wenden tot Janus Henderson. Wij behouden ons het recht voor telefoongesprekken op te nemen voor onze wederzijdse bescherming, om onze klantenservice te verbeteren en voor regelgevingsdoeleinden voor registratie.

Buiten de V.S., Australië, Singapore, Taiwan, Hongkong, Europa en het VK: Uitsluitend voor gebruik door institutionele, professionele, gekwalificeerde en ervaren beleggers, gekwalificeerde distributeurs, zakelijke beleggers en zakelijke klanten, zoals gedefinieerd voor de desbetreffende jurisdictie. Niet voor openbare publicatie of distributie. Reclame.

Janus Henderson, Knowledge Shared en Knowledge Labs zijn handelsmerken van Janus Henderson Group plc of een van zijn dochterondernemingen. © Janus Henderson Group plc.