

ATP Koncernen

2022

Aktivt ejerskab

En del af ATP's samfundsansvar



atp=

Introduktion

Frihed med forventninger

ATP's aktive ejerskab har et indbygget modsætningsforhold – vi giver selskaberne frihed, men har samtidig forventninger til dem.

Det er vigtigt for os, at virksomheder har frihed og rum til at drive deres virksomheder. ATP er en investor og ikke direktør for selskaberne. Det er selskaberne selv, der kender deres virksomhed, deres kunder og deres stakeholders bedst. Det skal vi have respekt for og give rum til, at de kan navigere i. Til gengæld forventer vi, at selskaberne har et øje på deres langsigtede værdiskabelse og har et bredt blik på de muligheder og risici, de står overfor i deres forretning.

Frihed til selskaberne

Selskaberne kender bedst deres egen virkelighed – ikke ATP. Senere i denne rapport fortæller vi om, hvordan ATP har ageret som aktiv ejer i relation til krigen i Ukraine. Flere af selskaberne i vores portefølje har stået overfor meget komplekse og forskelligartede problemstillinger. I stedet for at opstille simple krav til alle selskabers ageren i forhold til krigen i Ukraine, har vores udgangspunkt været via tæt dialog med selskaberne at forstå deres specifikke udfordringer, lytte til selskabernes planer og prøve at udfordre dem med henblik på at finde de bedste løsninger i en svær situation.

Kun selskaberne selv kan løbende foretage vanskelige afvejninger og træffe en lang række af beslutninger, der samlet set er afgørende for selskabets udvikling. Blandt disse er beslutninger om, hvem selskabet skal ansætte og forfremme. Vi har i denne rapport særligt fokus på diversitet i selskaberne.

Som aktionær i selskaberne har ATP en direkte medindflydelse på, hvem der bliver valgt til selskabernes bestyrelse. Diversitetsudfordringer på arbejdsmarkedet er dog ikke begrænset til sammensætning af selskabernes bestyrelser. Som vi viser i rapporten, er udfordringerne oftest større længere nede i ledelseslagene, og en tilstrækkelig pipeline af kvindelige ledere på lavere niveauer er centralt for at lykkes mere generelt med at overvinde de eksisterende diversitetsudfordringer i selskaberne.

Fra generelle pejlemærker til specifikke forventninger

ATP investerer i et meget stort antal børsnoterede selskaber i både ind- og udland. De enkelte selskaber adskiller sig

på lang række parametre, og de udfordringer, selskaberne konfronteres med, varierer betydeligt på tværs af branche, geografi, størrelse mv.

Udviklingen af specifikke forventninger til det enkelte selskab kræver derfor, at man forstår det enkelte selskabs unikke situation og udfordringer. ATP har i en længere årrække i forbindelse med særligt sine investeringer i danske aktier haft en investeringsproces, der muliggør udviklingen af specifikke forventninger til de enkelte selskaber. Som man kan læse mere om i rapporten, har vi i 2022 ligeledes arbejdet med at anvende denne type investeringsproces i forbindelse med visse af vores svenske aktieinvesteringer, hvilket vil muliggøre, at vi også over tid kan udvikle specifikke forventninger til disse selskaber.

Omvendt har ATP også et betydeligt antal aktieinvesteringer i udenlandske selskaber, hvor investeringsprocessen ikke på samme vis giver det samme indblik i de enkelte selskabers specifikke forhold.

Her er vores forventninger til selskaberne af mere generel karakter og tager udgangspunkt i de principper, som er fastlagt i vores politik for aktivt ejerskab. Senere i rapporten kan man se konkrete eksempler på, hvordan ATP med udgangspunkt i de overordnede principper fra ATP's politik for aktivt ejerskab forholder sig til de enkelte spørgsmål på generalforsamlinger i udenlandske børsnoterede selskaber.

Som investor søger ATP løbende at tydeliggøre sine forventninger. I 2022 har vi eksempelvis arbejdet med at omsætte vores princip i vores politik for aktivt ejerskab om dækkende ESG-rapportering til generelle pejlemærker til selskaberne. Med flere præcise, generelle forventninger giver vi selskaberne et tydeligt pejlemærke for, hvor vi gerne over tid vil flytte dem hen. Arbejdet med at etablere og kommunikere vores forventninger til selskaberne sker også som en integreret del af vores deltagelse i selskabernes generalforsamlinger. Inden generalforsamlingssæsonen indledes, forbereder vi således mere specifikke ATP-forventninger om særlige forhold, der er relevante for udvalgte selskaber.



Diversitet i bestyrelser

ATP sætter diversitet på stemmesedlen i Japan

Selskabet Acom's bestyrelse har i en årrække bestået udelukkende af mænd, og ATP har tidligere stemt imod valget af bestyrelsesmedlemmerne for at gøre opmærksom på problemstillingen. I vores stemmehensigt, som vi sendte til selskabet i forbindelse med sidste års generalforsamling, redegjorde vi for vores forventning om større diversitet i bestyrelsen, men uden at få svar fra selskabet.

I år valgte vi at eskalere ved at stille et aktionærforslag på selskabets generalforsamling, i håb om at flere investorer ville støtte forslaget og dermed lægge pres på selskabets bestyrelse. Samtidig er der også en del læring for ATP forbundet med at stille aktionærforslag.

Det er ingen tilfældighed, at det endte med at blive et japansk selskab, hvor vi stiller vores første generalforsamlingselskab om netop diversitet. Set i et internationalt perspektiv er Japan et af de lande, hvor der er færrest kvinder i ledelse, og derfor var det en naturlig fortsættelse af vores arbejde med diversitet.

Det specifikke forslag, vi valgte at stille, havde overskriften *Amend Articles to Appoint at least One Male Director and One Female Director*.

ATP's forventning til bestyrelser er, at hvert køn er repræsenteret med mindst 30 pct., og derfor skyder forslaget under vores generelle pejlemærke. Men i vores aktive ejerskab tager vi udgangspunkt i det specifikke selskabs situation, og derfor valgte vi at stille et mindre ambitiøst forslag, som der så var en større chance for at blive vedtaget.

På trods af at vi forsøgte at stille et "mindre" ambitiøst forslag, så valgte selskabets bestyrelse at stemme imod vores forslag. Det gjorde selskabet med henvisning til, at det rekrutterer de bestyrelsesmedlemmer, som lever op til kravene og har de rigtige egenskaber uafhængigt af køn og nationalitet.

Den internationale stemmerådgiver ISS valgte at støtte forslaget med følgende begrundelse: "The board has been composed entirely of male directors at least since 2018 and ensuring gender diversity at the board level should help the company, half of whose client base is female, to develop better products and services for clients."

HVAD ER ET AKTIONÆRFORSLAG?

Typisk er det selskabets bestyrelse, som bestemmer dagsordenen på en generalforsamling, men en af de rettigheder, man har som aktionær, er retten til at stille aktionærforslag. Dermed kan man få selskabets andre aktionærer til at tage stilling til et forslag eller emne, som bestyrelsen ikke har taget stilling til.

Det har typisk været på det amerikanske aktiemarked, hvor aktionærforslag har været mest udbredt, men der er en tendens til i disse år, at det også bliver brugt på andre markeder.

Der er i de forskellige markeder lavet nogle benspænd, som gør det sværere at stille aktionærforslag. Det er i og for sig fornuftigt nok, så en generalforsamling ikke oversvømmes med forslag, men omvendt skal barren ikke være så høj, at det ødelægger aktionærdemokratiet.

I Japan er reglen, at man skal holde 1 pct. af aktier eller 30.000 aktier i mindst seks måneder for at kunne stille et forslag.

ISS skriver ligeledes i sin indstilling, at ISS (i lighed med ATP's nuværende praksis) fra 2023 vil stemme imod bestyrelsesmedlemmer, hvis ikke der er mindst en kvinde i bestyrelsen, hvilket desværre også vil være realiteten i 2023.

Med kun 3,5 pct. af stemmerne for blev forslaget ikke stemt igennem, da de store japanske aktionærer som Mitsubishi Financial Group ikke stemte for. Det illustrerer i øvrigt et andet problem i selskabet, nemlig at Acom's bestyrelse også mangler medlemmer, som repræsenterer de mindste aktionærer og er uafhængige af de store aktionærer.

Derfor var det også vores forventning, at forslaget ikke ville blive vedtaget, men ikke desto mindre har det været en værdi-

fuld proces for ATP, som har øget vores kendskab til corporate governance kulturen i det japanske marked.

Udover ISS' støtte til forslaget har vi også registreret opbakning fra den store amerikanske pensionskasse Calpers samt

Calvert. Vi har dog været skuffede over at konstatere, at flere toneangivende internationale investorer ikke støttede vores forslag, trods de offentligt har tilkendegivet, at de bakker op om øget diversitet i bestyrelser.

UDDRAG FRA STEMMEHENSIGT TIL ACOM I 2021

Allerede i 2021 skrev vi til Acom, at vi fandt den manglende diversitet i bestyrelsen problematisk:

"At ATP we expect company boards to be diverse. While it is difficult overall to put to a formula, one of our requirements is gender representation on boards. Because of this we at minimum require both genders represented at the board level. Because your boards fail to live up to this requirement, we voted against the board members up for election."



Diversitet og ligestilling

Alle ledelseslag er vigtige i ligestilling

Diversitet og ligestilling er et prioriteret område i ATP's aktive ejerskab af flere årsager. For det første er der sund økonomisk fornuft i at få sat den fulde talentmasse i spil, når selskaberne skal udpege deres ledere.

For det andet har kvinder og minoritetsgrupper en ret til at deltage på arbejdsmarkedet uden at møde diskrimination, og det er derfor også et rettighedsproblem, hvis virksomheder bevidst eller ubevidst forskelsbehandler i ansættelses- eller forfremmelsessituationer.

Diversitet og ligestilling handler om meget mere end køn – bl.a. etnicitet, religion, seksualitet og handicap. For nu er lovgivningsfokusset i både Danmark og EU dog mest på ligestilling mellem kønnene, og samtidig er det i en del lande slet ikke lovligt for selskaber at samle data om de ansattes religion, seksualitet osv.

Det gør det svært for globale investorer som ATP at vurdere, hvor i porteføljen, man skal sætte ind, hvorfor vi indtil videre

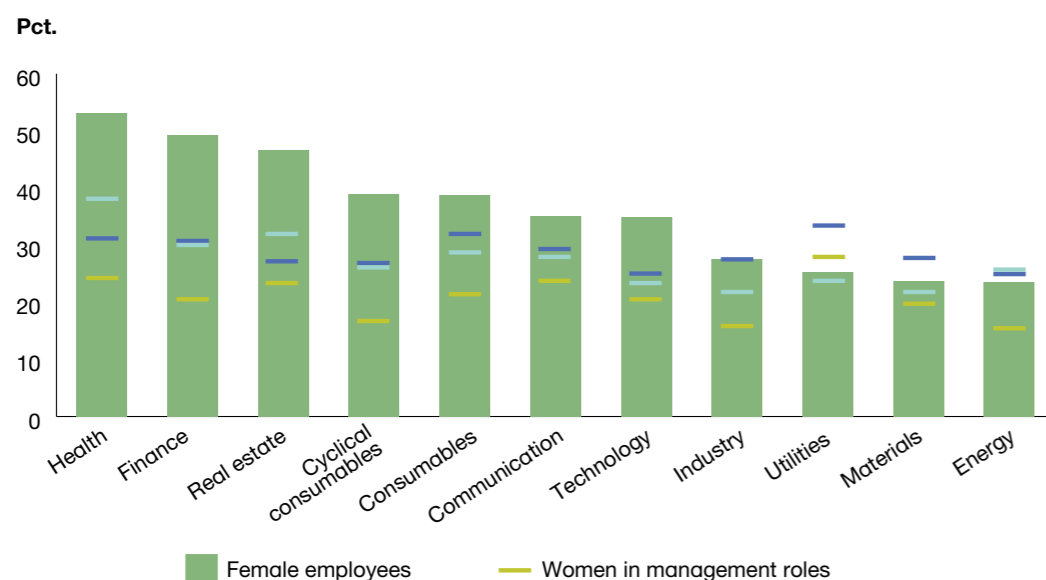
har valgt primært at fokusere på kønsspørgsmålet i forhold til indsatser på tværs af porteføljen.

Både på den politiske scene og blandt virksomheder er der over de senere år opstået en klar erkendelse af, at selvom det generelt går den rigtige vej i forhold til kvinders deltagelse og ligestilling på arbejdsmarkedet, så går udviklingen for langsomt, og fremskridtene sker ikke bare af sig selv.

Mange virksomheder er derfor i gang med nye tiltag, og politisk har både den danske regering og EU i 2022 taget initiativ til at styrke lovgivningen – indtil videre med fokus på at øge antallet af kvinder i selskabers bestyrelser og øverste ledelseslag.

I ATP ser vi også et behov for at øge andelen af kvinder i selskabers øverste beslutningsorganer. Spørgsmålet er, hvordan den ambition bedst og hurtigst realiseres. Vi har kigget på tallene på tværs af vores aktieporteføljer for at blive klogere på problematikken og identificere, hvor vi som investor bedst kan bidrage gennem vores aktive ejerskab.

Kvinders repræsentation i forskellige ledelseslag



ATP har analyseret, hvordan det ser ud med andelen af kvinder på de forskellige niveauer i vores porteføljeselskaber inddelt efter branche. Analysen viser, at særligt sundhed, finans og ejendomsselskaber ikke har den samme repræsentation i ledelseslagene, som andelen af kvindelige ansatte.

For at få et så godt indtryk af, hvor der især er behov for at sætte ind, kigger vi både på andelen af kvinder i den samlede arbejdsstyrke, på ledelsesposterne, i direktionen og i bestyrelsen i det enkelte selskab.

Hvad kan virksomhederne så gøre for at forbedre deres pipeline af kvindelige ledere? Ifølge ATP's porteføljetal og det data, vi har til rådighed, er et sted at starte for selskaber, der ikke allerede er godt i gang, at formulere og implementere et decideret program for at facilitere diversitet i deres arbejdsstyrker. Vores tal peger på, at selskaber, der har implementeret et sådant program, har en højere andel af kvinder på både ledelses-, direktions- og bestyrelsesgangene.

Som del af vores aktive ejerskabsindsats i 2022 har vi derfor holdt møder med fem selskaber i vores globale aktieportefølje, som ifølge vores data ikke har et diversitetsprogram trods en høj andel af kvinder i deres samlede arbejdsstyrke – og som samtidig ser ud til at have svært ved at finde kvinder til ledelsesposterne. Vores overordnede budskab til selskaberne har været at sætte det arbejde i gang og få formuleret nogle målsætninger på diversitetsområdet, der giver mening for dem som virksomhed.

Fra selskaberne lød det samstemmigt, at de er i gang med arbejdet og anerkender vigtigheden af det. Flere påpegede endvidere, at selvom det er længere nede i ledelseslagene, at diversiteten halter mest efter, så er det samtidig her, selskaberne lykkes mest med at ændre tallene. Længere oppe i hierarkiet er det typisk sværere – både fordi gruppen og udskiftningen her er mindre, og fordi man er afhængig af en tilstrækkelig pipeline af kvindelige ledere på lavere niveauer. I takt med at selskaberne lykkes med at øge andelen af kvinder i de bredere ledelseslag, vil det altså forventeligt hurtigt have en effekt længere oppe også.

LIGESTILLING I LØN

Et andet ligestillingsområde er lønområdet, hvor man ofte fokuserer på det såkaldte løngab, der måler forskellen mellem mænd og kvinders løn. Løngabet kan opgøres på forskellige niveauer og måder, fx om tallet opgøres rått eller justeret efter kønsforskelle vedrørende jobtyper, hierarkisk fordeling osv. Desværre er dataadækningen på selskabers løngab stadig begrænset, og for indeværende giver det ikke mening med større analyser på tværs af porteføljen. Der er dog initiativer i gang på flere niveauer – EU er bl.a. på vej med et nyt direktiv for at skabe mere transparens og modvirke løngabet i EU, ligesom EU's nye disclosureforordning og direktivet om selskabers bæredygtighedsrapportering stiller krav om gennemsigtighed om løngabet.

Dilemmaer

Krig i Ukraine sætter krav til selskaber og aktivt ejerskab

Ruslands angreb på Ukraine har påvirket os alle dybt og haft massive implikationer på hele verden. En lang række virksomheder har haft forretningsforbindelser til Rusland, og invasionen har givet dem nogle tunge dilemmaer. Dilemmaer, der afspejler den situation, Europa befinder sig i, hvor den russiske gas er nødvendig for den europæiske økonomi, samtidig med at den finansierer det russiske regime.

Fordi det netop er et meget dilemmafyldt farvand, har ATP udadtil haft en afdæmpet holdning til virksomhedernes ageren. I ugerne efter krigens start var kritikken af de danske selskaber hård, og ATP ønskede ikke unødvendigt at lægge offentligt pres på selskabernes ledelse i en allerede presset situation. ATP havde i ugerne efter Ruslands invasion intensiv dialog med de porteføljeselskaber, som havde forretning i eller andre forbindelser til Rusland for at forstå deres udfordringer og for at give vores råd og vejledning i den specifikke situation.

Der skal ikke herske tvivl om, at ATP ikke ønsker at understøtte det russiske regime, og vi følger alle sanktioner. Samtidig er der ingen tvivl om, at Rusland har meldt sig ud af det internationale samfund, og dermed også tabt sin værdi som marked for vestlige virksomheder. Det forventer vi, at alle selskaber tager bestik af, og det har også været den reaktion, vi har set hos de danske selskaber.

Men i situationen i februar var en række selskaber engageret i Rusland med ansatte medarbejdere, fabrikker og kontrakter. Det var en meget kompleks situation, som krævede analyser og beslutninger, der selv under normale omstændigheder vil tage lang tid at træffe. Derfor var vores opfordring, at alle selskaber måtte se på situationen ud fra deres specifikke kontekst.

Samtidig er vi varsomme med at tro, at man som udenforstående kan være dommer over, hvilke handlinger der gavner

eller skader det russiske regime. Der er stor forskel på både de kortsigtede og de langsigtede konsekvenser af en given beslutning. Der er stor forskel på, hvilken effekt og konsekvens en given beslutning kan få i selve Rusland og for medarbejderne lokalt, og der er stor forskel på, hvad der efterfølgende sker med de aktiver, som er berørt.

Den tilgang blev ATP i sidste ende også kritiseret for – fordi vi ifølge pressen ikke offentligt pressede på ”for dialog og indsigt”. ATP har haft intensiv dialog med danske virksomheder, men som udgangspunkt er det ikke vores tilgang, at al dialog skal foregå i det offentlige rum. Særligt, når det handler om så alvorlige og komplekse emner, og hvor shitstormen aldrig var langt fra at blive en orkan.

Vi forventer, at selskaberne løbende tager bestik af situationen og evaluerer konsekvenserne af tidligere beslutninger. Samtidig opfordrer vi selskaberne til at være åbne om baggrunden for deres beslutninger. Selv hvis krigen slutter snart, vil der gå længe, inden Rusland er tilbage i det gode selskab, og det skal man som selskab gøre sig klart.

SANKTIONER OG RUSSISKE INVESTINGER

ATP har en sanktionsovervågning, som dagligt screener ATP's børsnoterede investeringer mod sanktionsdata fra EU, FN og USA, og sikrer, at ATP ikke uforvarende investerer i sanktionerede selskaber. ATP har ikke investeringer i russiske aktier eller statsobligationer – det havde vi heller ikke før invasionen – og derfor ejer vi ikke værdipapirer, som ikke kan sælges pga. af sanktioner mod værdipapirer.



Da Rusland den 24. februar angreb Ukraine, fik det med det samme globale konsekvenser, som vi også mærkede i ATP. Der var forventning om hurtig stillingtagen til den nye virkelighed fra selskaberne, samtidig med at der var tale om meget komplekse politiske og økonomiske beslutninger.

I ATP har vi haft en tæt dialog med de danske selskaber, hvor vi både har lyttet til selskabernes planer og udfordret dem med henblik på at finde de bedste løsninger i en svær situation. Løsninger, som skal fungere både på kort og lang sigt.

Vi har bevidst ikke lagt pres på selskaberne offentligt, fordi vi ikke vil medvirke til at øge presset på dem i en svær og hektisk situation. Vi er tilfredse med, at de danske selskaber over en bred kam har handlet ansvarligt i en svær situation.

Claus Berner Møller, underdirektør, Danske Aktier

Generalforsamlingsforslag

Klarhed om ATP's forventninger

For ATP har det i en årrække været et fast princip at stemme på alle de generalforsamlinger, hvor vi er ejere, uagtet om det er danske eller udenlandske selskaber. Når vi stemmer, er det ikke bare en automatisk øvelse, men en del af vores aktive ejerskab, hvor vi nøje vurderer de enkelte generalforsamlingsforslag.

En stemme imod et forslag på en generalforsamling er et udtryk for, at ATP er uenig i det enkelte forslag, og ikke en generel utilfredshed med et selskab. Tværtimod er ATP langsigtede ejere i selskaberne, og derfor ønsker vi, at selskaberne skal forstå rationalerne, for at vi stemmer imod.

I de danske selskaber deltager vi på generalforsamlinger, hvor vi som oftest holder indlæg, hvor vi kommenterer selskabets generelle udvikling, og hvis vi har stemt imod et forslag, forklarer vi også vores bevæggrunde for dette.

For de udenlandske selskaber har vores praksis været, at vi har sendt selskaberne en e-mail, hvor vi har forklaret rationale bag vores stemmeafgivning, så selskabet ikke blot modtager en stemme imod, men også kan forstå det rationale, der ligger bag stemmen. Det tror vi fører til en større mulighed for forandringer.

Vi har videreudviklet dette arbejde, så vi ikke blot informerer om ATP's holdning til enkelte stemmepunkter, men i stedet bruger lejligheden til også at forklare bredere om vores holdninger. Derfor kontakter vi også selskaber, hvor vi stemmer med bestyrelsens forslag, som vi tidligere ikke ville have kontaktet. Således er vi i kontakt med størstedelen af vores porteføljeselskaber på årlig basis.

Vi kontakter selskaberne og fortæller om vores holdninger til en række emner på baggrund af offentligt tilgængelige data, eller fordi selskaber opererer i en særlig industri. Vi har defineret en række emner, hvor ATP har forventninger til selskaber, og hvis vores data viser, at et selskab bør agere på et givent område, spørger vi ind til dette i vores brev til selskabet.

Vi kan fx se, at et selskabs medarbejderomsætning ligger over gennemsnittet for branchen, eller at der ikke er tilstrækkelig diversitet i selskabets øverste ledelseslag. Begge dele kan være tegn på underliggende problemer i et selskab. Typisk får vi et skriftligt svar fra selskabet, eller der bliver sat et online-møde op, hvor vi drøfter emner.



Helt generelt, så mener vi i ATP, at selskaber er de bedste til at forstå deres egen omverden og interesser. Derfor giver vi dem forholdsvis stor frihed i, hvordan de indretter sig. Men der er dog en række områder, hvor vi sætter nogle minimumsforventninger, som alle selskaber bør leve op til – fx CO₂-rapportering. Vi bruger stemmehensigterne til at kommunikere vores forventninger samtidig med, at vi får fingeren på pulsen på en række vigtige emner hos selskaberne. Jo klarere et billede selskaberne har af vores forventninger som investor, desto større mulighed har vi for at lykkes med vores aktive ejerskab.

Jakob Skafte, Director, ESG

EKSEMPLER PÅ ATP'S STEMMEHENSIGTER

I 2022 har vi blandt andet opfordret selskaber til at arbejde med politikker og processer om menneskerettigheder og CO₂-rapportering. Den nye EU-regulering for bæredygtig finansiering pålægger investorer en række krav, som kræver data fra selskaberne, hvilket vi også har opfordret selskaberne til at lægge frem.

Human Rights:

ATP expects our portfolio companies to adhere the UN Guiding Principles for Business and Human Rights (UNGPs) which states that businesses have a responsibility to respect human rights and the environment and should undertake effective due diligence.

The European Commission will later this year introduce legislation to make human rights due diligence mandatory for EU companies. Although detail on the proposed legislation is still lacking, ATP expects our portfolio companies to have policies and processes regarding human rights in place including human rights due diligence processes to identify, prevent, mitigate, and address adverse human rights impacts. Furthermore, ATP expects that companies have processes for stakeholder engagement and remedy aligned with UN Guiding Principles.

ATP believes that companies already working on implementing respect for human rights in their organizations are likely to be well-placed to meet the increasing legal requirements including the coming EU-legislation.

GHG Reporting:

ATP believes climate change is a material risk for all companies. Therefore, we expect all companies to track its emission across scope 1, 2 and 3 as well as challenging itself to limit emissions across all scopes. Furthermore, we expect companies to evaluate its business model in the light of climate change to future proof the business and take advantage of opportunities. We urge all our investments to follow the recommendations from the Task Force on Climate-related Financial Disclosures.

As an extension of this we also expect companies to be vigilant on their impact on biodiversity in their operations as well as in their supply chain and the end use of their product.

EU Sustainable Financial Disclosure Regulation:

The European Union has enacted an ambitious sustainable finance regulation such as the Taxonomy and Disclosure regulation and in the near future the Corporate Sustainability Reporting Directive. Although your company is not in scope of the European regulation we strongly encourage you to acquaint yourself with the data demands such as the Principal Adverse Impact Indicators and the Taxonomy and publish these data as part of your annual reporting as we believe this will be important for European Investors going forward.

Bagom stemmesedlen

ATP tager i årets løb stilling til en række forslag på generalforsamlinger, hvor det både handler om personers kvalifikationer og egnethed til bestyrelsesposter, finansielle beslutninger og forslag fra aktionærer, som kan omhandle en bred række emner.

På ATP's hjemmeside kan man se, hvordan vi har stemt på alle de generalforsamlinger, hvor vi har stemmeret. Her er forkla-

ringerne typisk meget korte pga. ressourcensyn. Men for at vise, hvordan vi tænker, har vi her udvalgt enkelte selskabers generalforsamlinger, hvor vi fortæller mere om baggrunden for vores stemmer. Alle ATP's stemmeafgivelser kan findes på atp.dk.

Berkshire Hathaway

Bestyrelsens forslag:

1. Valg til bestyrelsen

ATP stemte imod 11 af de 15 foreslåede bestyrelsesmedlemmer. Vi har stemt imod bestyrelsesformanden, da han også er CEO. Vi stemte imod medlemmerne af lønudvalget, da en række direktionsmedlemmer under den adm. direktør aflønnes på et niveau, vi ikke finder rimeligt. Derudover stemte vi imod medlemmerne af nomineringsudvalget, fordi bestyrelsen ikke lever op til vores forventninger om diversitet. Endelig stemte ATP imod medlemmer af revisionsudvalget, da selskabet ikke lever op til forventningerne indenfor klimarapportering.

Aktionærforslag:

2. Krav om uafhængig formand

ATP stemte for forslaget om uafhængig formand.

3. Rapportér om klimarelaterede risici og muligheder

Berkshire Hathaway har betydelige investeringer i selskaber, der kan blive påvirket af klimaforandringer. Det vil være i aktionærernes interesse, at selskabet rapporterer om disse, da det vil gøre aktionærerne bedre i stand til at forholde sig til, om selskabets tilgang er tilstrækkelig. Derfor stemte ATP for forslaget.

4. Rapportér om emission af drivhusgasser og mål herfor

Det vil være i aktionærernes interesse, at selskabet rapporterer om disse, da det vil gøre aktionærerne bedre i stand til at forholde sig til, om selskabets tilgang er tilstrækkelig. Derfor stemte ATP for forslaget.

5. Rapportér om ligebehandling

ATP støttede forslaget, da det vil skabe mere åbenhed om selskabets arbejde med ligebehandling og diversitet.

Homedepot

Bestyrelsens forslag:

1. Valg til bestyrelsen

ATP stemte imod 9 af de 14 foreslåede bestyrelsesmedlemmer. Vi stemte imod medlemmerne af lønudvalget, da lønpolitikken ikke lever op til vores forventninger, da fx bestyrelsesformanden aflønnes bl.a. med variabel løn. Af samme grund stemte vi imod valget af formanden. Derudover stemte vi imod medlemmerne af nomineringsudvalget, fordi bestyrelsen ikke lever op til vores regler om min. 30 pct. mænd og kvinder.

2. Valg af revisor

KPMG har fungeret som revisor for Home Depot siden 1979, hvilket er længere end vores 15-års grænse. ATP forventer, at revisor udskiftes regelmæssigt for at bevare uafhængighed og få friske øjne på selskabets regnskaber. Derfor stemte ATP imod KPMG som revisor for det kommende år.

3. Ledelsesaflønning

Selskabet har kombineret rollen som bestyrelsesformand og adm. direktør, og derfor stemte vi imod lønpolitikken, da den kombinerede rolle gør, at CEO's samlede løn overstiger vores forventninger til løn for en bestyrelsesformand. Samtidig fandt vi selskabets såkaldte CEO Pay Ratio på 455:1 problematisk.

4. Aktieplan

ATP stemte for aktieprogrammet, der sigter mod at give ledelse og medarbejdere mulighed for deltagelse i aktieprogrammer.

Aktionærforslag:

5. Reducer beholdningsgrænsen, der giver ret til at indkalde til ekstraordinær generalforsamling

ATP støttede aktionærforslaget, der sigtede mod at sænke grænsen for ret til generalforsamlingsindkaldelse fra 25 pct. af aktiekapitalen til 10 pct. En grænse på 10 pct. giver i ATP's optik ikke problemer med misbrug af indkaldelser, men øger aktionærers indflydelse.

6. Krav om uafhængig formand

ATP stemte for forslaget om uafhængig formand, da vi ikke ønsker personsammenfald mellem direktion og bestyrelse.

7. Rapportér om sammenhængen mellem udgifter til politisk arbejde og selskabets værdier

Det kan påvirke selskabet negativt, hvis der ikke er sammenhæng mellem dets værdier og dets politiske interessevaretagelse. Derfor valgte ATP at støtte forslaget om en rapport, der kortlægger sammenhængen mellem disse.

8. Rapportér om skridt til at forbedre køns- og race-diversitet i bestyrelsen

Kønsdiversiteten i bestyrelsen lever ikke op til ATP's forventning, og derfor stemte vi for dette forslag.

9. Rapportér om indsats imod afskovning i leverandørkæden

Selskabet kan gøre mere for at sikre sig mod afskovning, og forslaget er et skridt i den rigtige retning.

10. Rapportér om ligebehandling

ATP støttede forslaget, da det vil skabe mere åbenhed om selskabets arbejde med ligebehandling og diversitet.

5 spørgsmål om diversitet til ATP's aktiechef Claus Wiinblad



for at der er bredt udvalg af kandidater fra begge køn, som har kvalifikationer og erfaringen til at få de mest ansvarsfulde poster. Derfor har vi i vores arbejde med selskaberne længe haft fokus på selskabernes arbejde med diversitet i alle ledelseslagene og ikke kun i toppen.

3. FINDES DER ET OLDBOYS NETVÆRK I DANMARK?

Det var nok det rigtige spørgsmål at stille for 10-15 år siden, men nu synes jeg faktisk, vi er kommet videre fra, at bestyrelserne var en lukket klub – tværtimod er der faktisk blevet åbnet rigtig meget op for nye typer medlemmer.

4. SER I PÅ ANDRE DIVERSITETSUDFORDRINGER END KØN?

Trenden de seneste år har været en internationalisering af de danske bestyrelser, hvor selskaberne har valgt medlemmer og formænd fra udlandet, som er kommet med international erfaring og nye kompetencer. Det har helt klart været et plus, men samtidig skal selskaberne passe på at holde en balance mellem de internationale og de danske medlemmer – særligt hvis direktionen også er rekrutteret international. Et internationalt medlem har ikke nødvendigvis den samme føling for særligt danske problemstillinger, som påvirker selskabet.

5. ER TALENTMASSEN BLANDT DANSKE KVINDER STOR NOK?

Det er den helt sikkert, og det skal vi i Danmark blive bedre til at få sat i spil. Det handler om, at de skal få den erfaring, der gør, at de kan træde ind i bestyrelser. Det kan fx være i form af internationale opgaver, nye arbejdsområder, ledelsesansvar med mere. Det er sådanne elementer, vi gerne vil se, når vi vurderer selskabernes diversitetspolitikker.

1. HVORDAN HAR UDVIKLINGEN VÆRET INDENFOR DIVERSITET I DANSKE SELSKABER DE SIDSTE 20 ÅR?

Vi er særligt i de seneste år kommet godt på vej i Danmark, og særligt de store børsnoterede virksomheder er rykket fra. Så nu gælder det de mindre virksomheder og de unoterede virksomheder. Generelt er det jo vigtigt, at vi har de rigtige kompetencer til steder, og der er arbejdet med at øge talentmassen vigtigt – herunder også at få flere kvinder i ledelse. Det betyder, at vi skal styrke talentgrundlaget i virksomhederne, og kandidaterne skal sørge for, at den rigtige erfaring – det kan fx være international erfaring, som i stigende grad er vigtigt.

2. HVAD SER DU PÅ, NÅR DU VURDERER ET SELSKABS ARBEJDE MED DIVERSITET?

Vi vil jo gerne se, at de arbejder med hele fødekæden i deres virksomhed. Det handler ikke kun om, at selskaberne skal besætte de øverste poster, men at de skal skabe grundlaget



På ESG-rejse i Sverige

ATP har længe haft en dansk aktieportefølje, som bygger på et tæt kendskab til selskaberne og deres ledelser. Dette giver os mulighed for at lave en langsigtet aktiestrategi, hvor vi med aktivt ejerskab er med til at realisere selskabernes potentiale.

Over de seneste år har ATP udvidet dette arbejde til at inddrage svenske selskaber. Det har vi gjort, fordi markedet har en række af de samme karakteristika som Danmark, men samtidig giver adgang til andre sektorer. Det er kendte større selskaber som fx Volvo, Hennes & Mauritz og Ericsson.

Samtidig har Sverige de seneste år løbende haft en række børsnoteringer, hvor det danske marked ikke i så høj grad får bragt nye selskaber på de noterede markeder.

Geografien gør også, at ATP kan bruge den samme tilgang til aktivt ejerskab, hvor vi opbygger en nær relation til selskaberne og deres ledelse for på den måde at få en fortrolig og tillidsfuld dialog. Her spiller en mangeårig svensk ATP-ansat en kernerolle i dialogen.

I de mindre selskaber, hvor fokus endnu ikke har været rettet meget mod ESG, går vi i dialog for i samarbejde med selskaberne at afdække, hvordan et øget fokus på ESG kan være med til at understøtte værdiskabelsen på den korte og den lange bane.

Hvor de store selskaber ofte har afdelinger med specialister ansat, så har de mindre selskaber måske kun en eller ingen dedikerede ansatte til arbejdet med samfundsansvar. Mængden af initiativer og forskellige organisationer på ESG-området virker derfor overvældende og svær at prioritere i. Her kan ATP være en sparringspartner, som kan give råd om, hvor det vil være godt at sætte ind med nye tiltag, og hvilke tiltag der er mindre presserende.

Vi var tilfredse med at konstatere, at der hos alle selskaber var et solidt fokus på ESG:

- Rapporterer på ESG i enten årsrapport eller selvstændig ESG-rapport
- Har basale politikker og processer på plads
- Er opmærksomme på kommende lovmæssige krav – både nationale og internationale
- Arbejder med at øge transparens generelt og i rapportering

Men samtidig pegede selskaberne også selv på en række udfordringer, som er typiske for mindre selskaber.

- Væsentlighedsanalyse af hvor har virksomheden den største indvirkning på miljø og samfund, der også har betydning for forretningen.
- Indsamling og rapportering af data
- Supply chain management
- Forventninger fra investorer og kunder
- Regulering

ATP'S FASTE BUDSKABER TIL MINDRE SELSKABER

1. Vi tror på, at inddragelse af ESG kan bidrage til jeres langsigtede værdiskabelse
2. Priorité indsats efter det, der er materielt for jeres virksomhed
3. Afklar, hvem der er jeres interessenter på ESG-området
4. Jeres rapportering skal tilfredsstillende både investorer og øvrige interessenter
5. Det kan virke uoverskueligt – mist ikke modet

CINT

Cint er et globalt softwareselskab førende indenfor indsamling af digital insights. Cint har verdens største forbrugernetværk for digital undersøgelsesbaseret forskning med mere end 149 mio. engagerede respondenter i mere end 130 lande.

Selskabets strategi på ESG er fra 2021, og selskabet er i gang med at integrere denne i organisationen, ligesom selskabet arbejder på at få rapportering udvidet med relevante ESG/sustainability-nøgletal.

BHG

BHG sælger produkter til gør-det-selv og boligindretning på nettet med onlineforretninger i 24 lande. Selskabet har stor fokus på ESG og arbejder kontinuerligt på at forbedre integration af strategi og proces i forretningerne, ligesom der arbejdes på at forbedre rapporteringen af ESG-nøgletal. Selskabet har en stor opgave foran sig i forhold til at kortlægge dets supply chain med flere tusinde varer, herunder leverandørers Co2-udledning.

LINDAB

Lindab er en førende ventilationsvirksomhed, der tilbyder løsninger til energieffektiv ventilation og et sundt indeklima i Europa. I Nordeuropa har Lindab også et omfattende udvalg af tag-, væg- og regnvandssystemer. Lindab er langt i arbejdet med bæredygtighed og har et større internt team. Selskabet har sat mål for vurdering af alle leverandører inden 2023. Selskabet rapporterer allerede nu på scope 1 og 2, men forventer at have scope 3 klar til næste regnskab samt mål for Co2-udledninger. Lindab har som mål at blive en af de først til at anvende grønt stål, og har indgået en aftale med en producent om levering fra 2026.