

ATP Koncernen

Aktivt ejerskab 2024

—
- en del af ATP's samfundsansvar

atp=

Introduktion

Indsatser med effekt

Har aktivt ejerskab, hvor investorer går i dialog med selskaber, overhovedet en effekt og i så fald, hvem kan man tilskrive æren for effekten – er det den enkelte investor, andre investorer eller måske selskabet selv?

For ATP er det ikke så vigtigt, hvem der skal have æren. Det vigtige er, at der sker en effekt, og at den effekt faktisk har en reel betydning for selskabet og omverdenen. For hvis der ikke er en reel effekt, så gavner det ikke selskabet og dermed ikke ATP som aktionær – og det gavner heller ikke omverdenen.

At det aktive ejerskab tager tid, har ATP flere konkrete eksempler på. I 2022 fremsatte ATP et forslag om mere diversitet i bestyrelsen på det japanske selskab ACOM's generalforsamling.

Forslaget blev dengang stemt ned, men i 2024 kan vi konstatere, at selskabet nu for første gang har valgt en kvinde til bestyrelsen. Det kan ikke føres direkte tilbage til ATP's forslag, men viser, at effekt ofte er summen af fleres arbejde, der fører til udvikling over tid.

Det er også et godt eksempel på, at ændringer ikke sker hen over natten, men tager tid og vedholdenhed. ATP's pejlemærker for klima og diversitet er også et udtryk for dette. De færreste selskaber ændrer retning med det samme, men over tid vil vi gerne se en positiv udvikling.

Fokus på effekt går igen som et tema i meget af ATP's arbejde i 2024. Vores nye pejlemærker følger den konkrete udvikling i CO₂-emissioner og diversitet i selskaberne. Vi vil nemlig gerne se, at tingene forbedres over tid.

Der kan være gode grunde til, at et selskab ikke altid kan leve op til vores pejlemærker, fx at et selskabs forretning vokser, og de absolutte emissioner derfor stiger. Men vi har brug for at

høre selskabets begrundelser for netop at kunne vurdere, om selskabet fortsat er på rette vej.

Med det nye bæredygtighedsdirektiv CSRD forventer vi at se en markant udvidelse af selskabernes ESG-rapportering som følge af de nye krav, men her er det fortsat vigtigt at have den reelle effekt for øje. Omvendt kan for meget data også gøre rapportering uoverskuelig, så man ikke kan se skoven for bare træer. CSRD skal ultimativt føre til bæredygtige forbedringer, men hvis kræfterne bliver lagt i for meget rapportering, så kommer vi ingen vegne.

Derfor har ATP også nogle forventninger til selskabernes rapportering, som vi løbende kommunikerer om i vores dialog med selskaberne. Ser man på hele CSRD med tilhørende tematiske standarder, så kan det blive en rigtig stor omgang med op mod 1200 oplysningskrav.

Her er det for ATP vigtigt at huske på, at materialitet er kernen i CSRD-rapporteringen. Det vil sige, at for at et selskab skal rapportere om et tema i CSRD, så skal det være materielt - det vil sige væsentligt - ud fra enten en finansiel eller samfundsmæssig linse. Her bør selskaber overveje deres grænser for materialitet, så man holder fokus på det mest betydningsfulde.

Hos ATP er det dog en forventning, at de tematiske standarder om klimaændringer, egen arbejdsstyrke og virksomhedsadfærd vil være relevante for alle selskaber. Derudover bør selskaber tilvælge tematiske standarder ud fra et fokus på at rapportere om det materielle.

Det samme gør sig gældende for de enkelte oplysningskrav i hver af de tematiske standarder. Her bør selskaberne veje hvert oplysningskrav og vurdere, om det er materiel information for investorer eller andre interessenter.

Seks ESG-principper sætter retningen

ATP har et investment belief om, at integration af ESG i vores investeringsarbejde kan reducere risici og bidrage til langsigtet værdiskabelse. Derfor søger vi løbende:

- 1 At skelne finansiel materialitet og samfundsmæssig materialitet fra hinanden og samtidigt løbende forsøge at forstå samspillet mellem finansiel materialitet og samfundsmæssig materialitet.
- 2 At forbedre vores ESG-datagrundlag med fokus på at udvikle selskabers egen rapportering af data.
- 3 At udvikle ATP's generelle pejlemærker og specifikke forventninger til selskabernes ESG-praksis.
- 4 At kortlægge ATP's investeringsporteføljers ESG-karakteristika med henblik på at prioritere ESG-indsatsen.
- 5 At bidrage til reelle forbedringer i det enkelte selskab både til gavn for ATP's investeringer og samfundet med udgangspunkt i en præference for aktivt kapitalejerskab.
- 6 At udbygge stærke processer for både ESG due diligence og ESG asset management på tværs af aktivklasser skræddersyet til de konkrete investeringsprocesser.

Generalforsamlinger

Fokusér på det væsentlige i bæredygtighedsrapporteringen

Et af de emner, som fylder meget i danske og europæiske selskaber, er implementeringen af EU's nye bæredygtighedsrapporteringsdirektiv. Med CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) udvides selskabernes rapporteringsforpligtelser markant, og i standarderne er der over tusind separate datapunkter.

Mange selskaber har udtrykt bekymring for omfanget af rapporteringen og frygter, at de byrder, som det pålægger selskaberne, ikke står mål med den værdi, som oplysningerne giver. ATP deler den bekymring, og derfor har vi i 2024 haft fokus på CSRD i vores arbejde med aktivt ejerskab.

På de danske selskabers generalforsamling har ATP leveret et kort budskab om CSRD, som kan give pejling til selskaberne om ATP's holdning. Selskaberne skal huske på, at CSRD handler om at rapportere om det materielle eller væsentlige for lige præcis det givne selskab. Det gælder både på temaer, men også ned på de enkelte datapunkter. Vores oplevelse er, at budskabet generelt blev godt modtaget hos selskaberne.



Information er ikke gratis at producere, og investorer og andre har heller ikke ubegrænset tid til at læse rapporter. Derfor er det vigtigt, at selskaberne er skarpe, når de laver deres CSRD-rapportering. Det handler om at fortælle det væsentlige på en koncis måde, så det ikke drukner i mængden.

Claus Wiinblad, Chef for Danske Aktier

CSRD KORT FORTALT

CSRD er et direktiv, som bliver implementeret i dansk lov. De tolv tekniske standarder til CSRD kaldes ESRS (European Sustainability Reporting Standards), hvor to er generelle og obligatoriske krav, mens de sidste 10 er tematiske standarder indenfor fx klima, forurening og arbejdsstyrke. De tematiske standarder vælges på baggrund af en dobbeltvæsentlighedsanalyse, som ser på hvilke bæredygtighedsemner et selskab enten har indflydelse på eller bliver påvirket af.

Det samme budskab har vi uddybet i et brev til CFO'erne i vores danske porteføljeselskaber. Vi ser hellere, at selskaber rapporterer på færre, men væsentlige datapunkter, frem for at forsøge at lukke flest mulige datahuller. Det gælder fx, når man rapporterer om oplysninger fra sin forsyningskæde – her bør man kun rapportere om forhold i værdikæden, som bringer væsentlig information til regnskabsbrugere.

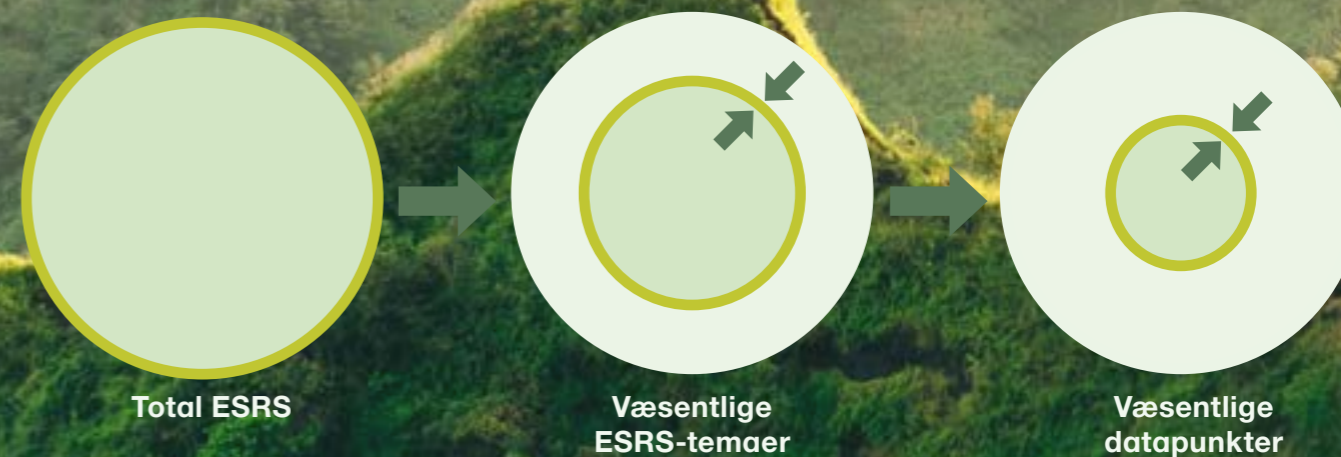
Det er vigtigt at fastslå, at ATP ikke giver et fripas til at springe over, hvor gærdet er lavest. Vi forventer, at selskaberne laver en solid dobbeltvæsentlighedsanalyse og rapporterer på de emner, som analysen peger på.

Men vi vil gerne indskærpe, at det ikke er al information i CSRD, som vil være relevant for investorer, og derfor bør selskaber være påpasselige med at forsøge at rapportere mest muligt. Risikoen er, at man så drukner den væsentlige information med uvæsentlige datapunkter.

Som udgangspunkt er det ATP's klare forventning, at særligt tre tematikker vil være væsentlige at rapportere om for alle selskaber uanset branche. Det drejer sig om standarderne for klimaændringer, egen arbejdsstyrke og virksomhedsadfærd.

Inden for disse tre ESRS-emner har vi ligeledes specificeret hvilke datapunkter, som vi gerne ser, at selskaberne rapporterer om, da vi mener, at disse datapunkter giver investorer værdifuld indsigt i selskaberne.

De tematiske standarder i CSRD (ESRS) giver mulighed for at skære rapporteringen til ud fra væsentlighed. Ingen selskaber kommer til at svare på alt.



Selvom standarderne til CSRD er omfattende, så giver de rum til, at selskaberne kan skære rapporteringsmængden til, så de udover de obligatoriske dele kan fokusere på det væsentligste for det enkelte selskabs

virkelighed. Hvis et bæredygtighedstema ikke er væsentligt, kan det vælges fra, ligesom enkelte datapunkter også kan vælges fra, hvis de ikke vurderes væsentlige.

Forventninger

Pejlemærker sætter forventninger til selskabers ESG-performance

ATP's grundlæggende holdning er, at det er reelle forbedringer i selskaberne, som skal drive den positive udvikling i vores portefølje og i samfundet omkring os. Derfor vil ATP stille pejlemærker op for selskaberne i vores portefølje, som skal hjælpe os til at se, om selskaberne over tid forbedrer sig på de relevante parametre.

Vi ønsker ikke at stille urealistiske forventninger, men i stedet have fokus på, at det enkelte selskab løbende flytter sig og forbedrer sin performance - også selvom selskabet i forvejen præsterer godt på de udvalgte parametre.

Derfor har ATP også respekt for, at selskaber kommer fra forskellige udgangspunkter. Der kan for eksempel være generelle udfordringer i en branche eller særlige forhold i selskabets egen historik.

ATP har udvalgt CO₂-emissioner og diversitet som de første tematiske pejlemærker. De er valgt fordi, at vi for begge pejlemærker har et godt datagrundlag og en klar metrik at måle ud fra. I fremtiden er der mulighed for at inkludere nye pejlemærker, hvis der bl.a. er tilstrækkelige data til rådighed.

Metoden er ens på tværs af tematiske pejlemærker og indbefatter, at vi indhenter data for vores porteføljeselskaber på de to temaer, som herefter analyseres for at udlede, om selskabernes udvikling er gået i en positiv eller negativ retning.

Ud fra analysen går vi i dialog med de selskaber, der over tid har haft en negativ udvikling for at få en forklaring fra selskaberne på årsagerne bag. Der kan være gode grunde til, at udviklingen går den forkerte vej, men over tid vil vi gerne kunne se, at selskabet vender deres udvikling.

Vores tilgang afspejler vores sædvanlige praksis i det aktive ejerskab, hvor vi er tættere på de danske børsnoterede selskaber og vores direkte investeringer, mens vi har en anden

tilgang til de globale selskaber, der afspejler vores ejerandel og den geografiske nærhed.

Pejlemærkerne er fastsat over en periode på to år, hvilket muliggør, at selskaber kan have udsving i deres udvikling på kort sigt ved fx at have stigende emissioner ét år, men samlet set over en toårig periode have faldende emissioner. I sådanne tilfælde vil et selskab ikke blive kontaktet.

RELATIVT ELLER ABSOLUT?

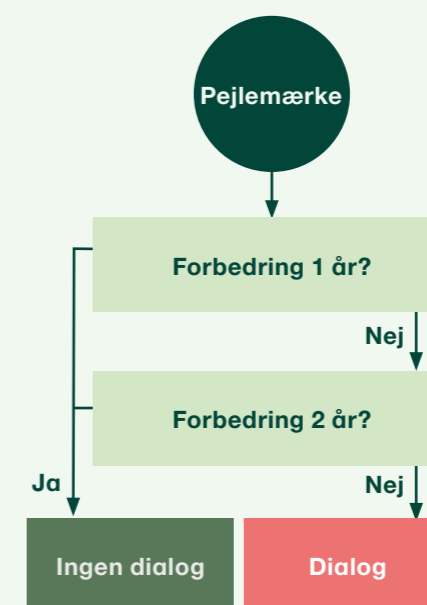
Når man skal se på en udvikling, så er der stor forskel på, om man bruger en relativ eller absolut målemetode.

Med en relativ metode sættes udviklingen i forhold til en anden metrik fx omsætning eller markedsværdi. Denne metode tager fx højde for, at et selskabs omsætning kan vokse, og man ser emissionernes udvikling i relation til dette.

Dermed er det to variabler, der kan flytte sig, og man er således ikke sikker på at det er emissionerne, der falder. Det kan i stedet være markedsværdi eller omsætning, som stiger, og dermed får emissionerne til at falde.

Vil man se på de faktiske emissioner, skal man bruge en absolut målemetode – altså udelukkende se på fx CO₂-emissioner. Det har den svaghed, at hvis et selskab fx vinder markedandsede fra konkurrenter eller er et ungt selskab, så vil det være svært at vækste uden, at de absolutte emissioner stiger. Derfor vil man skulle forholde sig til baggrunden for stigende emissioner, når man bruger en absolut metrik.

Pejlemærker skal vise konkrete forbedringer hos selskaberne



Pejlemærketilgangen ser på selskabers forbedring over tid. Hvis et selskab ikke har forbedret sit standpunkt indenfor en et- eller toårig periode, går vi i dialog med selskabet for at forstå baggrunden for den manglende fremgang. Mange problemer som fx CO₂-emissioner vil tage mere end to år at løse, men vi sætter fokus på det korte sigte for at sikre, at det lange perspektiv ikke bliver en sovepude for selskaberne.

Pejlemærker i praksis

ATP har i første omgang udvalgt to pejlemærker, hvor vi løbende vil følge selskabernes forbedringer. Det er CO₂-emissioner (scope 1+2) samt diversitet i selskabernes ledelse. De to pejlemærker er udvalgt på baggrund af en række parametre.

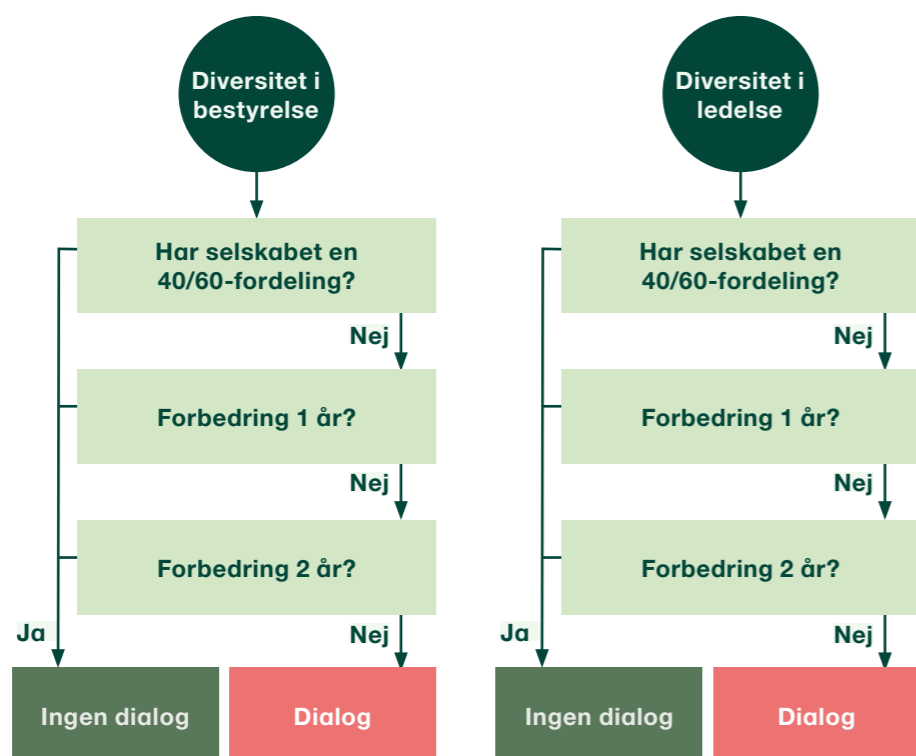
Diversitet

For ATP handler diversitet om at se bredt på talentudvikling og sikre, at man har de rette kandidater til ledende stillinger. Derfor afspejler pejlemærket om diversitet også en bredere forventning om, at man tager diversitet seriøst i hele sin forretning.

Pejlemærket på diversitet tilsiger, at selskaber enten skal have eller nærme sig en 40/60-kønsfordeling i bestyrelsen og på tværs af ledelse i organisationen over en toårig periode.

ATP følger også udviklingen i diversitet hos selskabernes direktioner, men da dette kan være meget små grupper af personer, er det svært at have en regelbaseret tilgang til.

Pejlemærker for diversitet



CO₂-emissioner

ATP vil med dette pejlemærke øge forståelsen af det enkelte selskabs CO₂-udledninger og sætte fokus på selskabers reelle reduktioner ved at kigge på deres absolutte CO₂-udledninger i stedet for selskabets relative emissioner (ift. omsætning m.m.).

Et selskab med en lavere emissionsintensitet sammenlignet med året før kan stadig have stigende emissioner, hvis deres omsætning også er steget.

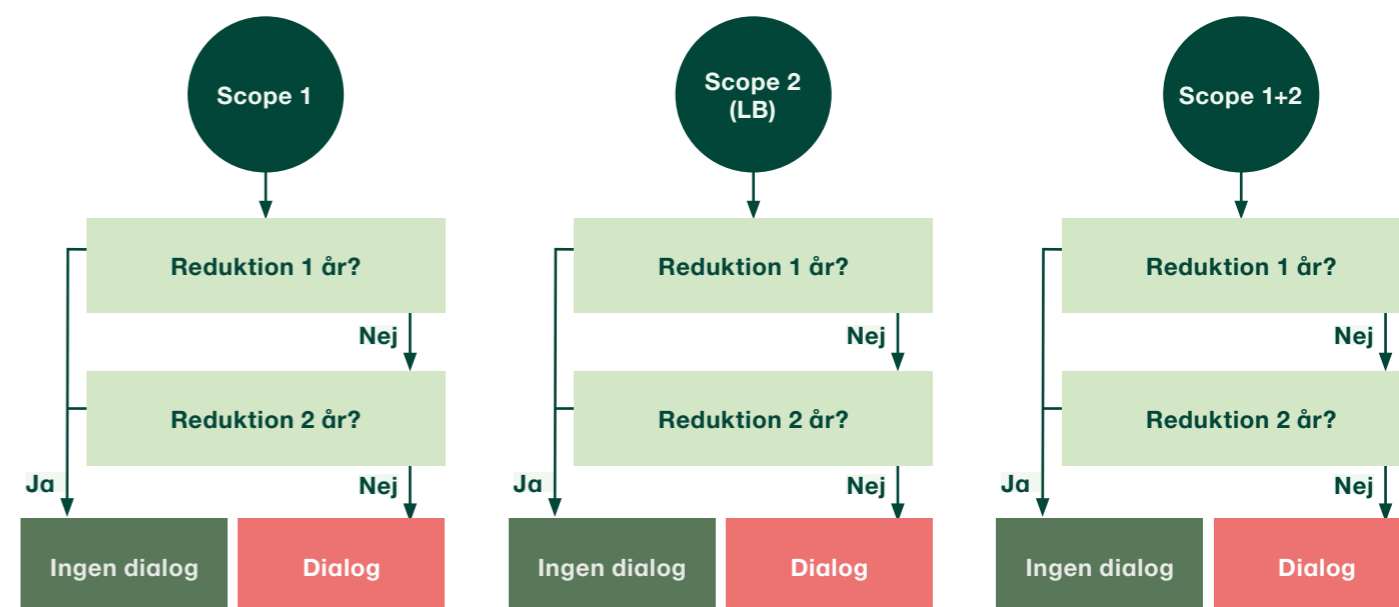
ATP har fokus på, at selskaber skal reducere deres absolutte CO₂-emissioner over en toårig periode på scope 1, scope 2 (location-based) og samlet set. ATP's pejlemærke tager udgangspunkt i selskabernes scope 1 og 2 emissioner, da det er emissioner, som hænger tæt sammen med selskabets drift, hvor selskabet nemmere kan have en mere direkte påvirkning.

I pejlemærket anvendes location-based og ikke market-based CO₂-data, da vi mener, at det giver den mest klare forståelse af selskabets egne tiltag for at reducere CO₂-emissionerne.

Scope 3 CO₂-emissioner er fortsat en udfordring for mange selskaber. Det skyldes, at scope 3 dækker emissioner, som ligger i selskabets værdikæde, hvor det er sværere for et selskab at påvirke dem. Selvom scope 3 ikke er med i pejlemærket, så er scope 3-data vigtige for at forstå udvikling i et selskabs emissioner – fx hvis et selskab in- eller outsourcer dele af sin værdikæde, hvor emissioner også flytter med. Vi vil løbende overveje i hvilken udstrækning, vi mere direkte kan inddrage selskabernes scope-3 emissioner i vores pejlemærke. Ligeledes opfordrer vi vores porteføljeselskaber til at rapportere om scope 3 data.

Location-based rapportering dækker over de faktiske emissioner fra strømforbrug m.m. på de elnet, som et selskab er en del af. Dermed er location-based mere retvisende for selskabets faktiske emissioner. Market-based rapportering opgør emissionerne ud fra kontrakter på fx grønne certifikater.

Pejlemærker for CO₂-emissioner



Diversitet

Plads til forskellighed sikrer talentmassen

I en tid hvor mangel på arbejdskraft er en af de største udfordringer for selskaber, så er behovet for at gøre arbejdspladserne attraktive øget, så man kan trække på den bredest mulige pulje af talenter. Derfor er diversitet et vigtigt emne for selskaber i kampen for at være konkurrencedygtige.

Det er for det første sund økonomisk fornuft at få sat den fulde talentmasse i spil, når selskaberne skal udpege deres ledere og medarbejdere. Det kan være tiltag, der gør, at unge forældre kan balancere arbejdslivet med familielivet, seniorordninger eller markeringer, som viser minoritetsgrupper, at de også er ønskede på arbejdspladsen.

For det andet har alle – mænd, 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.

ATP har en markant rolle som en af de største danske investorer. Den indflydelse har vi igennem flere år brugt til at sætte fokus på ligestilling i selskaberne – både på de øverste ledelsesniveauer, men også på de lavere niveauer. Vi har i år rost de

selskaber, som har forbedret deres standpunkt, også selvom de kommer fra et lavt niveau, og løftet pegefingeren for de selskaber, som står stille eller er gået tilbage. Det handler både om at skubbe til de selskaber, der har brug for et skub for at komme i gang, men også sikre, at fokus bliver fastholdt hos de selskaber, der allerede er godt på vej.

Selvom vi ikke er i mål, så er det ATP's indtryk, at selskaberne generelt tager det seriøst og løbende arbejder med at forbedre diversiteten i deres organisation. I bestyrelser og direktioner er det små tal, så en enkelt person kan gøre forskellen på om man når over eller under grænseværdien. Selvom et selskab kommer over barren, så er det kun en succes, hvis det er udtryk for en underliggende tendens i selskabet.

Derfor skal vi også have det lange stræk for øje på og kigge bredere end blot de øverste ledelseslag. Ved at sikre en bred talentmasse af ledere i de lavere ledelseslag, så danner man også grundlaget for fremtidige rekrutteringer til lederstillinger. Derfor ser vi gerne, at selskaberne forbedrer deres kønsdiversitet i hele deres organisation, så de rigtige kandidater står klar, når der opstår et behov for nye rekrutteringer.

ATP's forventning til bestyrelser i danske selskaber er mindst to medlemmer af det underrepræsenterede køn og for udenlandske bestyrelser mindst 30 pct. af det underrepræsenterede køn

Udvalgte bemærkninger fra ATP om diversitet på danske selskabers generalforsamlinger

COLOPLAST 2023

"Indenfor ESG fokuserer Coloplast blandt andet på kønsdiversitet, hvilket jeg spurgte ind til på sidste års generalforsamling, da udviklingen gik den forkerte vej for andelen af kvinder på Senior Leadership niveauet. Selskabet forklarede, at der var søsat en række ekstra initiativer, der skulle sikre en øget diversitet. I 2022/23 er udviklingen vendt og andelen af kvinder på Senior Leadership niveauet er kommet op på 26%, hvilket er 5 procentpoint højere end sidste år og også højere end for 2 år siden. Målet for 2030 er, at kvinderne mindst skal udgøre 40% på Senior Leadership niveauet, og det virker nu realistisk. Det er godt at se, at den øgede fokus på diversitet bærer frugt og giver de ønskede resultater. Men fokus skal fastholdes for at nå det langsigtede mål."

Claus Berner Møller, underdirektør Danske Aktier

ØRSTED 2024

"Ørsted har en målsætning om en 40% andel af det underrepræsenterede køn i 2030 for både medarbejdere, den brede ledergruppe og for senior directors. Det er godt at se en positiv udvikling i 2023 for både medarbejdere og den brede ledergruppe, mens gruppen af senior directors ligger på et fortsat relativt lavt niveau på 22% af det underrepræsenterede køn. Jeg håber, at vi vil se, at det positive arbejde i den brede ledergruppe bidrager til at udvikle en bredere talentmasse, som forhåbentlig også fremover vil vise sig i de højere ledelseslag."

Claus Wiinblad, Aktiechef

NTG 2024:

"Generelt har det været positivt at se udviklingen for NTG på det område siden børsnoteringen. Men især i forhold til kønsdiversitet står NTG fortsat med en udfordring. Der er ingen kvinder i det øverste ledelseslag, og målsætningen om at nå mindst 10% er udskudt et år. Jeg har stor forståelse for, at det er en svær opgave i jeres industri. Men fra ATP's side vil vi sætte pris på, at der bliver skruet op for indsatsen på det område."

Kristian Gaarde, Senior Portefølje Manager

ATP tager ansvar for sine stemmer

I de globale selskaber har der de seneste år været et modpres mod den store ESG-bølge, som vi så for fire-fem år siden, hvor der fx i USA var medvind til ESG-forslag hos de største selskaber.

Der ses nu et pres imod ESG-dagsordenen, som kommer til udtryk på to måder. Den første, som er den mest betydningsfulde, er at de store amerikanske kapitalforvaltere er mindre tilbøjelige til at stemme for ESG-forslag end tidligere. Dermed sender de nogle andre signaler end tidligere til selskaber.

Det andet er, at vi nu i højere grad ser aktionærforslag, hvis formål er at begrænse selskabernes mulighed for at lave ESG-tiltag. Dette er til dels også drevet af det polariserede politiske miljø i USA, som også kommer til udtryk på selskabernes generalforsamlinger.

ATP's tilgang til generalforsamlinger har ikke ændret sig. Det er fortsat vores tilgang, at forretningsfokuseret ESG er værdi-

skabende for selskaberne på lang sigt. Vi vurderer hvert enkelt aktionærforslag på sine egne præmisser, og vi stemmer for, hvis vi mener, at forslaget er værdiskabende for selskabet eller er med til at tilvejebringe væsentlig information til aktionærerne. Omvendt stemmer vi imod, hvis vi mener, et forslag er for præskriptivt eller forsøger at detailstyre et selskab.

Af samme grund opgør vi ikke, hvor mange aktionærforslag vi stemmer for eller imod på årlig basis, da det i sig selv hverken kan ses som udtryk for en god eller dårlig tilgang, da aktionærforslagene i sig selv er forskellige.

Ser man på, hvordan ATP har stemt i forhold til stemmerådgiveren ISS' standardanbefaling, så har vi på tværs af alle forslagstyper stemt anderledes end ISS i 23 pct. af tilfældene, mens vi specifikt på aktionærforslag har stemt anderledes end ISS' standardanbefaling på 17 pct. af forslagene.

særlige omstændigheder. Løbende fastholdelse af nogle medarbejdere samt belønning for en god performance bør kunne omfattes af de normale elementer i vederlagspolitikken – fast løn, kortsigtet incitamentsprogram og langsigtet incitamentsprogram.

Især i 2023 er der sket skred i brugen af ekstraordinære bonusser blandt selskaber i den danske aktieportefølje. FLS, Vestas, Netcompany, Novonosis og Matas har alle valgt at tildele en ekstraordinær bonus til et eller flere direktionsmedlemmer. Fælles for de fem selskaber er, at bonussen primært har karakter af en ordinær aflønning, der skal fungere som en fastholdelsesbonus. Eksempelvis er der ingen tvivl om, at en større M&A-transaktion kan medføre betydeligt ekstraarbejde, men det er vores klare holdning, at det er dét den pågældende direktør får sin gode løn for at udføre. ATP har valgt kun i enkelte tilfælde at stemme imod vederlagsrapporten, men forventer at lægge en noget strammere linje, såfremt denne tendens fortsætter.

EKSTRAORDINÆR BONUS SKAL IKKE BLIVE EN VANE

ATP har benyttet generalforsamlingerne i foråret 2024 til at gøre vores holdning klar: Ekstraordinær bonus skal kun benyttes under helt særlige omstændigheder, og ikke som et middel til at give ledende medarbejdere noget mere i løn uden at skulle justere rammerne i vederlagspolitikken.

En lang række danske selskaber har i dag en beføjelse i deres vederlagspolitik til at tildele ledende medarbejdere en ekstraordinær bonus. ATP har historisk bakket op om sådanne beføjelser, da der kan opstå situationer, hvor det er nødvendigt for et selskab at tilbyde et ekstraordinært engangsvederlag for at kunne tiltrække de rigtige kompetencer – eksempelvis hvis en ny direktør skal kompenseres for at give afkald på et igangværende incitamentsprogram.

En afgørende forudsætning for ATP's opbakning til brugen af ekstraordinære bonusser er, at de kun tildeles under helt

Bagom stemmesedlen: The Home Depot, Inc.

BESTYRELSENS FORSLAG

Valg til bestyrelsen: ATP stemte imod bestyrelsesformanden, som også er selskabets direktør, da vi mener rollerne bør være adskilte. Bestyrelsen mangler kønsdiversitet, og derfor stemmer ATP mod nomineringsudvalgets medlemmer. Da vi stemmer imod lønpakken, er vores praksis at stemme imod lønudvalgets medlemmer. Resterende bestyrelsesmedlemmer støttede ATP.

Valg af revisor: ATP stemte imod valget af den foreslåede revisor, fordi vi foretrækker en udskiftning af revisoren mindst hvert 20. år for at sikre uafhængighed. Home Depot har haft den samme revisor siden 1979.

Lønpakke til navngivne direktionsmedlemmer: Når selskaber kombinerer rollerne som administrerende direktør og bestyrelsesformand i én, så betyder det, at lønpakken skal efterleve vores krav til både direktører og bestyrelsesmedlemmer. Lønnen overstiger i dette tilfælde vores rammer for bestyrelser. Dels er pengebeløbet for højt, og derudover accepterer vi ikke, at bestyrelsesmedlemmer får variabel løn. Derfor stemte ATP imod lønpakken.

AKTIONÆRFORSLAG

Indfør politik, der kræver, at bestyrelsesmedlemmer offentliggør deres personlige politiske donationer: ATP mener ikke, at donationer foretaget af privatpersoner uden relation til deres arbejde er relevant offentlig information. ATP støttede ikke forslaget.

Rapportér om politiske donationers kompatibilitet med politikker: Donationer foretaget af selskabet selv er i modsæt-

ning til personlige donationer relevant information til omverdenen. De politiske donationer et selskab foretager, bør ikke modarbejde selskabets vedtagne politikker, hvorfor offentliggørelse kan være relevant. ATP støttede forslaget.

Rapportér om selskabets velgørenhedsbidrag: ATP finder det generelt gavnligt med transparens omkring selskabers donationer og lignende bidrag, der ikke direkte er koblet til selskabets drift. ATP støttede forslaget.

Rapportér om borgerrettigheder og anti-diskriminations gennemsyn: Home Depot har allerede i eksisterende politikker bekendtgjort, at diskrimination og krænkelse af rettigheder på baggrund af politisk overbevisning eller lignende ikke er acceptabelt. Eftersom selskabet allerede efterlever god praksis på området, støttede ATP ikke forslaget.

Offentliggør en biodiversitets påvirknings- og afhængigheds vurdering: Home Depot er verdens største gør-det-selv butikskæde, og der er en risiko for, at selskabet gennem sin forretning bidrager til biodiversitetstab fx gennem afskovning, affaldshåndtering eller forurening. Forslaget anbefaler selskabet at offentliggøre en biodiversitets påvirkningsvurdering i tråd med anbefalingerne fra Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD). ATP støttede forslaget.

Tilbageførsel af incitamentsaflønning: Forslaget søger at skærpe de gældende kravene for at kræve tidligere udbetalt incitamentsaflønning tilbage fra direktionsmedlemmer, hvis deres opførsel har brudt med en række regler. ATP er generelt fortalende for muligheden for at kræve variabel løn tilbagebetalt under visse forudsætninger. ATP støttede forslaget.

LØN ER FORTSAT ET TEMA I USA

På det amerikanske aktiemarked er løn som altid et tema, og 2024 er ingen undtagelse. Den store diskussion var Elon Musks lønpakke på op mod 56 mia. dollar i Tesla. ATP er ikke aktionær i Tesla, så derfor har vi ikke taget stilling til sagen – om

end vi formentlig ville have stemt imod. Fx stemte vi imod en lønpakke i IT-selskabet Broadcom, hvor den administrerende direktør får over 300 mio. dollar. ATP er ikke imod, at en dygtig direktør får en høj løn, men lønnen i Broadcom går over, hvad der er nødvendigt og rimeligt. I 2024 har vi stemt i mod 98 ud af 151 forslag om lønpakker i USA.