

SAFESTORE Plc.

Beweegredenen voor engagement

Safestore Plc. is een vastgoedonderneming die opslagruimte aan particulieren en bedrijven (e-commerce) verhuurt. De Raad van Commissarissen heeft om input verzocht over voorgenomen wijzigingen in het beloningsbeleid voor het bestuur.

Achtergrond

Passende (variabele en vaste) beloning van het management is belangrijk niet alleen vanuit het oogpunt van goed ondernemingsbestuur maar ook vanuit milieuperspectief. ESG-doelstellingen moeten duidelijk worden gedefinieerd en een significant gewicht in het beloningsbeleid hebben.

Engagementthema

- Koppeling van beloning aan ESG-doelen.

E

S

G

Engagementdoelen

- Betere balans tussen vaste en variabele beloning: het huidige beleid neigt te sterk naar variabele beloning.
- Afstemming van overheadkosten op peergroep in VK: door huidige voorwaarden voor definitieve toekenning van langetermijnbeloning scoort Safestore negatief op het punt van overtollige overheadkosten (deze brengen we als gemist rendement in mindering op de nettovermogenswaarde).
- Wij adviseren Safestore om ESG-doelstellingen expliciet onderdeel van de variabele beloning te maken en hieraan een significant gewicht (circa 30% van de KPI's) toe te kennen. In het huidige beloningsbeleid is het gewicht van ESG-doelstellingen te laag (ongeveer 7%). Een belangrijke KPI voor ESG zou wat ons betreft zijn een netto nuluitstoot in alle drie de scopes in 2035, inclusief externe verificatie. Safestore heeft zich hieraan al gecommitteerd en de variabele beloning van het management zal vermoedelijk direct hierop afgestemd worden.

Voortgang engagement

Mijlpaal

Neutraal

1

2

3

4

Engagementresultaten

- De Raad van Commissarissen (RvC) van Safestore vroeg ons uit eigen beweging om input over het beloningsbeleid; dit getuigt van goed ondernemingsbestuur.
- Wij hebben de RvC schriftelijk geadviseerd om een betere balans tussen vaste en variabele beloning aan te brengen, in lijn met wat in de markt de norm is, en om het gewicht van ESG-doelstellingen in de regeling voor langetermijnbeloning te verhogen.
- Deze aspecten hebben we op 23 april 2023 besproken met Laury Duhot, voorzitter van het Remuneration Committee van de RvC van Safestore. Hierbij is het volgende overeengekomen:
 - herbalancering van variabele en vaste beloning: de variabele component wordt structureel verlaagd tot het niveau dat in de markt gebruikelijk is;
 - verhoging van basissalaris voor drie jaar conform beleid voor overige medewerkers van Safestore;
 - KPI's voor ESG minimaal 10% van langetermijnbeloning met het oog op de doelstelling van netto nuluitstoot in scope 1, 2 en 3 in 2035;
 - verdere verhoging van het gewicht van ESG in langetermijnbeloning in 2026 (over drie jaar), bij een nog ambitieuzere doelstelling (netto energiepositief na 2035). Naar onze mening heeft Safestore (net zoals Logistics) goede mogelijkheden om energiepositief te worden (door de installatie van zonnepanelen op daken en een laag eigen energieverbruik kan zonne-energie worden doorgegeven aan lokale gemeenschappen voor onder meer het opladen van elektrische voertuigen, worden opgeslagen in batterijen voor lokale huurders of worden teruggeleverd aan het stroomnet).

Vervolgstappen

- Het engagement is met succes afgesloten.



Onderneming

Safestore Plc is een middelgrote vastgoedonderneming voor zelfopslag, met vestigingen in het Verenigd Koninkrijk en Continentaal Europa.

Land

Verenigd Koninkrijk

Sector

Vastgoed

Marktkapitalisatie

Midcap

Kempen Fund

European Property Fund

Materialiteit

Passende bonusregelingen voor het management dragen bij aan goed ondernemingsbestuur en afdoende gewicht van ESG-doelstellingen in het beloningsbeleid.

ESG Research

MSCI ESG-rating: AA
Sustainalytics: 12.8 (laag risico)

Engagement gestart

K1 2023

Laatste update

K1 2023

