

# Stichting Pensioenfonds Medisch Specialisten

## Q2 2025

Het doel van de **reo**<sup>®</sup> (responsible engagement overlay) service is om bedrijven waarin onze klanten zijn belegd aan te spreken (engagen) op ESG-kwesties. De focus ligt op het verbeteren van het beleggingsresultaat op lange termijn. Wij willen bedrijven helpen om de continuïteit van de eigen activiteiten en die van hun keten te waarborgen en zo hun sociale licence to operate te beschermen.

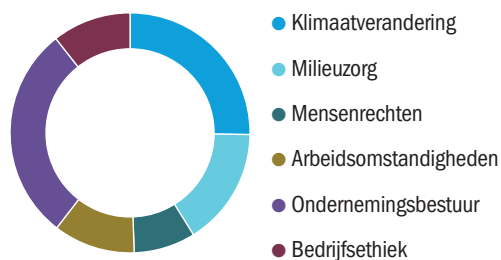
### Aantal aangesproken ondernemingen dit kwartaal

| Engagements | Aangesproken ondernemingen | Behaalde milestones | Aantal landen |
|-------------|----------------------------|---------------------|---------------|
| 178         | 135                        | 29                  | 22            |

### Engagement naar regio



### Engagement naar onderwerp



### Behaalde milestones naar onderwerp

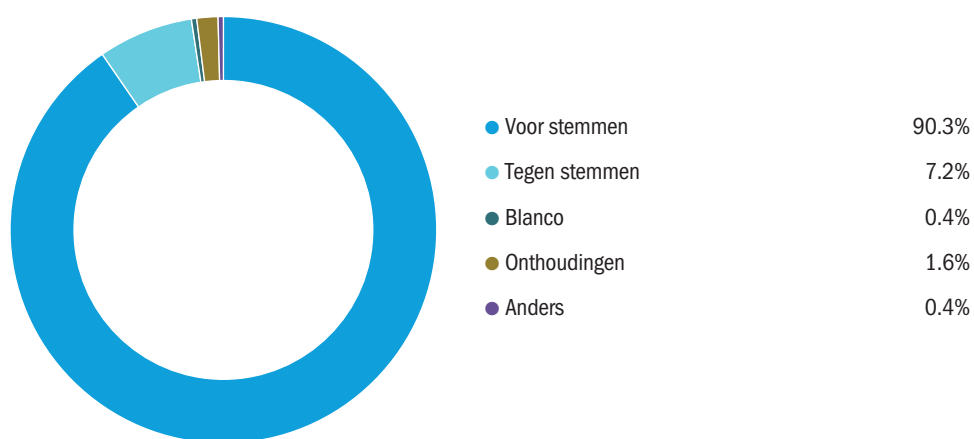


\* Bedrijven kunnen zijn aangesproken op meer dan een onderwerp.

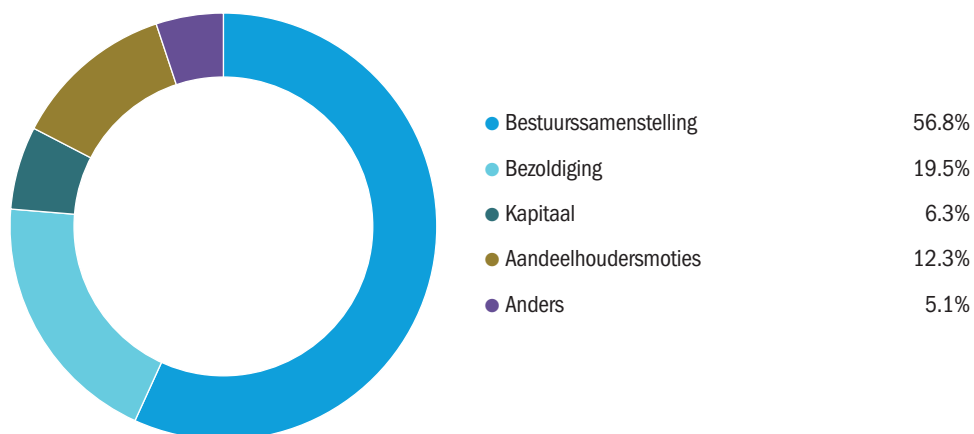
## Stemresultaten: \*\*

|                |       |
|----------------|-------|
| Aantal AVA's   | 1916  |
| Aantal stemmen | 22374 |

## Stemverdeling



## Stemmen tegen en onthoudingen naar onderwerp



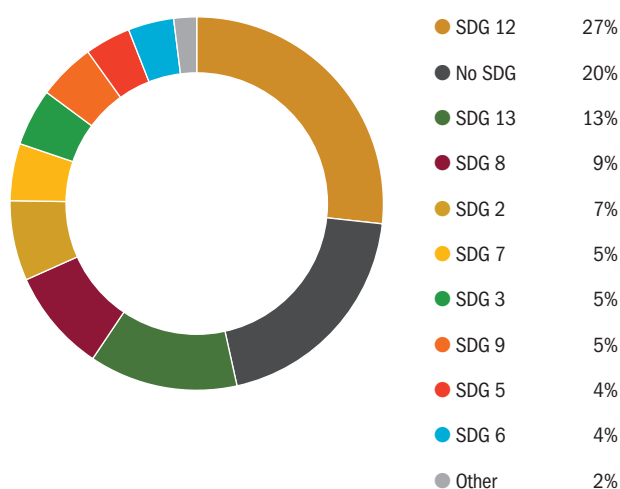
\*\* Dit verslag is opgesteld met behulp van gegevens die zijn verstrekt door een externe aanbieder van het elektronisch stemplatform. De statistieken zijn exclusief stemmingen met nul aandelen en herinschrijvingen. Vergaderingen/stemmingen/voorstellen/ worden geacht niet in stemming te zijn gebracht indien: de stembiljetten zijn verworpen door stemgerechtigde tussenpersonen (bv. indien de nodige documenten (zoals volmachten, bevestiging van de uiteindelijke gerechtigde, enz.) niet aanwezig waren); geïnstrueerd als "Niet stemmen" (bv. op aandelenblokkerende markten); of geen instructie hebben gekregen.

## Engagements en Sustainable Development Goals (SDGs)

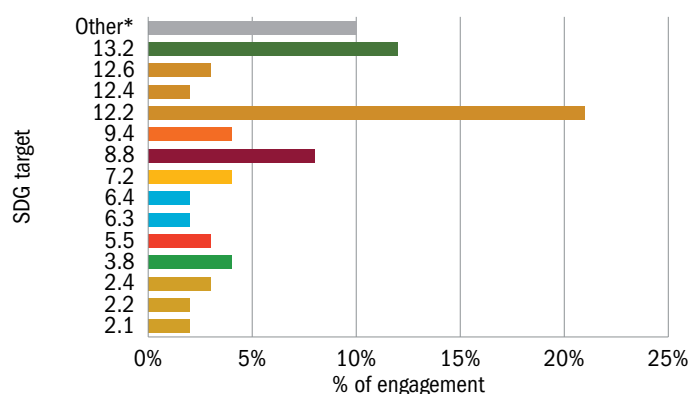
De 17 doelstellingen voor duurzame ontwikkeling (SDG's) zijn ontwikkeld door de VN en bedrijfstakoverkoepelende stakeholders, met het oog op het opstellen van een routekaart naar een duurzamere wereld.

Wij gebruiken de gedetailleerde onderliggende SDG-doelstellingen om de positieve maatschappelijke en milieugevolgen van engagement inzichtelijk te maken.

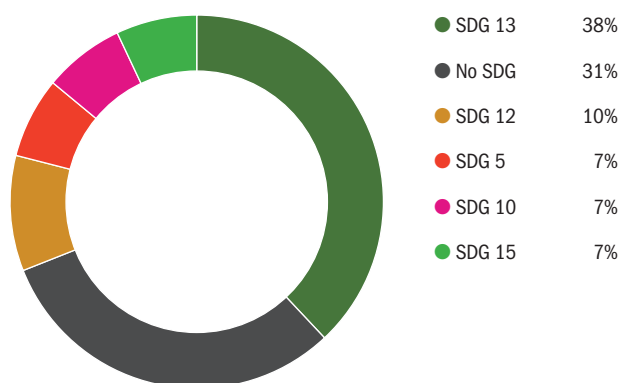
### Engagement SDG niveau



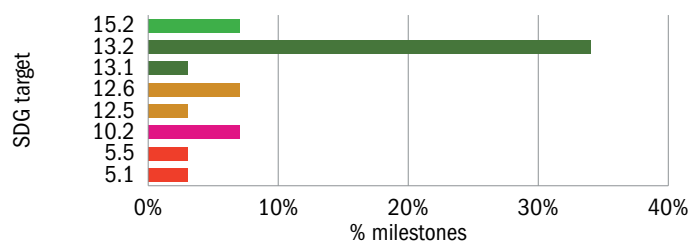
### Engagement onderliggende SDG doelstelling



### Milestone SDG niveau



### Milestone onderliggende SDG doelstelling



\*Other vertegenwoordigt SDG subdoelen die minder dan 2% van de relevante SDG uitmaken.



## Engagement casestudy

**Naam:** ASR Nederland NV

**Land:** Nederland

**Sector:** Financiële instellingen

**Prioriteitsbedrijf:** ✓

**ESG-risicoscore:**



**Reactie op engagement:**

**Thema:** Arbeidsomstandigheden

**Onderwerp:** Het opbouwen van een concurrentievoordeel door middel van bedrijfscultuur en versterking van de positie van werknemers

**SDG:**



8.8

### Achtergrond

ASR Nederland is een van de grootste verzekeringsmaatschappijen van Nederland en biedt een uitgebreid assortiment levensverzekeringen en niet-levensverzekeringsproducten, evenals hypotheek- en bankdiensten. Onder leiding van Jos Baeten is ASR van 17 gefragmenteerde "koninkrijken" veranderd in een uniforme organisatie met duidelijke verantwoordelijkheid. Hun filosofie om "de beste, niet de grootste" te zijn, zorgt voor een consistente acceptatiediscipline (gecombineerde ratio van 92-94%) en een premiegroei van 3-5%. Door hun kenmerkende aanpak, waaronder de cultuur van geen bonussen, staat ASR als werkgever op nummer 1 in Nederland. Het bedrijf heeft een toegankelijke leiderschapsstijl aangenomen, waarbij leidinggevend in open kantoren zitten, wat hun toewijding aan transparantie en een vlakke organisatiestructuur toont. Hun nadruk op continue kostenefficiëntie zorgt voor duurzame prestaties en vormt een sterke basis voor de doorlopende Aegon-integratie.

### Actie

We hebben met het bedrijf gesproken over hun bedrijfscultuur. ASR maakt besluitvorming op het laagst mogelijke niveau mogelijk en richt zich op intrinsieke motivatie in plaats van bonussen, waardoor een concurrerende beloning wordt geboden met sterke secundaire voordelen en ontwikkelingsmogelijkheden. Het bedrijf heeft een bedrijfscultuur opgebouwd rondom transparantie die culturele waarden weerspiegelt. Ook wordt de betrokkenheid van werknemers regelmatig gemeten en wordt ervoor gezorgd dat werknemers hun gezamenlijke doel begrijpen. Hun aanpak combineert gecentraliseerde waarden met gelokaliseerde uitvoering, waardoor een sterke kerncultuur behouden blijft en lokale managementteams veel autonomie krijgen. Dit culturele kader is van grote waarde gebleken bij de integratie van Aegon Nederland. Hierbij werd geprofitteerd van de duidelijke strategische richting van ASR.

### Oordeel

Wij vinden dat de bedrijfscultuur van ASR een belangrijk concurrentievoordeel is geworden in hun thuismarkt, wat bijdraagt aan een uitstekende bedrijfsvoering. Hun onderscheidende benadering van de motivatie en betrokkenheid van medewerkers heeft de aantrekking van talent niet belemmerd, terwijl hun nadruk op continue kostenefficiëntie duurzame prestaties oplevert. Deze culturele basis is met name waardevol tijdens de Aegon-integratie, waar de duidelijke strategische richting van ASR een aanvulling vormt op hun vergelijkbare organisatorische waarden. De afstemming van cultuur en bedrijfsstrategie suggereert dat het bedrijf financiële doelstellingen kan blijven behalen terwijl ze tegelijkertijd hun stakeholdergerichte benadering behouden.

**ESG-risicoscore:** blootstelling aan risico's en risicobeheersing relatief binnen de sector. Bron: MSCI ESG Research Inc.



Laag



Matig



Bovengemiddeld



Hoog

## Engagement casestudy

**Naam:** Entegris Inc

**Land:** VS

**Sector:** IT

**Prioriteitsbedrijf:** -

**ESG-risicoscore:**



**Reactie op engagement:**

**Thema:** Corporate governance

**Onderwerp:** Problemen met beloningen aanpakken door proactieve betrokkenheid en analyse

### Achtergrond

Entegris is een wereldleider op het gebied van de wetenschap van halfgeleiders en elektronische materialen en levert gespecialiseerde oplossingen voor chemicaliën, filters en materiaalverwerking die essentieel zijn voor de productie van microchips en andere hightechindustrieën. Het bedrijf kreeg van ISS een negatief stemadvies over zijn 'say-on-pay'-voorstel. Er werden zorgen geuit over een verkeerde afstemming van beloning en prestaties. Dit benadrukte de noodzaak om hun beloningsstructuur voor leidinggevend en de afstemming ervan op de bedrijfsprestaties zorgvuldig te onderzoeken. De beloningspraktijken van het bedrijf moesten niet alleen worden geëvalueerd vanuit het oogpunt van onmiddellijke zorgen, maar ook binnen de context van de positie van het bedrijf in de sector en de strategische doelstellingen op de lange termijn.

### Actie

We hebben contact opgenomen met het bedrijf om de problemen van ISS te bespreken en onze eigen gedetailleerde analyse van hun beloningsstructuur uit te voeren. Onze governance-analisten hebben een uitgebreid onderzoek uitgevoerd, waarbij onder andere de verhouding tussen beloning en prestatie op de lange termijn (5 jaar) is onderzocht. Hieruit bleek dat dit minder zorgwekkend was dan uit een analyse op de kortere termijn zou blijken. We hebben ook de drempelwaarden voor uitbetalingen van hun stimuleringsplannen op lange termijn geëvalueerd, rekening houdend met industriënormen en best practices. Het bedrijf toonde openheid voor dialoog en bood toekomstige engagement buiten het seizoen aan met een directeur om de beloningskwesties verder te bespreken. Deze proactieve aanpak om de zorgen van aandeelhouders aan te pakken toonde aan dat het bedrijf zich inzet voor het handhaven van sterke governancepraktijken.

### Oordeel

Na onze gedetailleerde analyse en engagement kwamen wij tot de conclusie dat het passend was om het 'say-on-pay'-voorstel te steunen, ondanks het tegenovergestelde advies van ISS. De afstemming tussen salaris en prestaties op de lange termijn van het bedrijf en hun bereidheid om een doorlopende dialoog aan te gaan over beloningspraktijken toonden een evenwichtige benadering van managementstimulansen aan. Hun aanbod van toekomstige engagement met een directeur buiten het seizoen toont aan dat het bedrijf zich inzet voor het onderhouden van open communicatiekanalen met aandeelhouders. Dit engagement benadrukte het belang van het uitvoeren van onafhankelijke analyses die verder gaan dan de aanbevelingen van proxy-adviseurs bij het evalueren van bestuurskwesties.

**ESG-risicoscore:** blootstelling aan risico's en risicobeheersing relatief binnen de sector. Bron: MSCI ESG Research Inc.



Laag



Matig



Bovengemiddeld



Hoog

## Engagement casestudy

**Naam:** Microsoft Corp

**Land:** VS

**Sector:** IT

**Prioriteitsbedrijf:** ✓

**ESG-risicoscore:**



**Reactie op engagement:** Goed

**Thema:** Mensenrechten

**Onderwerp:** Evenwicht tussen AI-innovatie en verantwoordelijke governance, transformatie van de gezondheidszorg

**SDG:**



3.8

### Achtergrond

Microsoft richt zich op twee belangrijke prioriteiten in het AI-landschap van de gezondheidszorg: het implementeren van robuuste AI-governance en het bevorderen van innovatie in de gezondheidszorg via hun commerciële cloudplatform. Op het gebied van governance hanteert het bedrijf uitgebreide toezichtskaders voor gevoelige technologieën, waarbij de verantwoording op uitvoerend niveau ligt onder leiding van directeur Brad Smith. De verantwoorde AI-aanpak van het bedrijf werd onlangs gevalideerd toen een onafhankelijke externe expert op het gebied van mensenrechten bevestigde dat hun interne onderzoek geen bewijs had opgeleverd voor het gebruik van Microsoft-clouddiensten bij bewakingsactiviteiten in Gaza. Tegelijkertijd pakt het bedrijf de uitdaging van de explosie aan kennis in de gezondheidszorg aan, waarbij de hoeveelheid medische informatie elke 73 dagen verdubbelt en daarmee de menselijke cognitieve capaciteit overtreft. Dit doet het bedrijf door zijn commerciële cloudplatform te positioneren met gespecialiseerde AI-oplossingen om de workflowefficiëntie en klinische besluitvormingsondersteuning te verbeteren.

### Actie

Ons engagement was gericht op de benadering van Microsoft ten aanzien van AI-innovatie en -governance in de gezondheidszorg. Het bedrijf heeft strikte controle over AI-implementatie, met name in gevoelige contexten, met verplichte impactbeoordelingen en een uitgebreid onderzoek naar gevoelige gebruiksscenario's. Specifiek in de gezondheidszorg breidt het bedrijf zijn cloudplatform uit met gespecialiseerde oplossingen, met name via de overname van Dragon voor ambiënte klinische documentatie. Deze technologie richt zich rechtstreeks op productiviteitsuitdagingen voor eerstelijnszorgmedewerkers door het maken van klinische aantekeningen en het samenvatten van bewijsmateriaal te automatiseren, waardoor zorgverleners meer tijd met patiënten kunnen doorbrengen. De gedifferentieerde aanpak combineert uitgebreide cloudmogelijkheden met branchespecifieke oplossingen en positioneert deze binnen onze investeringscategorieën 'AI in de gezondheidszorg: Workflowefficiëntie' en 'Klinische beslissingsondersteuning'. Het bedrijf blijft zich inzetten voor een verantwoordelijke AI-implementatie en het tegelijkertijd aanpakken van zowel klinische resultaten als duurzaamheidsdoelstellingen.

### Oordeel

Microsoft brengt AI-innovatie in de gezondheidszorg in evenwicht met verantwoordelijke governance. Hun investeringen in klinische intelligentie en workflowautomatisering komen overeen met onze mening dat AI de gezondheidszorg steeds meer zal ondersteunen, waardoor de diagnostiek mogelijk wordt verbeterd en de administratieve lasten worden verminderd. De Dragon Copilot-oplossing sluit aan bij onze focus op workflowefficiëntie op korte termijn. De proactieve governancekaders en transparante afhandeling van gevoelige kwesties wijzen op een effectief beheer van zowel kansen als risico's bij AI-implementatie. Hun aanpak komt overeen met de nadruk van ons investeringskader op oplossingen die gevalideerde AI integreren in bestaande workflows in de gezondheidszorg, terwijl naleving van regelgeving en meetbare resultaten worden gegarandeerd.

**ESG-risicoscore:** blootstelling aan risico's en risicobeheersing relatief binnen de sector. Bron: MSCI ESG Research Inc.



Laag



Matig



Bovengemiddeld



Hoog

## Engagement casestudy

**Naam:** Nomura Holdings Inc

**Land:** Japan

**Sector:** Financiële instellingen

**Prioriteitsbedrijf:** ✓

**ESG-risicoscore:**



**Reactie op engagement:** Voldoende

**Thema:** Arbeidsomstandigheden

**Onderwerp:** Een evenwicht vinden tussen de ondernemerscultuur en robuuste kaders voor risicobeheer

**SDG:**



8.8



8.7

### Achtergrond

Nomura is een wereldwijde financiële dienstverlener met het hoofdkantoor in Tokio en een aanzienlijke aanwezigheid in Azië, Europa en Noord- en Zuid-Amerika. Volgens ons staat de ondernemerscultuur van Nomura centraal bij het behalen van hun bedrijfsdoelstellingen, maar hun benadering van risicobeheer en culturele afstemming lijkt meer reactief dan strategisch. Hoewel er uitgebreide controlekaders zijn geïmplementeerd, waaronder dubbele beoordelingssystemen voor werknemers, gedragscommissies en verbeterde monitoring, zijn er minder aanwijzingen voor een fundamentele culturele transformatie die toekomstige problemen zou kunnen voorkomen. De nadruk op monitoring en naleving is noodzakelijk, maar geeft wel aan dat ze nog steeds proberen de juiste balans te vinden tussen hun ondernemerscultuur en robuust risicobeheer, vooral na recente incidenten op het gebied van cyberbeveiliging. We hebben met hen gesproken over hun cultuur en risicobeheer.

### Actie

Het bedrijf heeft een dubbel scoresysteem geïmplementeerd voor werknemers, waarbij de prestaties en de ELCC-scores (ethiek, leiderschap, gedrag en naleving) van A-E worden gecombineerd, waarbij lage scores een negatieve invloed hebben op de beloning en de promotie. Ze hebben de wervingsprocedures verbeterd met specifieke vragenlijsten over gedrag/naleving en de eerstelijnstoezicht versterkt na eerdere gedragsincidenten. Wat het recente cyberbeveiligingsincident betreft, werden de online makelaarsaccounts van Nomura in gevaar gebracht door geavanceerde phishingaanvallen (sindsdien heeft het bedrijf tweefactorauthenticatie verplicht gesteld). Hoewel het in eerste instantie terughoudend was wat betreft compensatie voor de verliezen van klanten, werkt het nu samen met de Japanse Securities Dealers Association om passende oplossingen te vinden.

### Oordeel

Hoewel Nomura aanzienlijke verbeteringen heeft aangebracht in hun kaders voor risicobeheer, zouden we graag concreter bewijs ontvangen dat hun cultuur van risicobeperking is veranderd. Hoewel er structurele elementen bestaan (bijv. klokkenluiderskanalen of gedragsbeoordelingen), is er weinig bewijs dat deze leiden tot blijvende gedragsveranderingen, met name op risicovolle gebieden zoals vermogensbeheer waar eerder problemen waren. De belangrijkste uitdaging blijft het integreren van risico- en nalevingskaders in hun ondernemerscultuur op een manier die authentiek aanvoelt in plaats van opgelegd. Als het bedrijf consistentie blijft vertonen en zonder verdere incidenten blijft functioneren terwijl het zich voortdurend houdt aan hun verbeterde risicokaders, kunnen we onze beoordeling herzien.

**ESG-risicoscore:** blootstelling aan risico's en risicobeheersing relatief binnen de sector. Bron: MSCI ESG Research Inc.



Laag



Matig



Bovengemiddeld



Hoog

## Engagement casestudy

**Naam:** Pfizer Inc

**Land:** VS

**Sector:** Gezondheidszorg

**Prioriteitsbedrijf:** ✓

**ESG-risicoscore:**



**Reactie op engagement:** Voldoende

**Thema:** Corporate governance

**Onderwerp:** Navigeren door beloning en diversiteit in de raad van bestuur tijdens een strategische transitie

**SDG:**



5.5



12.2

### Achtergrond

Pfizer is een van de grootste farmaceutische bedrijven ter wereld, met wereldwijde activiteiten in meer dan 125 landen. Het beloningscomité van het bedrijf heeft in juli 2024 aanzienlijke wijzigingen aangebracht in de LTI-beloningen (Long-Term Incentive) in de cyclus, waarbij de vestingperiodes en prestatieperiodes voor Performance Share Awards (PSA's) en 5-jarige Total Shareholder Return Units (TSRU's) met twee jaar werden verlengd. Deze wijzigingen hadden betrekking op ongeveer 9.000 werknemers en werden doorgevoerd na nul uitbetalingen van prestatieaandelen van 2021 en TSRU's van 2019. De veranderingen waren bijzonder opmerkelijk, aangezien ze zich voordeden tijdens moeilijke marktomstandigheden en strategische herpositionering. Bovendien daalde de genderdiversiteit binnen de raad van bestuur van het bedrijf van 30% naar 18% nadat Helen Hobbs met pensioen ging, wat tot zorgen leidde over de samenstelling van de raad van bestuur en de opvolgingsplanning.

### Actie

We hebben Pfizer gesproken om meer te weten te komen. Het bedrijf legde uit dat de compensatiewijzigingen nodig waren om problemen met retentie aan te pakken, omdat het problemen met nuluitbetalingen zag die van invloed waren op meerdere beloningscycli. De wijzigingen werden doorgevoerd nadat twee beloningen op nul werden uitgekeerd. De verwachting was dat de beloningen voor 2022 en 2023 ook op nul zouden worden uitgekeerd als er niet werd ingegrepen. Om de samenstelling van de raad van bestuur te versterken, zijn er twee mannelijke directeuren met financiële expertise aangesteld. Het bedrijf erkent echter dat deze benoemingen een genderdiversiteitskloof hebben veroorzaakt.

### Oordeel

Hoewel de compensatiewijzigingen van Pfizer een ongebruikelijke stap vormen bij het aanpassen van de beloningen tijdens de cyclus, gaf het bedrijf een duidelijke onderbouwing met betrekking tot de uitdagingen op het gebied van personeelsbehoud en de bedrijfsomstandigheden. De afname van de genderdiversiteit in de raad van bestuur blijft echter een punt van zorg. Hier moet bij toekomstige benoemingen aandacht aan worden besteed, waarbij de vereiste mix van vaardigheden in het achterhoofd moet worden gehouden. Voortdurende bewaking van zowel beloningspraktijken als bestuursdiversiteit zal belangrijk zijn om de effectiviteit op de lange termijn te waarborgen.

**ESG-risicoscore:** blootstelling aan risico's en risicobeheersing relatief binnen de sector. Bron: MSCI ESG Research Inc.

Laag

Matig

Bovengemiddeld

Hoog

## Bijlage



| SDG   | Doel | Samenvatting doel                                                                                        |
|-------|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SDG2  | 2.1  | Een einde maken aan honger en toegang garanderen tot veilig en voedzaam voedsel                          |
| SDG2  | 2.2  | Een einde maken aan alle vormen van ondervoeding, vooral bij kinderen en vrouwen                         |
| SDG2  | 2.4  | Klimaatbestendige en duurzame voedselproductie invoeren                                                  |
| SDG3  | 3.4  | Sterfte door niet-overdraagbare aandoeningen verminderen en geestelijke gezondheid bevorderen            |
| SDG3  | 3.8  | Toegang tot medicijnen en gezondheidszorg                                                                |
| SDG5  | 5.1  | Een einde maken aan alle vormen van discriminatie jegens vrouwen en meisjes                              |
| SDG5  | 5.5  | Verzekeren gelijke kansen voor vrouwen, inclusief leiderschap op alle niveaus;                           |
| SDG6  | 6.3  | Waterkwaliteit verbeteren door verontreiniging te beperken                                               |
| SDG6  | 6.4  | Verhogen efficiëntie watergebruik om een antwoord te bieden op de waterschaarste                         |
| SDG7  | 7.2  | Het aandeel hernieuwbare energie in de wereldwijde energiemix aanzienlijk vergroten                      |
| SDG7  | 7.3  | De wereldwijde snelheid van verbetering in energie-efficiëntie verdubbelen                               |
| SDG8  | 8.2  | Tot meer economische productiviteit komen door innovatie                                                 |
| SDG8  | 8.7  | Uitroeien gedwongen arbeid, moderne slavernij en mensensmokkel                                           |
| SDG8  | 8.8  | Veilige werkomgeving bevorderen voor alle werknemers                                                     |
| SDG9  | 9.4  | Voor meer verduurzaming sectoren opwaarderen en moderniseren                                             |
| SDG9  | 9.5  | Technologische innovatie en wetenschappelijk onderzoek bevorderen                                        |
| SDG11 | 11.5 | Door rampen veroorzaakte maatschappelijke en economische verliezen verminderen                           |
| SDG12 | 12.2 | Natuurlijke hulpbronnen duurzaam beheersen en efficiënt gebruiken                                        |
| SDG12 | 12.4 | Gebruik chemicaliën en afval gedurende de hele cyclus beheersen                                          |
| SDG12 | 12.5 | Door preventie, vermindering, recycling en hergebruik afval aanzienlijk beperken                         |
| SDG12 | 12.6 | Bedrijven aanmoedigen om duurzame praktijken in te stellen en de duurzaamheidsrapportage aan te scherpen |
| SDG13 | 13.1 | Aanpassingsvermogen versterken tegen de effecten van klimaatverandering                                  |
| SDG13 | 13.2 | Klimaatplannen integreren in beleid en strategieën                                                       |
| SDG16 | 16.6 | Effectieve, verantwoordelijke en transparante instellingen ontwikkelen                                   |