



ESG- indicatoren in beloning leiding- gevenden

— Juni 2023
Marketingcommunicatie

Vooruitgang met het opnemen van niet-financiële indicatoren in de beloning

— van bestuurders

Beursgenoteerde bedrijven begonnen ESG-prestatie-indicatoren op te nemen in hun beloningsbeleid voor bestuurders op hetzelfde moment dat ze hun inspanningen vergrootten om de transparantie aan aandeelhouders te vergroten. In de Verenigde Staten koppelde in 2021 bijna driekwart van de S&P 500-bedrijven (73%) de beloning van hun bestuurders aan ESG-prestaties - een cijfer dat sinds 2020 is gestegen (66%)¹.

Van de gebruikte indicatoren is de grootste vooruitgang geboekt bij de invoering van diversiteits-, billijkheids- en inclusiedoelstellingen (DEI) door bedrijven. Dit percentage is gestegen van 35% in 2020 naar 51% in 2021, wat de interesse van beleggers en andere belanghebbenden in diversiteitskwesties aantoont. Bovendien is, in de context van toenemende aandacht voor klimaatverandering, het percentage S&P 500-bedrijven dat doelstellingen voor de CO₂-voetafdruk en emissiereductie koppelt aan de beloning van hun bestuurders ook aanzienlijk gestegen, van 10% in 2020 naar 19% in 2021.



Een manier om ervoor te zorgen dat managementteams zich inzetten voor de ESG-doelstellingen van het bedrijf, is om het behalen van deze doelstellingen te koppelen aan hun beloning.

1. Bron: Harvard <https://corpgov.law.harvard.edu/2022/11/27/linking-executive-compensation-to-esg-performance/>

Europese bedrijven zijn leiders

— op dit gebied

42 van de top 100 beursgenoteerde Europese bedrijven nemen ESG-indicatoren op in de variabele beloning van hun bestuurders. Van alle beursgenoteerde Europese bedrijven heeft ongeveer 17% een koppeling tussen ESG-factoren en beloning ingevoerd, tegenover 13% in de Verenigde Staten en Canada².

Binnen Europa zijn er grote verschillen tussen landen. Terwijl het nog steeds niet gebruikelijk is in Zweden, Noorwegen of Denemarken, zijn ESG-prestatie-

maatstaven relatief gangbaar in het Verenigd Koninkrijk of Zwitserland, of in Frankrijk, waar ongeveer 70% van de 50 grootste bedrijven ze sinds 2021 gebruiken. Dit is voornamelijk te danken aan regelgeving en de ontwikkeling van codes voor corporate governance. In het VK heeft de Financial Conduct Authority onlangs drie nieuwe diversiteitsdoelstellingen voor beursgenoteerde bedrijven geïntroduceerd, waaronder een doelstelling van ten minste 40% genderdiversiteit in de raden van bestuur³.

In de praktijk: welke indicatoren? welke weging?

— korte- of langetermijnbeloning?

Het opnemen van ESG-indicatoren in de beloning van bestuurders is een zeer populaire en veelgevraagde manier om de ESG-prestaties van bedrijven te verbeteren en bestuurders verantwoordelijk te maken voor hun ESG-resultaten. Het kiezen van ESG-indicatoren die zowel relevant als ambitieus zijn, is echter geen gemakkelijke taak. Bedrijven moeten deze oefening niet zien als een “afvinklijstje”, maar echt identificeren wat de meest relevante ESG-indicator is die de meeste kans biedt om duurzame waarde op lange termijn te creëren.

Het is belangrijk dat bedrijven de juiste indicator identificeren en implementeren om belanghebbenden te laten zien dat ze de daad bij het woord voegen.

2. Bron: Sustainalytics

3. Bron: Harvard <https://corpgov.law.harvard.edu/2022/11/27/linking-executive-compensation-to-esg-performance/>

Welke indicatoren?

Er is geen standaardaanpak voor de keuze van indicatoren, het belangrijkste is dat ze aansluiten bij de bedrijfsstrategie en goed worden gemotiveerd door de bedrijven. Er zijn richtlijnen gepubliceerd door verschillende instanties zoals het World Economic Forum en de Europese Unie, maar er is nog steeds geen handleiding voor beleggers om de relevantie van indicatoren te analyseren of de mate van nauwkeurigheid aan te tonen waarmee ze worden beoordeeld.

Welke weging?

Wat de weging betreft, staat ook hier niets vast. We merken op dat sommige bedrijven de hogere weging van ESG-indicatoren koppelen aan het toenemende belang van ESG-prestaties in de bedrijfsstrategie. Zo geeft Unilever⁴ in haar langetermijnbeloningsbeleid een weging van 25% aan de Sustainability Progress Index-metriek. Deze index zorgt voor een vermindering van broeikasgassen, een vermindering van afval, een

positief voedingspatroon en de bescherming en regeneratie van de natuur. Op dezelfde manier past Danone⁴ een weging van 20% toe op niet-financiële indicatoren die gekoppeld zijn aan het kortetermijnbeloningsbeleid, waarvan 10% gekoppeld is aan de betrokkenheid van werknemers.

Korte- of langetermijnbeloning?

De huidige markt laat zien dat sociale indicatoren, die gemakkelijk op jaarbasis kunnen worden gevolgd, vaker worden opgenomen in het kortetermijnbeleid voor prestatiebeloning. Milieuprestatie-indicatoren, die van nature op de langere termijn zijn gericht en veranderingen in de organisatie kunnen inhouden om de duurzame visie van het bedrijf te verwezenlijken, worden vaker gekoppeld aan langetermijndoelstellingen. In dat geval moeten ze samengaan met tussentijdse jaarlijkse doelstellingen die worden opgenomen in het jaarlijkse variabele beloningsbeleid. Het is altijd beter om ambitieuze, goed doordachte doelstellingen te hebben die gebaseerd zijn op jaarlijkse verwachtingen, dan vaag gedefinieerde langetermijndoelen.

De aanpak

— van Candriam

Bij het analyseren van ESG-indicatoren besteden we veel aandacht aan de aard van de gekozen indicatoren, hun afstemming op de bedrijfsstrategie en het gewicht dat ze zouden moeten hebben in het variabele beloningsbeleid.

We analyseren de antwoorden die we vinden in bedrijfscommunicatie, jaarverslagen en notulen van vergaderingen. Ons oordeel over de materialiteit en relevantie van een ESG-indicator is het resultaat van samenwerking tussen sectoranalisten en stemspecialisten.

4. *Bedrijf in de portefeuille.*

Analyse van praktijken

— in Europa

We hebben samengewerkt met het **Centre for Executive Remuneration Research** aan de **Vlerick Business School** om gegevens te analyseren van bedrijven die zijn opgenomen in de STOXX Europe 600 index, in 16 landen.

Uit dit onderzoek kunnen een aantal lessen worden getrokken.

Er is een duidelijk verband tussen de financiële prestaties van bedrijven en kortetermijnstimulansen in de totale beloningsniveaus van CEO's. Dit bevestigt dat financieel succesvolle bedrijven hogere kortetermijnbeloningen betalen aan hun leidinggevenden.

Van de bedrijven die milieuprestatie-indicatoren gebruiken in de beloning van hun hoger management, is slechts 8,8% van deze beloning gekoppeld aan dergelijke indicatoren. **Het opnemen van ESG-indicatoren, met name milieu-indicatoren, is nog niet tot volle wasdom gekomen en de invloed ervan op het beloningsniveau is beperkt vergeleken met de dringende en belangrijke uitdagingen waarmee we worden geconfronteerd.**

Bedrijven hebben de neiging om het behalen van ESG-prestatiedoelen te koppelen aan de jaarlijkse variabele beloning in plaats van aan de variabele beloning op lange termijn.

Medewerkersgerelateerde maatregelen worden door 49% van de bedrijven gebruikt in hun kortetermijnbeloning, terwijl de meest gebruikte indicator in langetermijnbeloning het milieu is (20% van de bedrijven in de steekproef).

Van de milieu-indicatoren worden koolstof-emissieniveaus het meest gebruikt, waarschijnlijk omdat ze het eenvoudigst te meten zijn: 18% van de bedrijven neemt ze op in hun korte- en langetermijnbeloning. Andere milieu-indicatoren hebben betrekking op energie, afval, water en verpakking.

In kortetermijnbeloningsplannen worden van de medewerkersgerelateerde indicatoren gezondheid en veiligheid en medewerkerstevredenheid het meest gebruikt, respectievelijk door 23% en 16% van de bedrijven. Deze worden gevolgd door indicatoren met betrekking tot diversiteit en inclusie, cultuur, plannen om medewerkers aan te trekken/successie/behoud en training en ontwikkeling. Voor langetermijnplannen is het gebruik van medewerkersgerelateerde indicatoren beperkter, maar medewerkerstevredenheid en diversiteit en inclusie zijn de meest gebruikte maatstaven.

Verschillende praktijken

— in verschillende sectoren

Bedrijven in de energie-, nuts- en materialensector maken over het algemeen meer gebruik van gezondheids- en veiligheidsindicatoren, zoals incidentpercentages en trends in incidenten, die als effectief materieel kunnen worden beoordeeld gezien de werkomstandigheden binnen deze bedrijven. De sectoren communicatiediensten en financiën maken vaker gebruik van indicatoren rond medewerkerstevredenheid.

Wat milieu-indicatoren betreft, worden koolstof-emissiedoelstellingen door een groot deel van de bedrijven in alle sectoren gebruikt, waarschijnlijk omdat ze gemakkelijker te meten zijn dan andere milieudoelstellingen.

Sommige bedrijven in de energie-, materialen- en nutssector gebruiken milieu-indicatoren in hun langetermijnbeleid. Dit kan worden verklaard door hun engagement op lange termijn om de koolstofuitstoot te verminderen. Het is betreurenswaardig dat bedrijven in de energiesector die zich verplichten tot emissiereducties en deze opnemen in hun managementbeloning, nog steeds beloofd worden voor een hogere productie. Ondanks hun “nul netto emissies” doelstellingen en hun beloften om de olieproductie te verminderen, gebruiken sommige indicatoren die de olie- en gasproductie direct aanmoedigen. Investeerders zijn hier aandachtig voor, aangezien de stimulans voor het management moeten worden afgestemd op de realiteit van de energietransitie. Daarnaast moet de reikwijdte van klimaatdoelen worden afgestemd op de langetermijnstrategie van bedrijven; in de meeste gevallen stellen bedrijven zichzelf echter een doel voor emissies van scopes 1-3, terwijl leidinggevend worden beloofd voor een beperkter doel, vaak beperkt tot scopes 1 en 2.



Conclusie:

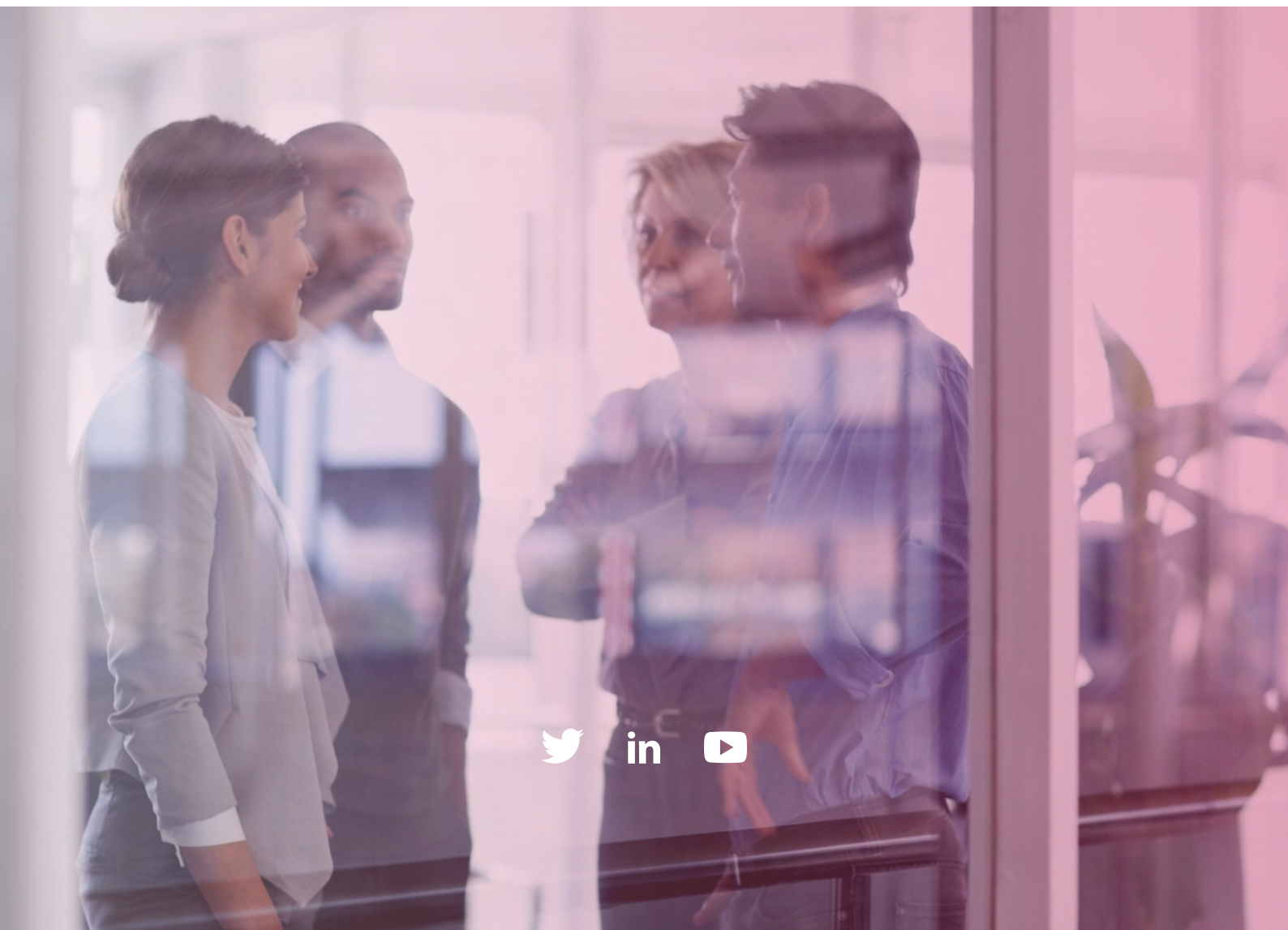
— “Werk in uitvoering”

In een wereld waarin succes niet alleen kan worden gemeten door financiële resultaten, is het van cruciaal belang om de beloning van bestuurders te koppelen aan het behalen van niet-financiële prestatiedoelen en bestuurders verantwoordelijk te maken voor het beheer van niet-financiële risico's.

Het koppelen van de beloning van bestuurders aan niet-financiële doelstellingen is ook gunstig voor de financiële groei van bedrijven.

Bedrijven begrijpen nog steeds niet volledig het belang en de noodzaak van het gebruik van dergelijke indicatoren, ondanks de groeiende publieke belangstelling - en zelfs druk - om dit te doen. Bedrijven blijven zoeken naar relevante indicatoren, met de steun van de investeerdersgemeenschap. Het groeiende aantal bedrijven dat hun ESG-prioriteiten bekendmaakt en de beloning van bestuurders koppelt aan hun ESG-prestaties, en het wijdverspreide gebruik van relevante, meetbare en ambitieuze ESG-indicatoren, zal het mogelijk maken om de concrete vooruitgang van bedrijven te identificeren en de leiders van de achterblijvers te onderscheiden.





Deze marketingmededeling wordt uitsluitend ter informatie verstrekt, en vormt geen aanbod om financiële instrumenten te kopen of te verkopen, noch een beleggingsaanbeveling of een bevestiging van enigerlei transactie, tenzij uitdrukkelijk overeengekomen. Hoewel Candriam de gegevens en bronnen in dit document zorgvuldig selecteert, kunnen fouten of omissies niet a priori worden uitgesloten. Candriam kan niet aansprakelijk worden gesteld voor directe of indirecte schade als gevolg van het gebruik van dit document. De intellectuele eigendomsrechten van Candriam moeten te allen tijde worden gerespecteerd, de inhoud van dit document mag niet worden gereproduceerd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming. Candriam raadt beleggers consequent aan om via onze website www.candriam.com het essentiële-informatiedocument, het prospectus en alle andere relevante informatie te raadplegen alvorens in één van onze fondsen te beleggen, met inbegrip van de netto-inventariswaarde («NIW») van de fondsen. Deze informatie is beschikbaar in het Engels of in lokale talen voor elk land waar het fonds toestemming heeft om op de markt te worden gebracht.

CANDRIAM. INVESTING FOR TOMORROW.
www.candriam.be