

3

Eerste halfjaarverslag Maatschappelijk Verantwoord Beleggen

januari – juni 2020

Inhoudsopgave

1 Inleiding Verantwoord beleggen	3
2 Uitsluitingsbeleid	6
3 Engagement	9
4 Corporate Governance	33
Bijlage 1	36
Bijlage 2	37
Bijlage 3	38

1 Inleiding Verantwoord beleggen

Pensioenfonds Vervoer vindt het belangrijk om beleggen op een maatschappelijk verantwoorde manier in te richten. Het beleid voor maatschappelijk verantwoord beleggen (MVB) steunt op vijf instrumenten. Ieder half jaar brengt Pensioenfonds Vervoer verslag uit van de ontwikkelingen rondom de beleidspijlers en de stappen die zijn gezet in de verdere ontwikkeling van het verantwoord beleggingsbeleid. In deze rapportage leggen we verantwoording af over de inzet van verschillende MVB-instrumenten.

Wat houdt verantwoord beleggen in?

Pensioenfonds Vervoer is een lange termijn belegger en heeft als doelstelling een goed pensioen voor iedereen die een pensioen heeft opgebouwd of ontvangt van Pensioenfonds Vervoer. Daarbij vindt het pensioenfonds het belangrijk rekening te houden met mens en milieu. Pensioenfonds Vervoer stimuleert bedrijven waarin zij belegt maatschappelijk verantwoord te ondernemen. Op deze wijze geeft Pensioenfonds Vervoer invulling aan langetermijnwaardecreatie.

Wat zijn de uitgangspunten?

Voor het MVB-beleid heeft Pensioenfonds Vervoer MVB overtuigingen en MVB Thema's geformuleerd. Daarnaast maakt het fonds gebruik van de volgende internationale kaders

- UN Global Compact¹
- Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Beleggen Convenant voor Pensioenfonds (IMVB Convenant)²
- OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen³
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights⁴
- Principles for Responsible Investing (PRI)⁵
- Sustainable Development Goals (SDG's)⁶

Welke thema's kiest van Pensioenfonds Vervoer?

Naast de bovenstaande uitgangspunten richt Pensioenfonds Vervoer zich op de volgende thema's:

- Werknemersrechten;
- CO₂/klimaatverandering;

- Beloningsbeleid.

Welke instrumenten gebruikt Pensioenfonds Vervoer?

Bij het in praktijk brengen van MVB-beleid, maakt Pensioenfonds Vervoer gebruik van verschillende instrumenten. Daarnaast screent Pensioenfonds Vervoer per kwartaal de beleggingsportefeuille. Dit ziet het pensioenfonds als een middel om vervolgens de instrumenten in te zetten:

1. Uitsluiting van producenten van controversiële wapens; ondernemingen die op structurele wijze internationale normen, zoals UN Global Compact, schenden; landen waar tegen de Verenigde Naties majeure/substantiële sancties hebben ingesteld die gerelateerd zijn aan het schenden van fundamentele mensenrechten (zie hoofdstuk 2).
2. Engagement, het aangaan van de dialoog met ondernemingen (zie hoofdstuk 3);
3. Corporate governance en stemmen op aandeelhoudersvergaderingen (zie hoofdstuk 4);
4. Doelinvesteringen;
5. ESG-integratie in beleggingsprocessen.

Reikwijdte van het verantwoord beleggen beleid

Daar waar mogelijk past Pensioenfonds Vervoer het MVB-beleid toe op de beleggingen. Dit geldt met name voor de beleggingscategorieën aandelen en

1 <https://www.unglobalcompact.org>

2 <https://www.imvoconvenanten.nl/nl/pensioenfonds/convenant>

3 <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>

4 https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

5 <https://www.unpri.org>

6 <https://sdgs.un.org/goals>

bedrijfsobligaties. Het MVB-beleid van het pensioenfonds is van toepassing op de beleggingen in discretionaire mandaten.

Wanneer het Pensioenfonds gebruik maakt van beleggingsfondsen van externe vermogensbeheerders, is het niet altijd mogelijk om het eigen MVB-beleid van Pensioenfonds Vervoer toe te passen.

Aandelen

Pensioenfonds Vervoer heeft meerdere aandelenmandaten. Voor de aandelenmandaten wordt gestemd op aandeelhoudersvergaderingen en wordt actief de dialoog gevoerd met de ondernemingen in de aandelenportefeuilles. Daarnaast sluit het Pensioenfonds ondernemingen uit die de internationale normen schenden of controversiële wapens produceren. Pensioenfonds Vervoer heeft specifieke ESG-benchmarks ontwikkeld voor een aantal aandelenmandaten. Deze hebben drie doelen:

- de CO₂ uitstoot van de ondernemingen moet ieder jaar 10% lager zijn dan de wereldwijde aandelenindex voor ontwikkelde landen;
- de portefeuille moet ieder jaar 10% beter scoren op gebied van werknemersrechten dan de wereldwijde aandelenindex;
- de gemiddelde ESG-score van de ondernemingen moet minimaal gelijk zijn aan de wereldwijde aandelenindex.

Bedrijfsobligaties

Pensioenfonds Vervoer belegt voor haar bedrijfsobligaties voornamelijk in beleggingsmandaten. Dat betekent dat Pensioenfonds Vervoer een aantal MVB-instrumenten kan toepassen, zoals het uitsluiten van controversiële wapens en ondernemingen die de internationale normen schenden. Daarnaast wordt met de bedrijven de dialoog gevoerd zowel op het gebied van (mogelijke) schending van internationale normen als op het gebied van specifieke thema's, zoals klimaatverandering en werknemersrechten.

Staatsobligaties

Pensioenfonds Vervoer belegt ook in staatsleningen van opkomende landen. Voor deze beleggingsmandaten

geldt dat er niet belegd mag worden in landen waar tegen de Verenigde Naties majeure/substantiële sancties hebben ingesteld. Over het algemeen gaat het hier om overheden van dergelijke landen die systematisch de fundamentele mensenrechten van hun burgers schenden. Ook obligaties van aan de staat gerelateerde instanties en lagere overheden van het desbetreffende land vallen onder de uitsluiting.

Doelinvesteringsen

Doelinvesteringsen zijn investeringen waarvan Pensioenfonds Vervoer verwacht dat ze bijdragen aan het verwezenlijken van de Sustainable Development Goals (SDG) van de VN. Pensioenfonds Vervoer heeft twee soorten doelinvesteringsen, gezamenlijk ter grootte van € 47 miljoen (eind juni 2020). De eerste is het Actiam Microfinancieringsfonds, de tweede het Actiam-FMO SME Finance Fund dat leningen verstrekt aan financiële instellingen in opkomende- en ontwikkelingslanden. Een voorwaarde voor het verstrekken van een lening is dat deze wordt gebruikt voor het verstrekken van MKB-kredieten.

ESG Integratie

ESG-integratie betekent dat we in het beleggingsproces ook rekening houden met environmental, social & governance zaken (gezamenlijk: ESG). Pensioenfonds Vervoer bevraagt al zijn vermogensbeheerders over de wijze waarop zij ESG-integratie beoefenen spoort hen, waar nodig, aan om hierin verdere stappen te zetten. Mede door gesprekken met Pensioenfonds Vervoer zijn inmiddels alle vermogensbeheerders die mandaten beheren voor Pensioenfonds Vervoer ondertekenaar van de Principles for Responsible Investment (PRI) van de Verenigde Naties. Pensioenfonds Vervoer vraagt elk jaar de PRI beoordelingen op bij haar vermogensbeheerders. Dit vindt in de tweede helft van 2020 plaats.

Hoe legt Pensioenfonds Vervoer verantwoording af?

Naast deze halfjaarrapportage staan op de website de volgende documenten:

1. Verantwoord beleggen beleid
2. Vote Disclosure Systeem ten aanzien van steminstructies. U kunt hier zien hoe per

aandeelhoudersvergadering is gestemd.

Recente ontwikkelingen

Pensioenfonds Vervoer heeft de Principles for Responsible investment in 2008 ondertekend. Jaarlijks wordt het pensioenfonds beoordeeld op zes onderdelen. Het pensioenfonds heeft net als vorig jaar op drie onderdelen de hoogste score (A+) behaald. Op de overige onderdelen was er een score van A. Op vier van de zes onderdelen scoorde het fonds beter dan onze groep van gelijken (peer group) en op twee onderdelen scoorde het pensioenfonds hetzelfde als deze groep.

Herijking van het verantwoord beleggen beleid

In 2020 is Pensioenfonds Vervoer gestart met het herijken van het MVB-beleid. In het voorjaar heeft het bestuur de MVB-overtuigingen opnieuw vastgesteld. Deze geven richting aan het MVB-beleid. De verwachting is dat het herijkte MVB-beleid in het vierde kwartaal vastgesteld kan worden.

2 Uitsluitingsbeleid

Er zijn verschillende redenen waarom Pensioenfonds Vervoer ervoor kiest om niet te beleggen in bepaalde ondernemingen. Zo kiest het pensioenfonds ervoor om niet te beleggen in ondernemingen die ongewenst gedrag vertonen of ondernemingen die bepaalde controversiële producten produceren. Wanneer een onderneming een controversieel product als kernactiviteit heeft, is een engagementtraject niet reëel. Het is immers lastig de onderneming over te halen een ander product te produceren. In dat geval hanteert Pensioenfonds Vervoer op voorhand een uitsluitingsbeleid.

Daarnaast worden ondernemingen die op structurele wijze met hun gedrag internationale normen rondom bijvoorbeeld mensenrechten, milieu, arbeidsnormen of corruptie schenden en bij achterblijvende engagementresultaten uitgesloten van het beleggingsuniversum. Hierbij vormen de principes van het Global Compact en de principes van de OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen de basis. Het uitsluitingsbeleid van het Pensioenfonds Vervoer richt zich op drie criteria, namelijk producenten van controversiële wapens en structurele schenders van het UN Global Compact. Daarnaast sluit Pensioenfonds Vervoer landen uit die op structurele wijze de fundamentele rechten van burgers schenden.

Controversiële wapens

Pensioenfonds Vervoer onthoudt zich van beleggingen als daardoor strafbare of moreel verwerpelijke gedragingen worden bevorderd die op grond van het nationale of internationale recht zijn verboden of niet passen in door Nederland ondertekende breed gedragen internationale verdragen.

Pensioenfonds Vervoer sluit bedrijven uit die strijdig zijn met Nederlands wet- en regelgeving en/of in strijd handelen met één of meerdere van de verdragen, zoals:

- Conventie voor Clustermunitie (Clustermunitie)
- Verdrag van Ottawa (Antipersoonsmijnen)
- Conventie voor Chemische wapens (Chemische wapens)
- Conventie voor Biologische wapens (Biologische wapens)
- Non-proliferatieverdrag (Kernwapens)

Het gemeenschappelijke kenmerk van deze verdragen is dat deze gericht zijn tegen de productie en verspreiding van controversiële wapens of strategische onderdelen. Bedrijven die aantoonbaar betrokken zijn bij de productie van controversiële wapens worden derhalve uitgesloten door Pensioenfonds Vervoer. Er geldt een uitzondering voor ondernemingen die vallen onder het Non-proliferatieverdrag. Het Non-proliferatieverdrag staat vervangingsvraag voor de zogenoemde vijf kernwapenstaten (Verenigde Staten, Verenigd Koninkrijk, Frankrijk, Rusland en China) toe.

Bedrijven die in deze vervangingsvraag voorzien voor de betreffende landen worden hiervoor niet uitgesloten.

Reikwijdte van uitsluitingen

Als een bedrijf uitgesloten wordt, is dit ook van toepassing op bedrijven die in het uitgesloten bedrijf een controlerend belang (moeder-dochter relatie) hebben of die als enig of belangrijkste doel hebben om voor het uitgesloten bedrijf als financieringsmaatschappij op te treden.

Samenstelling uitsluitingslijst

Het onafhankelijke onderzoeksbureau ISS ESG stelt ieder halfjaar vast welke ondernemingen betrokken zijn bij de productie van controversiële wapens. Daartoe bekijkt het onderzoeksbureau het hele belegbare universum. Wanneer ISS ESG betrokkenheid vaststelt is dat reden tot uitsluiting.

Uitsluiting controversiële wapens

Verbod beleggen in clustermunitie

Met betrekking tot het verbod tot beleggen in clustermunitie heeft de AFM geïnventariseerd welke ondernemingen op 1 januari 2020 voldoen aan de criteria geformuleerd in artikel 21a Besluit Marktmissbruik. Uit deze inventarisatie blijkt dat de vijf beursgenoteerde ondernemingen volgens tabel 1 onder de wettelijke definitie van een 'verboden onderneming' als bedoeld in artikel 21a Besluit Marktmissbruik vallen. In deze ondernemingen wordt dus niet belegd.

Tabel 1: Indicatieve AFM lijst - 1 januari 2020

Onderneming	Land	Clustermunitie
Elbit Systems	Israël	Ja
Hanwha Corporation	Zuid-Korea	Ja
Poongsan Corporation	Zuid-Korea	Ja
Anhui GreatWall Military Industry Co., Ltd.	China	Ja
LIG Nex1 Co Ltd.	Zuid-Korea	Ja

Zie onderstaand de uitsluitingslijst voor ondernemingen die betrokken zijn bij controversiële wapens op 1 augustus 2020:

- Aerojet Rocketdyne Holdings Inc
- Aeroteh SA
- Anhui GreatWall Military Industry Co., Ltd.
- Arys Industries Ltd
- BAE Systems PLC
- Bharat Dynamics Limited
- Elbit Systems Ltd
- General Dynamics Corp
- Hanwha Corp
- Larsen & Toubro Ltd
- Leonardo SpA
- LIG Nex1 Co., Ltd.
- Lockheed Martin Corp
- Motovilihinskie zavody PAO
- Northrop Grumman Corp
- Poongsan Corp
- Poongsan Holdings Corp
- Premier Explosives Ltd
- S&T Dynamics Co Ltd
- S&T Holdings Co Ltd
- Tata Power Co Ltd
- Textron Inc
- Thales SA
- Walchandnagar Industries Ltd

Op 1 augustus 2020 is geen van de ondernemingen in het beleggingsuniversum betrokken bij de productie van biologische- en/of chemische wapens.

Schenders van internationale normen

Pensioenfonds Vervoer vindt ook dat ondernemingen die op grove en structurele wijze internationaal breed gedragen normen op het gebied van mensenrechten, arbeidsnormen, milieu en anti-corruptie schenden, moeten worden uitgesloten van het

beleggingsuniversum. Hiervoor hanteert het fonds een aantal belangrijke raamwerken als uitgangspunt, namelijk het 'UN Global Compact', de 'OESO-Richtlijnen voor multinationale ondernemingen' en de 'UN Guiding Principles on Business & Human Rights'. De OESO richtlijnen onderscheiden, naast de vier genoemde thema's, ook de volgende thema's: consumentenbelangen, wetenschap en technologie, mededinging en belastingen. De UN Guiding Principles geven handvatten voor staten en ondernemingen hoe mensenrechtenschendingen in de praktijk te voorkomen, te adresseren en te mitigeren.

Vaststelling uitsluitingen

ISS ESG stelt jaarlijks vast welke ondernemingen betrokken zijn bij schendingen van deze internationale normen. Leidraad hierbij zijn de principes van het UN Global Compact op het vlak van mensenrechten, arbeidsnormen, milieunormen en anticorruptie. Daartoe bekijkt het onderzoeksbureau het gehele belegbaar universum van aandelen en bedrijfsobligaties.

Wanneer het onderzoeksbureau heeft geverifieerd dat een onderneming een van de bovengenoemde principes schendt, kan dit aanleiding zijn om met de onderneming in dialoog te gaan. Pensioenfonds Vervoer spreekt van een structurele schending wanneer de schending ook na dialoog van ten minste twee jaar nog niet (in voldoende mate) is opgeheven. Dan kan het Pensioenfonds Vervoer overgaan tot uitsluiting van de onderneming.

Pensioenfonds Vervoer neemt de volgende elementen mee in de afweging om een onderneming uit te sluiten:

- ernst van schending;
- bereidheid van onderneming om in dialoog te gaan met Pensioenfonds Vervoer, en de maatregelen die de onderneming treft om de schending op te heffen.

Beleggingen in uitgesloten ondernemingen worden verkocht. Nieuwe aandelen of obligaties worden niet aangekocht zolang de onderneming op de uitsluitingslijst staat. Bij een geverifieerde opheffing van de schending wordt de onderneming van de uitsluitingslijst verwijderd.

Uitsluiting structurele Global Compact schenders

Op 1 augustus 2020 heeft Pensioenfonds Vervoer wereldwijd 27 ondernemingen (entiteiten) uitgesloten voor beleggingen vanwege structurele schendingen van

Global Compact principes. Zie de actuele lijst in tabel 2 voor het complete overzicht.

Tabel 2: Uitsluitingslijst structurele normschenders op 1 augustus 2020

Onderneming	Norm	Schending
Altice Europe	Mensenrechten	Recht op zelfbeschikking
B Communications LTD	Mensenrechten	Recht op zelfbeschikking
Bank Hapoalim	Mensenrechten	Recht op zelfbeschikking
Bank Leumi Le-Israël	Mensenrechten	Recht op zelfbeschikking
Bezeq The Israeli Telecom Co	Mensenrechten	Recht op zelfbeschikking
Centrais Eletricas Brasileiras S.A.- Eletrobras	Mensenrechten	Recht op zelfbeschikking
Cintas	Arbeidsrechten	Recht op vereniging en vakbondsvrijheid
Companhia Energetica de Minas Gerais- CE-MIG	Mensenrechten	Rechten van inheemse volken
Enbridge, Inc.	Mensenrechten	Rechten van inheemse volken
Energy Transfer LP	Mensenrechten	Rechten van inheemse volken
Export-Import Bank of India	Milieu	Milieuvuiling
Harel Insurance Investments & Financial Services Ltd.	Mensenrechten	Recht op zelfbeschikking
JBS SA	Arbeidsrechten	Arbeidsomstandigheden
Marathon Petroleum Corp.	Mensenrechten	Rechten van inheemse volken
Mizrahi-Tefahot Bank	Mensenrechten	Recht op zelfbeschikking
Phillips 66	Mensenrechten	Rechten van inheemse volken
NTPC Ltd	Milieu	Milieuvuiling
Petroleos de Venezuela	Milieu	Milieuvuiling
Raytheon Technologies	Mensenrechten	Activiteiten in controversiële landen strijdig met het humanitair recht
Serco Group PLC	Mensenrechten	Recht om niet onderworpen te worden aan foltering en andere wrede, onmenselijke en ontorende behandeling of bestraffing
SK Holdings CO Ltd	Mensenrechten	Rechten van inheemse volken
Sumitomo Chemical Co	Milieu	Milieuvuiling
Sunoco Logistics Partners Operations LP	Mensenrechten	Rechten van inheemse volken
Syngenta AG	Milieu	Milieuvuiling
Vale S.A.	Mensenrechten	Recht op zelfbeschikking
XPO Logistics	Arbeidsrechten	Arbeidsomstandigheden

Uitsluiten landen

Pensioenfonds Vervoer sluit overheden uit als de Verenigde Naties majeure/substantiële sancties tegen de centrale overheid van één bepaald land hebben ingesteld. Over het algemeen schenden de overheden van dergelijke landen systematisch de fundamentele mensenrechten van hun burgers. Uitsluiting van overheden past het fonds toe op alle aan deze overheid direct gerelateerde beleggingsinstrumenten, zoals staatsobligaties. Ook obligaties van aan de staat gerelateerde instanties en lagere overheden van het desbetreffende land vallen onder de uitsluiting

Zie onderstaand de uitsluitingslijst voor landen op 1 augustus 2020:

- Centraal Afrikaanse Republiek Iran
- Libië
- Noord-Korea
- Somalië
- Syrië

3 Engagement

Een onderneming is onder meer gericht op het maken van winst. Dit streven naar winstmaximalisatie kan op gespannen voet komen te staan met internationale richtlijnen voor maatschappelijk verantwoord ondernemen, zoals het Global Compact, de OESO Richtlijnen voor Multinationale ondernemingen of de UN Guiding Principles on Business & Human Rights. Wanneer ondernemingen deze internationale richtlijnen systematisch schenden, ontstaat er een risico voor de continuïteit van de onderneming en houdbaarheid van winstrealisatie op de lange termijn. Daarom is het in het voordeel van de onderneming en ook Pensioenfonds Vervoer dat richtlijnen voor verantwoord ondernemen worden gerespecteerd. Daarom gaat Pensioenfonds Vervoer in dialoog met ondernemingen. De inzet daarvan is het duurzame gedrag van ondernemingen verbeteren, langetermijnwaardecreatie stimuleren en tegelijkertijd aandeelhouderswaarde vergroten. Pensioenfonds Vervoer gaat in gesprek met ondernemingen over langetermijnwaardecreatie. Zo draagt het Pensioenfonds Vervoer bij aan het bewaken van het juiste evenwicht.

Dialogoog en de minimale uitgangspunten

Engagement is het aangaan van de dialoog met ondernemingen. Met het aangaan van de dialoog willen wij het duurzame gedrag van ondernemingen verbeteren, langetermijnwaardecreatie stimuleren en tegelijkertijd aandeelhouderswaarde vergroten. Wij voeren de dialoog op meerdere vlakken:

1. wij spreken ondernemingen aan die internationaal breed gedragen normen en principes zoals mensenrechten, arbeidsnormen, milieunormen of anticorruptie schenden (Normatief engagement).
2. wij spreken ondernemingen in specifieke sectoren of ketens aan ter bevordering van een algemene standaard. (Thematisch engagement).
3. wij spreken met Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen over Sociale, Milieu, en Goed Bestuurskwesties. Dit doen wij veelal in collectief verband. (ESG Nederland).

De doelstellingen

De verschillende type engagement hebben elk een andere focus en doelstelling. Voor elk van de verschillende vormen geldt engagement een zaak van de lange adem is. Voor diverse trajecten wordt uitgegaan van een looptijd van drie jaar. Anders dan bij het instrument uitsluiting waarbij Pensioenfonds Vervoer op voorhand niet belegt in ondernemingen die ter discussie staan, spoort Pensioenfonds Vervoer als aandeelhouder of obligatiehouder in engagement gesprekken het management juist actief aan om het beleid of activiteiten te verbeteren.

Het **Normatieve Engagement** heeft als doel structurele schendingen van Global Compact principes, OESO richtlijnen voor Multinationale ondernemingen of UN Guiding Principles on Business & Human Rights te stoppen en te voorkomen. Structurele schendingen van deze normen vergroten het risico op nadelige gevolgen voor de onderneming, haar directe omgeving zoals lokale gemeenschappen of het milieu en voor andere belanghebbenden. Activiteiten die (mogelijk) leiden tot eenschending van de principes staan veelal in de belangstelling van niet-gouvernementele organisaties (ngo's) en de media.

In de praktijk leiden deze schendingen ook vaker tot rechtszaken, die boetes of het uitbetalen van schadeclaims door de ondernemingen tot gevolg kunnen hebben. Dit zijn directe negatieve financiële effecten, die ook de belangen van aandeelhouders schaden. Normatief engagementvoeren wij uit in samenwerking met ISS ESG.

Om tot een selectie van ondernemingen te komen, die vallen binnen het Normatief engagement programma, wordt een due diligence proces uitgevoerd. Het beleggingsuniversum wordt ieder kwartaal gecontroleerd op schendingen van één op meerdere principes van de UN Global Compact, OESO richtlijnen voor Multinationale ondernemingen of UN Guiding principles on Business & Human Rights door ISS ESG. Bij vermoedens van een mogelijke schending wordt een dialoog gestart om escalatie te voorkomen. Ook bij een vastgestelde schending wordt de dialoog met deze ondernemingen gestart met als doel de schending op te heffen en mogelijke nieuwe

schendingen in de toekomst te voorkomen. Daarbij zal ook herstel van de situatie en mogelijke schadevergoedingen voor bijvoorbeeld lokale bevolking ter sprake komen.

Het **Thematische engagement** heeft een andere doelgroep dan normatief engagement. Hier staan niet de bedrijven centraal die normen schenden, maar juist bedrijven die zowel financieel als maatschappelijk op bepaalde thema's hun prestaties verder kunnen verbeteren.

Het Thematisch engagement programma bestaat uit circa 10 thema's en is gericht op het verhogen van sociale, milieu en governance standaarden in sectoren, ketens of bij individuele ondernemingen waarin Pensioenfonds Vervoer belegt. Bij de keuze van een thema spelen de volgende zaken een rol:

- Materialiteit van het thema;
- Sociale of ecologische relevantie van het thema;
- Omvang van de onderneming in de Beleggingsportefeuille (zowel aandelen als bedrijfsobligaties);
- Succeskans voor slagen van de dialoog.

In het **ESG Nederland** engagement is het Pensioenfonds in gesprek met de belangrijkste Nederlandse ondernemingen. Dit valt veelal samen met het aandeelhoudervergaderingenseizoen. Deze dialogen vinden veelal in collectief verband plaats in samenwerking met andere Nederlandse institutionele beleggers en Eumedion, (het Nederlandse corporate governance platform voor institutionele beleggers). Het gezamenlijke doel is het beïnvloeden van governance en duurzaamheidsthema's, veelal ingegeven door de actualiteit van de aandeelhoudersvergadering. Te denken valt aan beloningsbeleid, benoeming van bestuurders, fusies & overnames en sociaal- en milieubeleid. De uitvoering van de ESG Nederland dialogen wordt gedaan door de fiduciair vermogensbeheerder.

Omvang engagementprogramma

Het engagementprogramma van Pensioenfonds Vervoer beslaat de volgende thema's:

Tabel 3: Lopende thema's

#	Thema	Dialogovorm
1	Mensenrechten	Normatief
2	Arbeidsnormen	Normatief
3	Milieu	Normatief
4	Anti-corruptie	Normatief
5	Nederlandse Beursgenoteerde ondernemingen	ESG Nederland
6	Waterrisico's in de elektriciteit- en watersector	Thematisch CO ₂
7	Afbouw blootstelling steenkool	Thematisch CO ₂
8	Transport en Klimaat	Thematisch CO ₂
9	Klimaattransitie	Thematisch CO ₂
10	Energie efficiëntie	Thematisch CO ₂
11	Leefbaar Loon	Thematisch Werknemersrechten
12	Human Capital	Thematisch Werknemersrechten
13	Access to Nutrition	Thematisch sociaal
14	Goede en beschikbare medicijnen	Thematisch gezondheid
15	Plastics	Thematisch Natuur & Milieu

Binnen deze thema's liepen in het eerste halfjaar in totaal 130 dialogen. Het kan voorkomen dat in het kader van normatieve engagement met een onderneming over meerdere (dreigende) schendingen wordt gesproken. Dit zien we als meerdere dialogen. Daarnaast kan het voorkomen dat een onderneming deel uitmaakt van verschillende thematische dialogen. Deze gevallen zien wij als een afzonderlijke dialoog. Ook kan sprake zijn van verschillende juridische entiteiten of dochterondernemingen. Indien dit het geval is zien wij dit als één dialoog. In totaal bestond het totale engagementprogramma uit 130 dialogen met 107 unieke ondernemingen.

Het normatieve engagementprogramma kent een kwartaalproces, waarbij vier keer per jaar de dialoog wordt

opgestart met nieuw geïdentificeerde ondernemingen. Hierdoor neemt de omvang van het engagementprogramma in de regel toe.

Normatieve dialogen

Onderstaand is aangegeven welke nieuwe dialogen rond normatieve schendingen zijn geïnitieerd in het afgelopen halfjaar. Het engagementprogramma rond normatieve schendingen wordt uitgevoerd in samenwerking ISS ESG.

Mensenrechtenschendingen

Het doel van deze dialogen is het opheffen van de geconstateerde of vermeende mensenrechtenschendingen. Daarnaast vragen we de onderneming beleid, processen en rapportages te ontwikkelen die verband houden met het voorkomen van nieuwe mensenrechtenschendingen. De onderneming moet aantonen dat de schending van relevante UN Global Compact principes, OESO-richtlijnen of de UN Guiding principles on Business & Human Rights is opgeheven. Het is wenselijk dat een externe, onafhankelijke partij dit vaststelt.

Mensenrechtenschendingen kunnen betrekking hebben op de activiteiten van ondernemingen in landen met controversiële regimes. Door hun activiteiten in deze landen genereren de ondernemingen inkomsten voor de betreffende regimes, die deze inkomsten vervolgens vaak niet ten goede laten komen aan de lokale bevolking. Daarnaast komt het voor dat lokale gemeenschappen direct worden geschaad door de activiteiten van de ondernemingen. Andere voorbeelden van schendingen op het gebied van mensenrechten zijn onrechtmatigheden tegen de lokale bevolking door personeel of ingehuurde veiligheidsdiensten van ondernemingen.

Pensioenfonds Vervoer is in het eerste halfjaar 2020 met 28 ondernemingen een dialoog gestart over een (vermeende) mensenrechtenschending, zie tabel 4.

Tabel 4: Geïnitieerde dialogen mensenrechtenschending H1 2020

Onderneming	Gestart
Allergan Plc	Q1 2020
AmerisourceBergen Corp.	Q1 2020
Cardinal Health, Inc.	Q1 2020
Chevron Corp.	Q1 2020
Engie SA	Q1 2020
Hangzhou Hikvision Digital Technology Co., Ltd.	Q1 2020
Mallinckrodt Plc	Q1 2020
McKesson Corp.	Q1 2020
Mitsui & Co.	Q1 2020
NIKE, Inc.	Q1 2020
SK Holdings Co., Ltd.	Q1 2020
SK Innovation Co., Ltd.	Q1 2020
Teva Pharmaceutical Industries Ltd.	Q1 2020
Uber Technologies, Inc.	Q1 2020
Westpac Banking Corp.	Q1 2020
Accenture Plc	Q2 2020
Alphabet, Inc.	Q2 2020
Electricity Generating Public Co., Ltd.	Q2 2020
Empresas Copec SA	Q2 2020
Fiat Chrysler Automobiles NV	Q2 2020
Global Power Synergy PCL	Q2 2020
Halliburton Co.	Q2 2020
Hankook Tire & Technology Co., Ltd.	Q2 2020
Mitsubishi Electric Corp.	Q2 2020
PT Pertamina (Persero)	Q2 2020
RWE AG	Q2 2020
Telefonaktiebolaget LM Ericsson	Q2 2020
The Coca-Cola Co.	Q2 2020

In de rapportageperiode zijn twee dialogen op het gebied van mensenrechten afgesloten.

De dialoog met PT Semen is afgesloten omdat er sinds 2017 geen nieuwe beschuldigingen zijn geuit over tekortkomingen inzake de raadpleging van belanghebbende.

ISS ESG heeft daardoor het oordeel herzien van ORANJE naar GROEN.

De dialoog met SK Holdings was gericht op het schenden van leven bij de Xe-Pian Xe-Namnoy dam. Het engagement was echter gericht op Cambodja, maar zoals het bedrijf heeft aangegeven in de dialoog is de omvang van de (uitsluitend materiële) schade in Cambodja aanzienlijk lager dan in Laos. ISS ESG sluit de Cambodja dialoog af en zullen de effecten van de dam op Laos voor de toekomstige dialoog opnieuw bekijken en de dialoog starten.

Arbeidsnormenschendingen

Het doel van dit engagementthema is het opheffen van de geconstateerde of vermeende arbeidsnormenschending. Daarnaast vragen we de onderneming beleid, processen en rapportages te ontwikkelen die verband houden met het voorkomen van nieuwe arbeidsnormenschendingen. Dit engagement thema sluit goed aan bij het thema Werknemersrechten van Pensioenfonds Vervoer.

Structurele schendingen van het Global Compact principes, OESO richtlijnen of de UN Guiding Principles on Business & Human Rights, in het bijzonder de principes die gaan over arbeidsnormen, vormen financiële en reputatierisico's voor de onderneming en voor belanghebbenden zoals aandeelhouders.

Ondernemingen dienen te voorkomen dat zij zich schuldig maken aan structurele schendingen van deze beginselen. Mochten zij zich daaraan wel schuldig maken, dan is het wenselijk dat zij deze schendingen opheffen en voorkomen dat schendingen in de toekomst opnieuw zullen optreden.

Structurele schendingen van de beginselen over arbeidsomstandigheden kunnen betrekking hebben op kinderarbeid en andere vormen van gedwongen arbeid in de ketens van toeleveranciers van ondernemingen. Ook discriminatie van bijvoorbeeld zwangere vrouwen of personeel van een bepaalde etnische achtergrond komt voor, zowel binnen ondernemingen zelf als binnen de ketens.

De onderneming moet aantonen dat de schending van de Global Compact principes is opgeheven. Het is

wenselijk dat een externe, onafhankelijke partij vaststelt dat de schending is opgeheven.

Pensioenfonds Vervoer is in het eerste halfjaar 2020 met 14 ondernemingen een dialoog gestart over een (vermeende) arbeidsnormenschending, zie tabel 5.

Tabel 5: Geïnitieerde dialogen arbeidsnormenschending H1 2020

Onderneming	Gestart
Accenture Plc	Q2
Alphabet, Inc.	Q2
Chevron Corp.	Q2
Empresas Copec SA	Q2
Facebook, Inc.	Q2
G4S Plc	Q2
Hankook Tire & Technology Co., Ltd.	Q1
Hon Hai Precision Industry Co., Ltd.	Q1
Hyundai Heavy Industries Holdings Co., Ltd.	Q1
Korea Shipbuilding & Offshore Engineering Co Ltd	Q1
Lyft, Inc.	Q1
Mitsubishi Electric Corp.	Q1
The Coca-Cola Co.	Q1
Uber Technologies, Inc.	Q1

In het afgelopen halfjaar is de dialoog met Chevron rond arbeidsnormen schendingen afgesloten.

ISS ESG heeft het oordeel van ORANJE herzien naar GROEN voor Chevron Corp. Chevron heeft namelijk in 2017 de Chevron Bangladesh Employees Union, die werd gevormd door de medewerkers van Chevron Bangladesh Block Twelve en Chevron Bangladesh Blocks Thirteen en Fourteen, erkend. Daarnaast zijn er de afgelopen jaren geen nieuwe beschuldigingen geuit.

Milieuschendingen

Het doel van dit engagementthema is het opheffen van de gevonden schendingen van het UN Global Compact en de OESO richtlijnen en het ontwikkelen van beleid, systemen en rapportages die verband houden met het voorkomen van nieuwe milieuschendingen. Structurele schendingen van het UN Global Compact en de OESO richtlijnen, in het bijzonder de principes die gaan over

milieu, vormen financiële, operationele en reputatierisico's voor de onderneming en voor haar belanghebbenden zoals aandeelhouders. Ondernemingen dienen daarom te voorkomen dat zij zich schuldig maken aan structurele schendingen van deze principes. Mochten zij zich wel daaraan schuldig maken, dan is het wenselijk dat zij deze schendingen opheffen en voorkomen dat de schendingen in de toekomst opnieuw optreden.

De dialoog wordt gevoerd aan de hand van SMART doelstellingen. De onderneming moet aantonen dat een schending van UN Global Compact principes of OESO richtlijnen structureel is opgeheven waarbij het wenselijk is dat een externe onafhankelijke partij vaststelt dat de schending is opgeheven. Bij het opheffen van de schending moet ook gedacht worden aan het nemen van corrigerende maatregelen, schadeloosstelling van betrokkenen en het opzetten en uitvoeren van herstelplannen.

Pensioenfonds Vervoer is in het eerste halfjaar van 2020 met 11 ondernemingen een dialoog gestart rond een (vermeende) milieuschending.

Tabel 6: Geïnitieerde dialogen milieuschending H1 2020

Onderneming	Gestart
Accenture Plc	Q2
Electricity Generating Public Co., Ltd.	Q2
Elsewedy Electric Co.	Q2
Empresas Copec SA	Q2
Engie SA	Q2
Global Power Synergy PCL	Q2
Halliburton Co.	Q2
Mitsui & Co.	Q1
PT Pertamina (Persero)	Q1
RWE AG	Q1
Wilmar International Ltd.	Q1

In het afgelopen halfjaar zijn geen dialogen rond milieuschendingen afgesloten.

Anti-corruptieschendingen

Omkoping en corruptie zijn niet verenigbaar met goed

ondernemingsbestuur en hebben een negatieve invloed op de (creatie van) aandeelhouderswaarde. Het leidt tot nadelige economische, sociale en politieke uitkomsten. Overtredingen van internationale principes op het gebied van anticorruptie kunnen schadelijk zijn voor de reputatie van een onderneming en de waarde van merken.

Eén van de universele principes van het UN Global Compact en OESO richtlijnen is gericht op corruptie. Dit principe roept ondernemingen op preventieve en handhavingsmaatregelen te nemen en een effectief systeem op te zetten voor de bestrijding van corruptie.

Dit engagementthema heeft als doel het anti-corruptiebeleid en de maatregelen tegen corruptie bij ondernemingen te verbeteren. Daarnaast moet ook voldoende duidelijk worden gemaakt welke acties worden ondernomen tegen werknemers, agenten en onderaannemers die betrokken zijn bij beschuldigingen in verband met corruptie. Hierbij is het belangrijk dat er transparant wordt gecommuniceerd over verrichte onderzoeken en over doorgevoerde veranderingen.

Pensioenfonds Vervoer is in het eerste halfjaar van 2020 met 13 ondernemingen een dialoog gestart rond een (vermeende) corruptieschending.

Tabel 7: Geïnitieerde dialogen anti-corruptieschending H1 2020

Onderneming	Gestart
Accenture Plc	Q2
Alphabet, Inc.	Q2
Chevron Corp.	Q2
Fiat Chrysler Automobiles NV	Q2
GS Holdings Corp.	Q2
Hyundai Heavy Industries Holdings Co., Ltd.	Q1
Mallinckrodt Plc	Q1
National Australia Bank Ltd.	Q1
Saudi Arabian Oil Co.	Q1
SK Holdings Co., Ltd.	Q1
SK Innovation Co., Ltd.	Q1
S-Oil Corp.	Q1
Telefonaktiebolaget LM Ericsson	Q1

In het afgelopen halfjaar is de dialoog met Mallinckrodt Plc rond anti-corruptie afgesloten.

Mallinckrodt wordt beschuldigd van omkoping in de Verenigde Staten. In de dialoog in oktober 2019 gaf het bedrijf aan dat het de aantijgingen betwist en zich krachtig verdedigt in deze zaken. ISS ESG heeft beoordeeld dat de controversie niet langer actueel is, aangezien al een lange tijd is verstreken sinds het vermeende wangedrag en het ontbreken van nieuwe beschuldigingen tegen het bedrijf. De beoordeling is op 14 april 2020 herzien naar GROEN.

Thematische dialogen

Pensioenfonds Vervoer voert thematische dialogen met als doel algemene standaarden binnen een bedrijfstak of keten te verbeteren. Voor sommige dialogen werken wij samen met andere nationale en internationale partijen. Over de voortgang en het vervolg op onze dialogen leest u op de volgende pagina's. Pensioenfonds Vervoer heeft specifieke aandacht voor CO₂/Klimaatverandering, werknemersrechten en beloningsbeleid.

Thema's gerelateerd aan CO₂/klimaatverandering

Binnen dit thema maken we onderscheid tussen de volgende onderdelen:

- Waterrisico bij water- en elektriciteitsbedrijven
- Energie efficiency in staal- en chemie sector
- Transport & Klimaat
- Klimaattransitie
- Steenkool

Waterrisico's bij water- en Elektriciteitsbedrijven

Beheersing van waterrisico is een belangrijk onderdeel van beheersing van Klimaatrisico's.

Het World Economic Forum stelt dat water crises gemeten naar impact tot de top drie van wereldwijde risico's behoren. Tenzij watergebruik in de komende jaren sterk verandert, zal door toenemende industrialisatie, landbouw, energiegebruik en verstedelijking het risico van waterschaarste stijgen. Volgens de OECD leven in 2050 mogelijk 4 miljard mensen in gebieden met waterschaarste. Een goed waterbeleid ligt aan de kern van het beheersen van de water gerelateerde risico's. In

veel landen slaagt men er echter nog niet in om op een proactieve manier met de risico's om te gaan.

Uit een analyse door World Resources Institute komt naar voren dat bijna de helft van de wereldwijde conventionele elektriciteitscentrales zich bevinden in gebieden die kampen met water stress. Zo hebben kerncentrales en conventionele elektriciteitsbedrijven, die gebruikmaken van stoomopwekking om turbines aan te drijven, een constante toevoer van grote hoeveelheden water nodig voor koeling. Ook waterkrachtcentrales zijn afhankelijk van voldoende water. Hoewel conventionele elektriciteitscentrales zijn ontworpen voor gebruik tijdens alle klimaatomstandigheden, kan een terugloop in de aanvoer van water leiden tot een reductie van capaciteit of zelfs een tijdelijke stop. Vooral elektriciteitsbedrijven die opereren in gebieden met toenemende waterschaarste worden geconfronteerd met onvermijdelijke nadelige gevolgen.

Doel van het thema

Wij verwachten van ondernemingen dat zij een waterrisico beheerssysteem hebben, dat ze de water-voetafdruk verlagen en dat ze transparant zijn over de bestaande waterrisico's.

Dit engagement thema sluit met name aan bij de volgende Sustainable Development Goals:

• SDG 13: Klimaatactie

We richten ons hierbij op het onderliggende doel 13.3 dat zich richt op het versterken van de capaciteit om te gaan met klimaatverandering.

Voortgang

Uit de recente dialogen met water- en elektriciteitsbedrijven blijkt dat bedrijven zich steeds meer en serieuzer bezighouden met de beschikbaarheid van water en de eventuele risico's die hiermee samenhangen. Bedrijven die wij spreken hebben het onderwerp op de agenda staan. Niet in de laatste plaats omdat dit door overheden en toezichthouders verwacht wordt. In deze dialogen wordt niet uitsluitend gevraagd naar toezeggingen op het gebied van beleidswijzigingen,

maar wordt vooral ook waarde gehecht aan het geven van meer openheid over de aard en oorzaak van waterrisico en de wijze waarop de onderneming deze mitigeert. Eind 2020 komt een einde aan dit driejarige engagement traject. Het laatste halfjaar zal worden benut om afrondende gesprekken te voeren en onze conclusies te formuleren. Gedurende het eerste halfjaar van 2020 hebben wij gesproken met Fortum, American Water Works en Chubu. Met Fortum spraken wij over potentiële nieuwe water gerelateerde risico's ten gevolge van de overname van het Duitse energiebedrijf Uniper. In ons gesprek met American Water Works zei de onderneming toe waterrisico's opnieuw te wegen in vernieuwd ESG beleid. Chuba is recentelijk gestart met het rapporteren aan Carbon Disclosure Project (CDP). De CDP is een in het Verenigd Koninkrijk gevestigde organisatie die bedrijven en steden ondersteunt om de milieu-impact van grote bedrijven bekend te maken. Het doel is om van milieurapportage en risicobeheer een bedrijfsnorm te maken en openbaarmaking, inzicht en actie naar een duurzame economie te stimuleren.

Vervolg

Met de ondernemingen worden afrondende gesprekken ingepland voor het tweede halfjaar van 2020. Het algemene beeld blijft dat er grote verschillen zijn tussen de ondernemingen en de specifieke omgeving waarin zij opereren. Een terugkomend punt van aandacht is het beleid op het gebied van watermanagement en de eenduidige rapportage over impact en risico.

Tabel 8: Ondernemingen thema Waterrisico's

Onderneming	Voortgang
American Water Works Company, Inc.	Lopende
Chubu Electric Power Company, Incorporated	Lopende
Electricite de France SA	Lopende
ENGIE SA	Lopende
Pinnacle West Capital Corporation	Lopende
Public Service Enterprise Group Inc	Lopende
Tohoku Electric Power Company, Incorporated	Lopende

Energie efficiency in de staal en chemie sector

De beperking van klimaatverandering tot maximaal 2 °C, met een streefwaarde van 1,5 °C, hangt in belangrijke mate af van verbeterde energie efficiëntie. Sinds het jaar 2000 werd de toenemende vraag naar energie voor een derde gecompenseerd door verbeterde efficiëntie. Het Internationaal Energie Agentschap (IEA) stelt vast dat de industrie potentieel twee keer zoveel waarde kan creëren uit energie in 2040 dan nu het geval is. Met verbeterde energie efficiëntie gaan belangrijke economische, ecologische en sociale voordelen gepaard. Het leidt tot een afname van broeikasgasemissies, maar energiebesparingen zijn per definitie kostenbesparend: een investering in energiebesparingsmaatregelen betaalt zich gemiddeld met een factor drie terug. Overige voordelen zijn minder luchtvervuiling, verhoogde koopkracht van huishoudens door lagere energiekosten, verbeterde energiezuikerheid door verminderde invoer en uitgebreide toegang tot moderne energiediensten (IEA, 2018).

Wij zijn kritisch naar alle sectoren die voor de grootste uitstoot van broeikasgassen zorgen, waaronder de staal, cement en chemiesector. Vanwege beperkte beleggingen in de cementsector, richt dit engagement traject zich op bedrijven in de chemie- en de staalindustrie. We onderzochten in welke mate ondernemingen in de beleggingsportefeuilles voorbereid zijn op markt- en beleidsontwikkelingen op het gebied van klimaatverandering en energie efficiëntie. Ook onderzochten we de materialiteit van energie efficiëntie voor ondernemingen in de chemie en de staalindustrie.

Doel van het thema

We hebben verschillende doelen gesteld voor de ondernemingen:

- De ondernemingen formuleren een lange termijn klimaatstrategie. Daarbij dienen ze rekening te houden met strategische en financiële risico's en kansen als gevolg van klimaatverandering, zoals veranderingen in beleid en markt en technologische ontwikkelingen zoals een mogelijke invoering of verhoging van een CO₂-prijs. Deze komen mogelijk

naar voren door een grondige risico-analyse en het uitvoeren van scenario-analyses.

- De onderneming committeert zich aan meetbare doelen rondom klimaat, energie-efficiëntie en de samenstelling van de brandstofmix. Wij roepen ondernemingen op om zich te verbinden aan wetenschappelijk onderbouwde doelstellingen.
- Binnen de operatie is er focus op energie efficiëntie en worden er relevante energie-efficiëntie maatregelen geïmplementeerd. De onderneming optimaliseert het proces onder andere door gebruik te maken van slimme meters en hergebruik van grondstoffen, energie, afval en warmte. Ook wordt er in toenemende mate gebruik gemaakt van hernieuwbare energie en wordt samengewerkt met organisaties binnen en buiten de sector.
- De onderneming is transparant over de voortgang en resultaten van haar klimaat en energie efficiëntie maatregelen.

Dit engagement thema sluit met name aan bij de volgende Sustainable Development Goals:

- *SDG 7: Betaalbare en duurzame energie*

Onze focus is doel 7.2 dat zich richt op de verhoging van hernieuwbare energie in de globale energiemix en doel 7.3 dat zich richt op het verhogen van energie-efficiëntie.

Voortgang

In juni 2019 hebben wij brieven verstuurd naar de ondernemingen die we voor dit engagementprogramma geselecteerd hebben. Naar aanleiding van deze brief is er inmiddels één of meerdere malen contact geweest met alle ondernemingen. Wij namen bij de eerste gesprekken de gelegenheid om kennis te maken en uitleg te geven over de achtergrond en doelen van onze engagement. Deze gesprekken verliepen alle positief.

In de eerste helft van 2020 spraken wij voor het eerst, na mislukte contactpogingen in 2019, met het Duitse chemiebedrijf Covestro tijdens een conference call. De onderneming gaf toelichting op het energie efficiëntie programma en de beoogde uitbereiding van hernieuwbare energie. Daarnaast hadden we ook voor het eerst

contact met PPG Industries over dit thema. Nadat wij meermaals contact zochten met de onderneming, ontvingen wij een inhoudelijke schriftelijke reactie waarin zij toelichting gaven op hun optimalisatieprocessen en diverse doelstellingen. Ook bij het Australische staalbedrijf Fortescue Metals Group waren er belangrijke ontwikkelingen. De onderneming kondigde op 16 juni 2020 aan voor 2040 volledig CO₂ neutraal te zullen zijn. Eind augustus van dit jaar verwachten wij hierover meer te kunnen lezen in het jaarrapport en in de duurzaamheidsrapportage.

Vervolg

In de tweede helft van 2020 willen wij met Fortescue spreken over de nieuwe doelstellingen en klimaatstrategie waarover de onderneming verwacht eind augustus te rapporteren. Daarnaast zullen we de dialoog met de ondernemingen die we afgelopen periode niet gesproken hebben aan de hand van nieuwe rapportages tijdens de tweede helft van 2020 voortzetten.

Tabel 9: Ondernemingen thema Energie Efficiency

Onderneming	Voortgang
Covestro AG	Lopende
Fortescue Metals Group Ltd	Lopende
Nucor Corporation	Lopende
PPG Industries, Inc.	Lopende

Transport & Klimaat

De transportsector draagt ruim 25 procent bij aan de totale Europese CO₂-uitstoot. Hoewel de transportsector grotendeels buiten het Klimaatakkoord van Parijs is gebleven dient de sector wel een belangrijke bijdrage te leveren aan de broeikasgas-reductie om deze doelstellingen te behalen. Daarom is het materieel en relevant vanuit financieel en maatschappelijk perspectief om dit thema uit te voeren binnen de logistieke sector.

De transportsector omvat een breed scala aan industrieën. We kiezen ervoor om ons te richten op de industriegroep 'logistiek'. De te behalen winst in termen van CO₂-reductie en energie-efficiëntie schatten wij in als hoog. Door ons te richten op deze groep denken wij optimaal rendement te halen uit onze inspanningen. Een

engagement in deze industrie heeft meerdere invalshoeken, waaronder: het verlagen van brandstofverbruik en het gebruik van alternatieve brandstofbronnen (denk aan schonere brandstoffen zoals waterstof of methanol voor lange afstanden), verbeterde voertuigtechnologie en technologische verbeteringen (zoals elektrische schepen naar het achterland), reductie van emissie-intensiteit van bestaande wagenparken, alternatieve vervoerswijzen, maar ook efficiëntiemaatregelen op voertuigonderhoud (bijvoorbeeld weerstand verlagen door een schip schoon te houden) en logistieke planning voor het laden van voertuigen en routeplanning.

Doel van het thema

De doelen die wij hebben opgesteld voor de ondernemingen luiden als volgt:

- Transportbedrijven verbeteren transparantie over (a) de CO₂-uitstoot, door bijvoorbeeld te rapporteren over brandstofgebruik en (b) de gehanteerde strategie om te blijven voldoen aan de striktere CO₂ (zelf)regulering;
- Transportbedrijven nemen klimaatverandering en CO₂-uitstoot in het bijzonder op in hun beleid. Wij vragen hen de urgentie en materialiteit van het reduceren van de CO₂-uitstoot te erkennen, capaciteit en expertise op bestuursniveau ten aanzien van klimaatverandering beschikbaar te maken en klimaatscenario's (waaronder gebruik van fossiele brandstoffen) te integreren bij bepaling van lange termijn financiële risico's;
- Transportbedrijven integreren brandstofefficiëntie in de strategie, planning, activiteiten en investeringsbeslissingen;
- Daarnaast willen wij transportbedrijven aan de hand van best practices (a) inzicht geven in de mogelijkheden tot het reduceren van het gebruik van fossiele brandstoffen en (b) stimuleren over te schakelen op hernieuwbare energiebronnen.

Dit engagement thema sluit aan bij de volgende Sustainable Development Goal:

- *SDG 7: Betaalbare en duurzame energie*

Onze focus is doel 7.2 dat zich richt op de verhoging van hernieuwbare energie in de globale energiemix en onderliggend doel 7.3 dat zich richt op het verhogen van energie-efficiëntie.

Voortgang

De dialogen werden in het eerste kwartaal van 2019 gestart. Nadat wij de meest recente informatie, waaronder analyses door dataprovider MSCI en rapportages van de ondernemingen zelf hebben bestudeerd, stuurden wij de ondernemingen brieven waarin wij hen vroegen om de dialoog met ons aan te gaan. In 2019 spraken wij met alle ondernemingen.

In de eerste helft van 2020 hadden we opnieuw inhoudelijk contact met Deutsche Post en United Parcel Service. Wij vroegen Deutsche Post om meer duidelijkheid inzake de doelen die zij nastreven met hun lobbyactiviteiten. Wij wezen United Parcel Service op het belang van scenario-analyse om de effecten van bijvoorbeeld een hogere CO₂ prijs of andere maatregelen in te schatten. Eind mei spraken we met Royal Mail af in juli weer te spreken en ook met C.H. Robinson wordt een nieuwe afspraak gemaakt.

Vervolg

Wij geven prioriteit aan het vervolgen van ons gesprek met C.H. Robinson. Ook willen wij in de tweede helft van 2020 vervolg geven aan onze dialogen met Deutsche Post en United Parcel Service.

Tabel 10: Transport & Klimaat

Onderneming	Voortgang
C.H. Robinson Worldwide, Inc.	Lopende
Deutsche Post AG	Lopende
United Parcel Service, Inc. Class B	Lopende

Klimaattransitie

Tijdens de dialoog klimaattransitie gaan we in gesprek met ondernemingen over de gevolgen van de klimaattransitie in termen van risico's en kansen. Het gesprek richt zich op de strategie die bedrijven kiezen, maar ook: in welke mate zijn zij voorbereid op veranderingen die in diverse klimaatscenario's worden

geschetst? In welke mate kunnen bijvoorbeeld ondernemingen die nu sterk afhankelijk zijn van fossiele brandstoffen zich tijdig aanpassen aan een veranderende markt en regelgeving? Waar ligt het zwaartepunt van de huidige investeringen door ondernemingen en welke keuzes liggen hieraan ten grondslag? Zijn ondernemingen in staat om verschillende toekomstscenario's uit te werken, veranderingen waar te nemen en tijdig te anticiperen?

Met behulp van een scenario-analyse model is het beleggingsuniversum getoetst. De uitkomst geeft inzicht in de ondernemingen waarvan gesteld kan worden dat zij in de komende 5 jaar het verst verwijderd zijn van een breed geaccepteerd 2 °C scenario. De analyse bestrijkt 70-90% van de broeikasgasemissies die samenhangen met een standaardportefeuille en omvat de door de DNB beschreven transitiegevoelige sectoren zoals de fossiele energie sector. Op basis van onze observaties blijkt dat er relatief veel winst valt te behalen voor de energiesector (olie en gas) en automobielproducenten. Ondernemingen in portefeuille in deze sectoren staan momenteel voor de grootste uitdagingen in relatie tot de energietransitie doordat zij momenteel meer opereren in lijn met een 2 – 4 graden scenario dan een 1,5-2 graden scenario.

Doel van het thema

We hebben in het engagementtraject verschillende doelen gesteld voor de ondernemingen:

- De ondernemingen bereiden zich voor op de gevolgen van de klimaattransitie en maken kansen en risico's inzichtelijk. De ondernemingen dienen bovendien transparant te zijn over de wijze waarop zij klimaatgerelateerde risico's en kansen meten en monitoren. Ook vragen wij de ondernemingen verschillende scenario's over veranderende markten uit te werken;
- Ondernemingen ontwikkelen een gedegen klimaatstrategie en voeren deze uit. Dit betekent dat de strategie zowel financieel als maatschappelijk robuust moet zijn. Autoproducenten dienen hierbij een duidelijk visie op de ontwikkeling van elektrisch rijden op te stellen;

- De olie- en gasbedrijven nemen een sturende rol aan in de transitie naar hernieuwbare energie en reageren niet slechts op de vraag;
- De onderneming geeft toegang tot de gehanteerde maatstaven en doelstellingen en telt ons in staat om potentiële risico's, het vermogen om aan financiële verplichtingen te voldoen, de algemene blootstelling aan klimaat gerelateerde kwesties en de voortgang in het beheer van of de aanpassing aan deze kwesties beter te beoordelen;
- De ondernemingen zijn transparant over de voortgang en resultaten van genomen klimaatmaatregelen.

Dit engagement thema sluit aan bij de volgende Sustainable Development Goals:

• *SDG 7: Betaalbare en duurzame energie*

We richten ons hierbij op het onderliggende doel 7.2 dat zich richt op de verhoging van hernieuwbare energie in de globale energiemix.

• *SDG 13: Klimaatactie*

We richten ons hierbij op het onderliggende doel 13.2 dat zich richt op maatregelen integreren inzake klimaatverandering.

Voortgang

In het tweede halfjaar van 2019 is er onderzoek gedaan, op basis van KPI's, naar de activiteiten van ondernemingen op het gebied van klimaattransitie. Op basis van dit onderzoek zijn engagementbrieven verstuurd naar de vijf geselecteerde ondernemingen; Subaru Corporation, Renault, BMW, Marathon Oil Corporation, Exxon Mobil Corporation en OMV AG. Inmiddels hebben we met alle ondernemingen contact weten te leggen.

OMV spraken we in de tweede helft van 2019 en met Subaru en BMW hebben we in de eerste helft van 2020 gesprekken gevoerd. We spraken hen onder andere over de emissiereductiedoelstellingen en veranderende wet- en regelgeving omtrent uitstoot limieten. Van Marathon Oil hebben we tweemaal uitgebreid schriftelijke reactie ontvangen op onze vragen en aanbevelingen. Wij wezen de onderneming op het

belang van scenario-analyses. Ook ons contact met Exxon Mobil is vooralsnog schriftelijk. Na vele contactpogingen ontvingen wij eind juni we ook van Renault schriftelijke reactie. De onderneming liet ons onder meer weten dat zij recent hebben besloten om de aanbevelingen van de TCFD ter harte te zullen nemen.

Vervolg

In de tweede helft van 2020 praten we verder met de ondernemingen. Wij gaan ons inzetten om onze dialoog met Exxon Mobil, Renault en Marathon Oil voort te zetten. Daarnaast willen we BMW spreken over hun nieuwe duurzaamheidsstrategie en de bijbehorende doelstellingen die zij in ons vorige gesprek aankondigden.

Tabel 11: Ondernemingen thema Klimaattransitie

Onderneming	Voortgang
BMW	Lopende
Exxon Mobil Corp.	Lopende
Marathon Oil Corporation	Lopende
OMV AG	Lopende
Renault SA	Lopende
Subaru	Lopende

Afbouw Blootstelling Steenkool

Elektriciteit uit steenkool is verreweg de meest CO₂-intensieve vorm van energie-opwekking. De verbranding van steenkool in energiecentrales was verantwoordelijk voor meer dan 40% van de wereldwijde CO₂-uitstoot en draagt daarmee sterk bij aan klimaatverandering (IEA 2018). Het is daarom van belang dat mijnbouwbedrijven die steenkool winnen en elektriciteitsbedrijven die hier energie uit opwekken overstappen op duurzamere alternatieven. Wij gaan in gesprek met deze ondernemingen om dit proces waar mogelijk te versnellen.

Dit engagement traject richt zich specifiek op de groep van mijnbouw- en elektriciteitsbedrijven die (deels) afhankelijk zijn van de winning van of de opwekking van elektriciteit uit steenkool.

Door in gesprek te gaan met deze ondernemingen willen wij de transitie naar een koolstofarm energiesysteem

bespoedigen en bijdragen aan het Parijse Klimaatakkoord. Van energiebedrijven die gebruik maken van steenkool in de brandstofmix wordt concreet gevraagd dat zij zich richten op minder CO₂-intensieve en bij voorkeur hernieuwbare vormen van energieopwekking. Van mijnbouwondernemingen betrokken bij de winning van steenkool wordt concreet gevraagd om een duidelijk pad te kiezen waarlangs de afhankelijkheid van steenkool wordt afgebouwd en in wordt gezet op duurzamere alternatieven.

Doel van het thema

We hebben in dit engagementtraject verschillende doelen gesteld voor de geselecteerde mijnbouw- en elektriciteitsbedrijven:

- De onderneming heeft een doelstelling op het afbouwen van de steenkoolcapaciteit
- De onderneming heeft een emissiereductiedoelstelling (bij voorkeur binnen de grenzen van 2 graden gemiddelde wereldwijde temperatuurstijging)
- De onderneming ligt op koers voor het behalen van bovenstaande doelstellingen
- Elektriciteitsbedrijven investeren in hernieuwbare energie
- Mijnbouwbedrijven investeren in het vinden en ontginnen van grondstoffen die een alternatief kunnen zijn voor steenkoolwinning

Dit engagement thema sluit aan bij de volgende Sustainable Development Goals:

• SDG 7: Betaalbare en duurzame energie

We richten ons hierbij op het onderliggende doel 7.2 dat zich richt op de verhoging van hernieuwbare energie in de mondiale energiemix.

• SDG 13: Klimaatactie

We richten ons hierbij op het onderliggende doel 13.2 dat zich richt op het nemen van maatregelen inzake klimaatverandering.

Voortgang

Begin 2020 stuurden wij brieven uit naar alle geselecteerde ondernemingen. Hierin vroegen wij de mijnbouw-

en elektriciteitsbedrijven naar hun visie op het gebruik van steenkool voor energiewinning, hun afbouwstrategie en investeringsplannen voor substituten.

In de daarop volgende maanden, spraken wij met alle onderneming op Jardine Matheson na. Wij hebben tot nog toe geen reactie van deze onderneming ontvangen. Met South32 spraken wij over hun recente aankondiging om dochteronderneming South Africa Energy Coal, verantwoordelijk voor de gehele blootstelling aan steenkool van het moederbedrijf, te verkopen. In ons gesprek met DTE Energy Company gaf de onderneming toelichting op hun afbouwstrategie en ambitie voor 2050 CO₂-neutraal te willen zijn. Tijdens onze eerste conference call met WEC Energy Group spraken wij over hun afhankelijkheid van de toezichhoudende instanties en met BHP hebben wij het gehad over hun geplande portefeuille-analyse en heroverweging van lidmaatschappen van brancheorganisaties. Endesa kondigde aan dat zij bijna al hun kolencentrales voor 2021 sluiten en The Southern Company kondigde een nieuw rapport aan waarin hun afbouwstrategie verder wordt uitgewerkt. In onze dialoog met Enel spraken wij over hun plan de laatste kolencentrale voor 2030 te sluiten en hun investeringsplannen voor de uitbereiding van alternatieve energiebronnen. Anglo American kondigde in een conference call met ons aan binnenkort de toekomst van steenkool in de productenportefeuille van de onderneming te heroverwegen in een nieuw strategisch plan.

Vervolg

In de tweede helft van 2020 zetten wij de dialogen voort. Allereerst richten wij ons op de enige onderneming die we nog niet gesproken hebben, Jardine Matheson. Daarna bepalen we aan de hand van de reeds gevoerde gesprekken welke mijnbouw- en elektriciteitsbedrijven wij willen spreken. Ondertussen volgen we mediaberichten, bedrijfsrapportages en nieuw aangekondigde klimaat- en afbouwstrategieën nauwlettend.

Tabel 12: Ondernemingen thema Afbouw Blootstelling Steenkool

Onderneming	Voortgang
Anglo American Platinum Ltd.	Lopende
BHP	Lopende
DTE Energy Company	Lopende
Endesa S.A.	Lopende
Enel SpA	Lopende
Jardine Matheson Holdings Limited	Lopende
RWE AG	Lopende
South32 Ltd.	Lopende
Southern Company	Lopende
WEC Energy Group Inc	Lopende

Thema's gerelateerd aan Werknemersrechten

Binnen dit onderwerp maken we onderscheid tussen de volgende thema's:

- Leefbaar loon
- Human Capital

Leefbaar loon

Een leefbaar loon is een loon waarmee een werknemer kan voorzien in basisbehoeftes van zijn of haar gezin; van voeding, gezondheidszorg, kleding, huisvesting tot scholing. Afhankelijk van het land kan dit overeenkomen met het minimumloon, maar in vele landen is er of geen wetgeving op dit terrein, of is het minimumloon onvoldoende om in het levensonderhoud te kunnen voorzien. Dit geldt voor ontwikkelingslanden, maar ook dichterbij huis in landen als Hongarije, het Verenigd Koninkrijk of Polen. Juist daarom hebben bedrijven een belangrijke verantwoordelijkheid wat betreft het betalen van een leefbaar loon. Hoewel het betalen van een leefbaar loon in eerste instantie lijkt te leiden tot hogere kosten, kan het ook leiden tot lagere kosten en hogere winstgevendheid. Dit blijkt onder andere uit onderzoeken van Berenschot en Chapman & Thompson op dit onderwerp.

Er is gekozen om twee sectoren te selecteren voor het engagementprogramma, namelijk de kleding- en supermarktsector. Het onderwerp is voor deze sectoren

materieel en ze kunnen ook relatief eenvoudig verbeteringen op dit thema realiseren. Er wordt bij de uitvoering van dit thema nauw samengewerkt met het Platform Living Wage for Financials (PLWF). Dit is een samenwerkingsverband van financiële instellingen, waaronder MN, ASN, a.s.r., Triodos IM, NN IP, Robeco en Kempen. Binnen dit platform wordt informatie uitgewisseld, is een methodologie ontwikkeld om bedrijven te analyseren op hun prestaties op het gebied van leefbaar loon en wordt er samengewerkt om de resultaten van het platform onder de aandacht te brengen.

Engagements worden indien mogelijk samen gevoerd of gecoördineerd. Dit maakt het voor dit engagementtraject mogelijk zowel de efficiency als effectiviteit te vergroten.

Doel van het thema

Leefbaar loon is een complex onderwerp, zeker in een bedrijf met honderden toeleveranciers. Daarom hebben we op meerdere niveaus doelstellingen geformuleerd waarop een bedrijf stappen kan zetten die we in tabel 13 verder toelichten. Afhankelijk van het bedrijf leggen we de nadruk op één of meer van deze doelstellingen.

Tabel 13: Doelstellingen Leefbaar Loon

Doelstelling	Toelichting
Beleidsvorming	Het bedrijf heeft beleid ontwikkeld op het onderwerp leefbaar loon.
Implementatie & toetsing	Het bedrijf implementeert haar beleid in haar eigen bedrijfsvoering en bij haar toeleveranciers. Het bedrijf monitort actief de voortgang hiervan.
Randvoorwaarden	Het bedrijf zorgt tevens dat de randvoorwaarden voor een leefbaar loon, zoals collectieve onderhandeling en vakbondsvrijheid, gewaarborgd zijn.
Samenwerking	Het bedrijf werkt op dit thema samen met andere partijen.
Transparantie	Het bedrijf is op dit thema transparant richting investeerders, consumenten en andere

	stakeholders wat betreft haar beleid, de implementatie en de voortgang.
--	---

Voortgang kledingsector

Voor de kledingindustrie stond de eerste helft van dit jaar in het teken van het Covid-19 virus. Door het grote aantal zieken, maar vooral ook de ongekend zware maatregelen om het virus te bestrijden, waaronder de 'lock-downs' werd de gehele keten geraakt, van producenten en hun werknemers, distributeurs tot de retailers. In onze gesprekken met de ondernemingen in de sector bespraken we de impact van het virus. Meer daarover is te lezen in de tekst-box over de samenwerking met het PLWF.

Toch konden we ook de gesprekken over leefbaar loon voortzetten. In februari spraken we op het OECD 'Garment forum' met VF Corp, een onderneming waar we co-lead zijn. Samen met andere leden van het PLWF spraken we ook met H&M en GAP. Deze ondernemingen zijn geen onderdeel van onze selectie, maar behoren wel tot de groep ondernemingen waar andere leden van het platform de dialoog mee voeren over leefbaar loon. Het meedoen aan deze gesprekken biedt waardevolle inzichten voor onze eigen dialogen.

Een gesprek met Ralph Lauren, gepland voor maart ging niet door vanwege de Covid-19 situatie. Dit gesprek is uitgesteld in afwachting van de publicatie van het nieuwe duurzaamheidsverslag van de onderneming, dat eind juni zal verschijnen. Wel spraken we met TJX. Ook deze onderneming gaf aan flink geraakt te zijn door de Covid-19 uitbraak. In dit gesprek moesten we vaststellen dat de eerdere toezegging om het thema leefbaar loon te bespreken in de "Social Compliance Comité" van de onderneming niet tot positief resultaat heeft geleid. Daarom hebben we naar aanleiding van het gesprek vragen gesteld op de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA) van TJX. We wachten nog op het verslag van de vergadering inclusief het antwoord op onze vragen.

Met Home Depot hebben we dit jaar nog niet gesproken. De lead investor vanuit PLWF zal het bedrijf eerst op voortgang onderzoeken en na de zomer in samenwerking met ons een gesprek met de onderneming organiseren.

Voortgang supermarkten

Afgelopen halfjaar hebben we gesproken met Ahold Delhaize en Casino.

Ahold Delhaize heeft ons meer verteld over de stappen die de onderneming zet op het gebied van mensenrechten. De onderneming heeft recent een rapport uitgebracht waarin het haar ambities en acties op het gebied van mensenrechten beschrijft. Een belangrijke stap, hoewel het onderwerp leefbaar loon slechts zeer beperkt wordt uitgewerkt in het rapport. We hebben er dan ook bij de onderneming op aangedrongen om de ervaringen die het bedrijf wel degelijk heeft op dit onderwerp via projecten in de cacao-keten, te vertalen naar meer bedrijfsbrede doelstellingen. Via Eumedion hebben we daarom ook op de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA) gevraagd om meer aandacht en beleidsdoelen op dit thema.

Met de Franse supermarktketen Casino hadden we een derde gesprek. De onderneming heeft als een van de weinige ondernemingen een leefbaar loon expliciet benoemd in haar eisen aan toeleveranciers. Toch worstelt de onderneming met de wijze waarop ze dit ook kan realiseren in de praktijk. De onderneming is open over haar worstelingen en staat open voor ideeën van onze kant. We hebben gesproken over hoe Casino eerste stappen kan zetten om leefbaar loon ook echt te implementeren in haar eigen bedrijfsvoering en in de toeleveringsketens waar dit het meest relevant is.

Vervolg

Kledingsector

In de tweede helft van 2020 gaat de dialoog over leefbaar loon onverminderd verder. We zullen het onderzoek naar de voortgang afronden en daarna een volgende ronde gesprekken voeren. Ook de samenwerking met het PLWF wordt voortgezet. Voor TJX en Ralph Lauren willen we de resultaten van het onderzoek voor

het eerst publiceren in het overzicht van alle ondernemingen die onderzocht worden door het PLWF. Ook hopen we bij dit onderzoek een impressie te kunnen geven van hoe de ondernemingen omgaan met de Covid-19 crisis en het herstel daarvan.

Supermarkten

Ook bij de supermarkten zullen we in de tweede helft van 2020 een assessment uitvoeren naar de voortgang per bedrijf. Tevens zullen we met het PLWF een sessie organiseren voor supermarkten en ondernemingen uit de Agro & Food sector om gezamenlijk te kijken welke stappen gezet kunnen worden. Daarnaast zullen we ook individueel de dialoog voortzetten.

Tabel 14: Ondernemingen thema Leefbaar Loon

Onderneming	Voortgang
Casino, Guichard-Perrachon SA	Lopende
Home Depot, Inc.	Lopende
Ralph Lauren Corporation Class A	Lopende
Royal Ahold Delhaize N.V.	Lopende
Tesco PLC	Lopende
TJX Companies Inc	Lopende
VF Corporation	Lopende

Human Capital

Een goed personeelsbeleid is van strategisch belang voor ondernemingen. Uit onderzoek van Global Intangible Finance Tracker uit 2018 blijkt dat het menselijk kapitaal en de heersende cultuur gemiddeld 52 procent van de marktwaarde van de onderneming bepalen. De wijze waarop het management met haar personeel omgaat en hen in staat stelt zich te blijven ontwikkelen, kan het verschil maken voor ondernemingen en concurrentievoordeel opleveren. Bijvoorbeeld in relatie tot het verhogen van de productiviteit en het aantrekken en behouden van voldoende gekwalificeerd en betrokken personeel. Digitalisering en opkomende vergrijzing in sommige markten en industrieën vergroten deze uitdagingen.

Naast het gegeven dat dit onderwerp financieel materieel is, kan een onderneming door op een goede manier met haar personeel om te gaan ook een positieve

maatschappelijke bijdrage leveren. Zo kunnen ondernemingen een belangrijke rol spelen in het opleiden van hun (potentiële) werknemers, het bieden van een eerlijk loon, zorgen voor gezonde werkomstandigheden en het bieden van gelijke kansen voor iedereen. Zo kunnen ondernemingen een belangrijke rol spelen in het behalen van de Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties, in het bijzonder SDG's 4, 5 en 8.

Tabel 15: Doelstelling thema

	Toelichting
Governance & Beleid	De onderneming heeft beleid ontwikkeld op het onderwerp Human Capital Management, inclusief doelstellingen. Daarnaast heeft het onderwerp een gedegen plek in de governance en het remuneratiebeleid
Implementatie & toetsing	De onderneming implementeert haar beleid in haar eigen bedrijfsvoering. De onderneming ziet actief toe op de voortgang.
Randvoorwaarden	De onderneming zorgt dat de randvoorwaarden voor Human Capital Management gewaarborgd zijn in de eigen bedrijfsvoering.
Samenwerking in de sector	De onderneming werkt samen met andere partijen, bijvoorbeeld via sectorinitiatieven aan de bevordering van goed werkgeverschap.
Transparantie	De onderneming is transparant richting investeerders en andere belanghebbenden en rapporteert over haar beleid, de implementatie en de voortgang. Denk bijvoorbeeld aan het rapporteren van het percentage flexcontracten en de onderlinge loonverschillen.

Human Capital Management is een complex onderwerp, zeker in ondernemingen met honderdduizenden medewerkers in meerdere vestigingen wereldwijd. Daarom hebben we op meerdere niveaus doelstellingen geformuleerd waarop een onderneming stappen kan zetten. In tabel 9 zijn deze doelstellingen getoond. Afhankelijk van de onderneming leggen we de nadruk op

één of meer van deze doelstellingen en maken we deze bedrijfsspecifiek.

Voortgang

Voor ons voorbereidend onderzoek hebben we onder andere gebruik gemaakt van data van MSCI, eigen onderzoek en data van het 'Workforce Disclosure Initiative', waar we actief deelnemer aan zijn. Binnen dit initiatief worden ondernemingen gevraagd transparanter te zijn over hun beleid en acties ten opzichte van werknemers en wordt deze data verzameld en vergelijkbaar gemaakt. Een belangrijk startpunt voor een gedegen analyse van de ondernemingen binnen dit engagementprogramma.

Eind 2019 hebben wij per brief de ondernemingen een aantal vragen voorgelegd en hen uitgenodigd om met ons de dialoog hierover aan te gaan. Wij vragen de ondernemingen onder andere hoe ze toezicht houden op werknemerstevredenheid. Ook willen wij van de onderneming weten welke huidige risico's en kansen inzake hun personeelsbeheer zij identificeren.

In de eerste helft van 2020 hebben we gesproken met Carnival en Royal Caribbean Cruises. Het gesprek met Carnival is positief verlopen. De onderneming is zwaar geraakt door de gevolgen van de uitbraak van het Coronavirus. We hebben een eerste verkenning gedaan van het personeelsbeleid. De rechten en plichten van het personeel, aan boord en aan het vaste land, zijn aan bod gekomen.

Na meerdere reminders en verzoeken heeft ook met Royal Caribbean een gesprek plaatsgevonden. Hoewel het tot stand komen van het gesprek moeizaam was, was het een gesprek constructief.

We hebben stilgestaan bij het type contracten waar een groot deel van personeel onder werkt. Ook hebben we gevraagd naar de achtergrond van het vestigingsland Liberia, terwijl het hoofdkantoor in Miami is gesitueerd. De onderneming heeft ons meegenomen in de diverse wet- en regelgeving zoals de "International Seafarers Convention". Verder hebben we stilgestaan bij het feit dat ongeveer 90 procent van het personeel lid is van een vakbond. Tenslotte heeft de onderneming ons

meegenomen in het programma “Life Works”. Omdat het personeel vanwege het Coronavirus in een virtuele werkomgeving werkt, is er een digitale omgeving ontwikkeld om het personeel op de hoogte te houden van de ontwikkelingen rondom de onderneming.

Met Starbucks hebben we wederom meerdere pogingen gedaan om contact te leggen voor het inplannen van een afspraak. Uiteindelijk hebben we een schriftelijke reactie gekregen. De onderneming heeft toegezegd onze vragen en zorgen te bestuderen en ons te voorzien van een reactie. Wij verwachten na de zomer een afspraak in te plannen en de dialoog verder vorm te geven. McDonald’s reageert vooralsnog niet op onze verzoeken om een afspraak. Wij hebben via het Workforce Disclosure Initiative (WDI) de contactgegevens gekregen van een contactpersoon. Via het WDI gaan we in de tweede helft van het jaar de dialoog aan met McDonald’s.

Vervolg

In de tweede helft van 2020 zullen we de dialoog voortzetten. Zo zullen we het gesprek met Carnival weer aangaan, de voortgang van Royal Caribbean nauwgezet volgen en zullen we ervaren of onze vragen door Starbucks afdoende beantwoord worden. Ook zullen we met McDonald’s de dialoog verder aangaan.

Tabel 16: Ondernemingen thema Human Capital

Onderneming	Voortgang
Carnival plc	Lopende
McDonald’s Corporation	Lopende
Royal Caribbean Cruises Ltd.	Lopende
Starbucks Corporation	Herinnering verstuurd

Overige thema’s

Access to Nutrition

Zowel goede voeding als voldoende voeding zijn van groot belang voor een gezonde samenleving. Voedingsbedrijven kunnen hier op verschillende manieren een belangrijke bijdrage aan leveren en hiermee tevens inspelen op een groeiende markt. Zo kunnen zij

voedingswaarde en gezondheid meer prioriteit geven bij het ontwikkelen van producten, gezondheid meewegen in de prijsstelling en consumenten actief informeren over de voedingswaarden van producten.

De ‘Access to Nutrition Index’ is een initiatief dat wereldwijd ondernemingen in de voedingssector rangschikt op basis van hun presentaties op onder andere de volgende thema’s:

- Voorkomen van ondervoeding;
- Voorkomen van obesitas;
- Verantwoorde marketing richting kinderen en het promoten van borstvoeding.

De index is ontwikkeld op basis van kennis van investeerders, wetenschappers en relevante internationale organisaties zoals de ‘United Nations World Health Organisation’ (WHO). Er bestaat zowel een wereldwijde index als regionale indices die inzoomen op ondernemingen uit de Verenigde Staten, India, Mexico en Zuid-Afrika.

De resultaten laten zien dat voedingsbedrijven nog belangrijke stappen op het thema Access to Nutrition kunnen zetten. Zo blijkt dat slechts 1/3 van de onderzochte voedingsproducten als gezond kunnen worden gekwalificeerd.

Om de resultaten van het onderzoek via investeerders onder de aandacht te brengen bij ondernemingen, is er zowel een investor statement als een gezamenlijk engagement programma gelanceerd. Aan beide initiatieven nemen we in het kader van dit engagementthema actief deel om zo ondernemingen te stimuleren, stappen te zetten op het gebied van Access to Nutrition.

Doel van het thema

We hebben in het engagementtraject verschillende doelen gesteld voor de ondernemingen, gebaseerd op de uitgangspunten van de ‘Access to Nutrition Index’:

- De onderneming geeft goede voeding een gedegen plek in de strategie, uitgewerkt in concreet beleid;
- De onderneming zet zich in om goede en gezonde producten te ontwikkelen;

- De onderneming zet zich in om goede voeding tegen een betaalbare prijs beschikbaar te maken;
- De onderneming ondersteunt met haar marketingactiviteiten een gezond voedingspatroon;
- De producten van de onderneming passen in een gezond dieet en een gezonde levensstijl;
- De onderneming geeft via de verpakking goede informatie aan consumenten over de voedingswaarden van haar producten;
- Ondernemingen werken actief samen met andere belanghebbenden op het gebied van goede voeding.

Dit engagementthema sluit aan bij de volgende 'Sustainable Development Goals'(SDG's):

- *SDG 2: Geen Honger*

De focus ligt hierbij met name op het onderliggende doel 2.2 dat zich richt op het uitbannen van slechte voeding(spatronen).

- *SDG 3:Goede Gezondheid en Welzijn*

De focus ligt hierbij met name op het onderliggende doel 3.4 dat zich richt op het voor 2030 met een derde inperken van vroegtijdige sterfte gelinkt aan niet-overdraagbare ziekten, zoals diabetes, kanker of hart- en vaatziekte.

Voortgang

Nadat in 2018 engagementbrieven vanuit de coalitie van investeerders zijn verstuurd, hebben er inmiddels al diverse engagementgesprekken plaatsgevonden. Er zijn gesprekken gevoerd met de ondernemingen Unilever, Nestlé, Conagra en Suntory.

In de eerste helft van 2020 hebben we gesproken met Unilever en Conagra. Het gesprek met Unilever is positief verlopen. De onderneming zet al diverse doelen op het gebied van gezonde voeding. In ons gesprek hebben we nog enkele suggesties gedaan om deze doelen aan te scherpen na 2020.

Ook hebben we de lobbystrategie van de onderneming op het gebied van gezonde voeding besproken. Na het gesprek heeft Unilever ons laten weten al op korte

termijn haar marketingbeleid richting kinderen aan te scherpen. Dit was één van onze specifieke verzoeken aan de onderneming en dus een concreet punt waarop we positief resultaat kunnen noteren. Daarnaast zullen we de vinger aan de pols houden voor wat betreft de nieuwe doelstellingen van Unilever op het gebied van gezonde voeding na 2020.

Na meerdere reminders en verzoeken heeft ook met Conagra een gesprek plaatsgevonden. Hoewel het tot stand komen van het gesprek moeizaam was, verliep het gesprek constructief. De onderneming zet stappen om goede voeding in het beleid te verankeren en doet dit met verwijzing naar de SDG's. Zo werkt Conagra aan het inzetten van een zogenaamd 'Nutrient Profiling System', een systeem waarmee ondernemingen beter inzicht krijgen in de voedingswaarde van hun producten en daar zodoende beter op kunnen sturen. Eén van onze verzoeken in dit engagementtraject. We hopen dan ook op een daadwerkelijke implementatie van dit systeem in het aankomende halfjaar.

Hoewel er stappen gezet worden, loopt de onderneming nog duidelijk achter ten opzichte van ondernemingen als Unilever en Nestlé. Positief signaal is dat de onderneming een toezegging deed om het gesprek aan te gaan met de 'Access to Nutrition Foundation'

Met Suntory hebben we wederom meerdere pogingen gedaan om een contact te leggen dat verder gaat dan e-mails. Via de 'Access to Nutrition Foundation' hebben we de contactgegevens gekregen van nieuwe contactpersonen. Tot op heden lijkt dit nog geen vruchten af te werpen. We trachten nu via een Japanse vermogensbeheerder alsnog contact te kunnen leggen.

Vervolg

In de tweede helft van 2020 zullen we de dialoog voortzetten. Zo zullen we het gesprek met Nestlé weer aangaan, de nieuwe doelstellingen van Unilever evalueren, de voortgang van Conagra nauwgezet volgen en zullen we onderzoeken of we onze vragen richting Suntory via een andere route kunnen adresseren.

Tabel 17: Ondernemingen thema Access to Nutrition

Onderneming	Voortgang
Conagra Brands, Inc.	Lopende
Nestle S.A.	Lopende
Suntory Beverage & Food Ltd.	Lopende
Unilever NV	Lopende

Plastic

Het gebruik van plastics heeft een enorme vlucht genomen en plastics worden gebruikt in diverse toepassingen; van verpakkingsmateriaal, kleding, plastic flessen tot speelgoed en koelkasten. Het gebruik van plastics voldoet daarmee aan een grote vraag uit de samenleving en biedt veel voordelen, soms ook op gebied van duurzaamheid. Denk bijvoorbeeld aan het gebruik van plastics in auto's waardoor het gewicht en daardoor ook het brandstofverbruik afneemt. Een ander voorbeeld is gebruik van plastics als verpakkingsmateriaal waardoor de houdbaarheid van voedingsproducten wordt verlengd wat kan bijdragen aan minder verspilling. Zo kan het gebruik van plastics een milieuwinst opleveren die groter is dan de milieukosten die gemoeid zijn bij de productie van de plastics.

Er zijn ook grote zorgen rond het gebruik van plastics. Zo wordt bijna alle plastic gemaakt uit olie. Dit betekent dat nu wel 6% van de mondiale olieproductie gebruikt wordt voor de productie van plastics. Door economische ontwikkelingen zal dit percentage naar verwachting toenemen tot 20% van de mondiale olieproductie in 2050. De winning van olie leidt tot substantiële schade aan het milieu en de productie van plastic veroorzaakt CO₂ uitstoot. Een ander probleem is dat slechts een klein gedeelte, ca. 10% van de geproduceerde plastics op dit moment wordt gerecycled, ongeveer 40% op stortplaatsen terecht komt, en 14% wordt verbrand. Dat betekent dat meer dan 30% uiteindelijk in het milieu eindigt en een grote vervuilingbron is voor meren, rivieren en uiteindelijk de oceanen. Jaarlijks komt er ruim 3 miljoen ton aan plastic in de oceanen terecht. Bij ongewijzigd beleid kan dit er toe leiden dat er in 2050 meer plastic dan vis in de oceanen aanwezig is.

Doel van het thema

Om de schadelijke gevolgen van plastic te verminderen en de winstgevendheid van de onderneming op de lange termijn te waarborgen willen we dat bedrijven hun rol in de plastic transitie verstevigen. Het zetten van één of meer van onderstaande stappen is de hoofddoelstelling van dit engagementtraject. De subdoelstellingen zijn:

- **Beleidsvorming:** ESG impact van plastic wordt als materieel erkend in de strategie van de onderneming; Scenario analyse brengt risico's van marktonwikkelingen en regelgeving in beeld;
- **Implementatie & toetsing:** De onderneming stelt concrete doelen met prestatie indicatoren (kpi's) om negatieve impact van plastic te reduceren; De onderneming meet de voortgang ten aanzien van de doelen, en rapporteert daarover in openbare verslaggeving;
- **Samenwerking in de sector:** De onderneming werkt samen met relevante partijen in de plastic keten aan het vinden en implementeren van oplossingen die de plastic transitie kunnen versnellen;
- **Transparantie:** De onderneming rapporteert naast de voortgang ten aanzien van bovengenoemde doelen en kpi's :
 - hoe regelgeving en marktontwikkelingen m.n. gericht op de plastic transitie, invloed zullen hebben op de financiële resultaten;
 - de maatschappelijke impact van geproduceerde plastics;
 - resultaten van maatregelen om klimaatverandering tegen te gaan, waaronder het verbeteren van energie-efficiëntie;

Voortgang

Het eerste half jaar van 2020 stond in het teken van de eerste ronde gesprekken en het uitwerken van de samenwerking met andere beleggers rond de PRI werkgroep over plastic. Van januari tot maart spraken we met de ondernemingen Amcor, Mondi en Sealed Air.

In juni vond ook een eerste gesprek plaats met Lyondell-Basell. We gebruikten deze eerste gesprekken om de

dialogoog en doelen te introduceren en meer informatie te verkrijgen over bijvoorbeeld de materiaal-stromen in het bedrijf. Ook kregen we beter inzicht in de belemmeringen die ondernemingen zien bij het verduurzamen van hun producten.

Vervolg

In het najaar zal een tweede ronde van gesprekken plaatsvinden. Een deel van die gesprekken is al gepland. In deze gesprekken zullen we nader ingaan op de concrete engagement doelen en daarbij ook werk van de PRI werkgroep over plastic betrekken.

Tabel 18: Ondernemingen thema Plastics

Onderneming	Voortgang
Amtcor Ltd	Lopende
Berry Plastics Group Inc	Lopende
LyondellBasell Industries NV	Lopende
Mondi plc	Lopende
Sealed Air Corporation	Lopende

Goede en betaalbare medicijnen

Medicijnen, en daarmee de farmaceutische sector, zijn van groot belang voor een goede gezondheidszorg. Door de ontwikkeling van goede medicijnen is een effectieve behandeling van een grote groep aandoeningen mogelijk geworden. Hoewel de farmaceutische sector dus een belangrijke en nuttige rol vervult, spelen er verschillende problemen en misstanden.

Een aantal belangrijke misstanden die spelen in de farmaceutische sector zijn:

- Het prijsbeleid rondom specifieke medicijnen, die behandelingen zowel in Nederland als in andere ontwikkelde economieën en ontwikkelingslanden ontoegankelijk maken.
- De omgang met patenten en regelgeving, waardoor prijzen opgedreven worden en de toegankelijkheid van medicijnen wordt verminderd.
- Gevallen van corruptie en het verlenen van gunsten aan zorgverleners om de verkoop van medicijnen te verhogen.

- Het onvoldoende ontwikkelen van medicijnen die een groot maatschappelijk belang hebben, maar waarvoor de markt relatief klein is.
- Verslavingen aan specifieke pijnstillers. Onder andere in de Verenigde Staten lopen hierover diverse rechtszaken.

De Covid-19 crisis heeft bovenstaande punten nog eens extra in de schijnwerpers gezet. De farmaceutische sector speelt een belangrijke rol bij het oplossen van deze crisis, zowel maatschappelijk als economisch. Dit is echter alleen effectief als de sector inzet op een goede beschikbaarheid van medicijnen, een prijsstelling die toegang wereldwijd mogelijk maakt en ook op langere termijn inzet op medicijnen die toekomstige pandemieën kunnen bestrijden.

Doel van het thema

De doelstellingen zijn gericht op het structureel oplossen van de problematiek. Onze focus is 'Sustainable Development Goal'(SDG) 3, dat zich richt op 'Goede Gezondheid & Welzijn' en in het bijzonder op de volgende bijbehorende subdoelstellingen:

3.8.

Zorgen voor een universele ziekteverzekering, met inbegrip van de bescherming tegen financiële risico's, toegang tot kwaliteitsvolle essentiële gezondheidszorg-diensten en toegang tot de veilige, doeltreffende, kwaliteitsvolle en betaalbare essentiële geneesmiddelen en vaccins voor iedereen.

3.b

Het onderzoek en de ontwikkeling ondersteunen van vaccins en geneesmiddelen voor overdraagbare en niet-overdraagbare ziekten, die in hoofdzaak ontwikkelingslanden treffen. Toegang verschaffen tot betaalbare essentiële geneesmiddelen en vaccins, volgens de richtlijnen van de Verklaring van Doha aangaande het TRIPS-akkoord en Volksgezondheid. De Verklaring bevestigt het recht van ontwikkelingslanden om ten volle gebruik te maken van de bepalingen van de 'Overeenkomst aangaande de Handelsaspecten van de Intellectuele Eigendom' (TRAIPIR) die ruimte laat voor de bescherming van de volksgezondheid; en, in het bijzonder, het verschaffen van toegang tot geneesmiddelen voor iedereen.

Er zijn verschillende stappen die ondernemingen op dit thema kunnen zetten. Op basis van onze uitgangspunten en voorbereidend onderzoek, hebben we de volgende hoofddoelstellingen geselecteerd die, afhankelijk van de onderneming worden vertaald in bedrijfsspecifieke doelen:

- Het doel om medicijnen betaalbaar en toegankelijk te maken een centrale plek te geven in de bedrijfsstrategie;
- Het ontwikkelen van een transparant en verantwoord prijsbeleid. Denk bijvoorbeeld aan een koppeling tussen de prijs van het medicijn, de gerealiseerde gezondheidswinst en de ontwikkelingskosten;
- Op een verantwoorde manier omgaan met patenten en licenties, die voorkomt dat medicijnen onbereikbaar worden.
- Te sturen op maatschappelijke impact, gezondheidswinst en veilige medicijnen, ook in research & development.
- Verankering internationale standaarden, onder andere van de World Health Organisation.
- Het hebben van een gedegen beleid, implementatie en onafhankelijke monitoring om zowel corruptie, oneerlijke handelspraktijken als belastingontwijking te voorkomen.
- Het vergroten van de transparantie en rapportage over de bovengenoemde onderwerpen richting investeerders, consumenten en andere stakeholders. Inclusief transparantie over belastingen, lobby-activiteiten en betalingen aan zorgverleners.
- Bovenstaande doelstellingen een plek te geven in het variabele beloningsbeleid.

Bovenstaande punten hebben we ook een plek gegeven in het investor statement rondom de Covid-19 crisis, dat we in april 2020 in samenwerking met diverse investeerders hebben opgesteld voor de farmaceutische sector.

Geselecteerde sectoren & bedrijven

Er is een grote groep aan farmaceutische ondernemingen. Om focus aan te brengen in ons

engagementprogramma selecteren we 8 ondernemingen op basis van de volgende uitgangspunten:

- De onderneming zit in de beleggingsportefeuille via aandelen en/of corporate bonds.
- Op basis van diverse databronnen (onder andere MSCI, Access to Medicine en eigen onderzoek) blijkt dat de onderneming stappen kan zetten op het thema “goede en beschikbare medicijnen”.
- De onderneming is relevant voor de Nederlandse zorgmarkt.
- Op basis van onze analyse is het waarschijnlijk dat engagement met de desbetreffende onderneming effectief kan zijn, bijvoorbeeld via samenwerking met andere investeerders.

Voortgang

We zijn in 2019 van start gegaan met een onderzoek naar de ondernemingen die voor deze dialoog zijn geselecteerd en hebben gesproken met verschillende experts, waaronder Access to Medicine. Hierna zijn de eerste brieven gestuurd naar de geselecteerde farmaceuten.

Daarnaast hebben we in de eerste helft van 2020, in samenwerking met meer dan 60 investeerders wereldwijd een investor statement opgesteld over de rol van de farmaceutische sector in de bestrijding van de Covid-19 crisis. Deze statement is naar 24 farmaceutische ondernemingen gestuurd.

De afgelopen maanden is er over onze brief en het investor statement met alle ondernemingen contact geweest. Hieronder geven we een korte samenvatting van de uitkomsten van een aantal van deze gesprekken.

Eén van de ondernemingen waarmee we intensief contact gehad hebben is Roche. In februari hebben we met de onderneming gesproken over haar prijsbeleid en ook de discrepantie die wij zien tussen het beleid en hoe dit in de praktijk uitpakt. De onderneming reageerde hier defensief op, en deed dat ook toen wij de onderneming aanspraken over de problemen die er waren rondom het leveren van voldoende testvloeistof voor het testen op Covid-19. Later dit jaar zullen wij deze dialoog vervolgen.

Ook met Bayer zijn we verder in gesprek gegaan. De onderneming was hierbij open, ook over de noodzakelijke cultuurverandering binnen bepaalde delen van de onderneming. De onderneming vertelde meer over de onafhankelijke adviesraad die het op het gebied van duurzaamheid heeft ingesteld. Bayer lijkt serieus werk te maken van de benodigde verbeteringen, maar we hebben hen wel gewezen op de noodzaak om ambitieuze en meetbare doelstellingen op te stellen. In mei hebben we de onderneming het investor statement toegestuurd. Ook hier heeft de onderneming snel op gereageerd en we zijn uitgenodigd om hier in juli 2020 verder het gesprek over aan te gaan.

Vervolg

We zullen deze zomer met de andere investeerders die het investor statement hebben gesteund de vervolgstappen bespreken. Daarnaast zullen we onze dialoog met de ondernemingen rondom hun aanpak van de Covid-19 crisis, het algemene prijsbeleid en de toegang van medicijnen wereldwijd vervolgen.

Tabel 19: Ondernemingen thema Goede en Beschikbare Medicijnen

Onderneming	Voortgang
AbbVie, Inc.	Lopende
Aurobindo	Lopende
Bayer AG	Lopende
Biogen Inc.	Lopende
Johnson & Johnson	Lopende
Novartis AG	Lopende
Roche Holding AG	Lopende

ESG Nederland

Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen hebben de speciale aandacht van Nederlandse institutionele beleggers vanwege de directe sociaaleconomische belangen die de bedrijfsactiviteiten met zich mee brengen. Belangrijke strategische besluiten van Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen, zoals fusies en overnames, kunnen significante effecten hebben op lokale werkgelegenheid, de concurrentiepositie van de onderneming en langetermijnwaardcreatie. Ook remuneratievoorstellen of (her)benoemingen van bestuurders

leiden regelmatig tot maatschappelijk discussie. Wij hechten er dan ook grote waarde aan om op structurele wijze de dialoog te voeren met Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen. Hierbij toetsten wij de beleidsvoorstellen aan de uitgangspunten en best-practices van de Nederlandse Corporate Governance Code (herzien in 2016), en vanaf 1 januari 2019 aan de Nederlandse Stewardship Code. Bij het voeren van de dialogen trekken wij zoveel mogelijk op in collectief verband, verenigd in Eumedion.

De principes uit de Stewardship Code bieden ons als institutionele beleggers de kader verantwoordelijkheid af te leggen aan deelnemers over de wijze waarop wij als betrokken belegger invulling geven aan onze aandeelhoudersrechten. De Stewardship Code is in lijn met de verantwoordelijkheden die voor aandeelhouders gelden ten aanzien van transparantie rond het betrokkenheidsbeleid en stembeleid, zoals vastgelegd in de herziene EU-richtlijn aandeelhoudersrechten (Shareholders' rights directive). Zij onderstreept ook het belang van aandeelhoudersbetrokkenheid voor het streven naar langetermijnwaardcreatie van de Nederlandse beursondernemingen, zoals vastgelegd in de Nederlandse Corporate Governance Code. Daarnaast verlangt de Stewardship Code van institutionele beleggers de bereidheid om, eventueel samen met andere institutionele beleggers, een constructieve dialoog aan te gaan met de Nederlandse beursondernemingen en met andere belanghebbenden.

Overzicht dialogen

In de eerste helft van 2020 is Pensioenfonds Vervoer, voorafgaand aan de aandeelhoudersvergaderingen, in dialoog gegaan met acht Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen. Deze dialogen vonden plaats binnen het Eumedion verband, zie tabel 20.

Tabel 20: Onderneming Besproken onderwerpen

Ahold-Delhaize	Langetermijnwaardcreatie model, diversiteit, strategie, duurzaamheid, beloningsbeleid.
DSM	Langetermijnwaardcreatie model, competentie- en diversiteitsmatrix, beloningsbeleid.

Heineken	Langetermijnwaardecreatie model, competentie- en diversiteitsmatrix, strategie en risico's, duurzaamheid.
ING Groep	Langetermijnwaardecreatie model, remuneratie, risicomanagement.
Philips	Langetermijnwaardecreatie model, competentie- en diversiteitsmatrix, remuneratie, risicomanagement.
Royal Dutch Shell	Klimaatbeleid, beloningsbeleid.
Unilever	Strategie, beloningsbeleid, duurzaamheid, corporate governance.
Wolters Kluwer	Langetermijnwaardecreatie model, duurzaamheid, beloningsbeleid.

Relevante ontwikkelingen

Dit jaar stonden diverse agendapunten op de aandeelhoudersvergadering geagendeerd die tot discussie leidden bij investeerders. Zo is er met ondernemingen gesproken over het beloningsverslag, het nieuwe beloningsbeleid, diversiteit en klimaatbeleid.

Alle ondernemingen waarmee wij hebben gesproken zijn maatregelen genomen rondom de veiligheid van hun personeel, klanten en leveranciers, als gevolg van de COVID-19 crisis. Tijdens de dialogen, veelal digitaal, is uitgebreid gesproken over wat COVID-19 voor effect heeft op de onderneming en hoe men daarmee omgaat.

Naar aanleiding van de in 2019 inwerking getreden EU-Shareholders Rights Directive zijn Nederlandse beursondernemingen verplicht om in 2020 hun (herziene) beloningsbeleid ter stemming voor te leggen aan de aandeelhouders. Aandeelhouders krijgen vanaf dit jaar ook de gelegenheid een adviserende stem uit te brengen over het remuneratieverslag. Er zijn diverse dialogen geweest met de ondernemingen die hun beloningsbeleid willen herzien en draagvlak hiervoor willen toetsen.

Dialogen met Nederlandse ondernemingen

Bij **ING Groep** is in de aanloop naar de AVA met de nieuwe voorzitter van de remuneratiecommissie

gesproken over het nieuwe beloningsbeleid en het remuneratieverslag over 2019. Er is uitgebreid stilgestaan bij de wijze waarop ING het maatschappelijk draagvlak heeft getoetst voor haar nieuwe beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur. Het nieuwe beleid is opgesteld na een uitgebreide consultatie onder aandeelhouders. Ook is er stilgestaan bij het verbeterprogramma, naar aanleiding van de witwasfraude. Het aangekondigde vertrek van de CEO in de zomer van 2020 naar de Zwitserse bank UBS is ook besproken. Het opvolgingsproces is in gang gezet. Inmiddels is bekend dat de huidige CRO, belast met het eerder genoemde verbeterprogramma, de rol van CEO overneemt.

Binnen het Eumedion verband en namens een aantal institutionele beleggers voerde Achmea IM het gesprek met Wolters Kluwer in aanloop naar de aandeelhoudersvergadering. Het belangrijkste gespreksonderwerp is het beloningsbeleid. Het salaris van de CEO staat al jaren in de top van de beloningen van topbestuurders van beursgenoteerde ondernemingen in Nederland. Aandeelhouders hebben het remuneratieverslag over 2019 afgewezen met 47 procent van de stemmen. Ook is het nieuwe beloningsbeleid afgewezen met 48 procent van de stemmen. Het oude beleid blijft vooralsnog van kracht, aangezien er een goedkeuringsdrempel is van minimaal 75 procent. Wolters Kluwer heeft toegezegd opnieuw in gesprek te gaan met haar aandeelhouders om te komen tot een nieuw beloningsbeleid dat opnieuw zal worden voorgelegd.

We hebben met **Philips** gesproken over diverse onderwerpen, waaronder het langetermijnwaardecreatie model. Met behulp van dit model kan Philips aantonen hoe het op de lange termijn zowel financiële als maatschappelijke waarde wil toevoegen. In het kader van het diversiteitsbeleid is er binnen Philips het doel gesteld om het percentage vrouwen in senior management posities te verhogen naar 25% in 2020. We hebben de voortgang hiervan besproken evenals de ervaringen rondom de unconscious bias awareness training die door het management gevolgd is. Deze training is ontwikkeld om het risico op bias (vooringenomenheid) te mitigeren en de inclusieve cultuur te optimaliseren. Ook is er stilgestaan bij het invoeren van het nieuwe

beloningsbeleid. We hebben gesproken over het opnemen van een aantal duurzaamheidsdoelstellingen in de langetermijndoelstellingen. Bij de totstandkoming van het beloningsbeleid vergelijken ondernemingen zich graag met soortgelijke ondernemingen. Wij zijn positief over het feit dat Philips heeft aangegeven dat zij het aantal in de Verenigde Staten gevestigde ondernemingen in deze vergelijkingsgroep heeft gemaximeerd. Dit heeft een matigend effect op de hoogte van beloningen omdat in de Verenigde Staten een andere beloningscultuur heerst dan in Europa.

Bij **Heineken** spraken we over het beloningsverslag en het nieuwe beloningsbeleid. Daarnaast is stilgestaan bij de ontwerprichtsnoeren van de Europese Commissie inzake het remuneratieverslag. Ook hebben we gesproken over de samenstelling van de vergelijkingsgroep bij de totstandkoming van het nieuwe beloningsbeleid. De afstemming tussen de korte- en lange termijn doelstellingen in relatie tot de strategische doelstellingen van de onderneming is ook aan bod gekomen. De richtlijnen voor aandeelhouderschap van bestuurders zijn ook besproken. We hebben het belang aangekaart van een beloningsbeleid dat is afgestemd op de identiteit, het doel en de waarden van de onderneming. Tenslotte werden de goedkeuringsdrempel van 75 procent voor het beloningsbeleid, de interne beloningsverhoudingen, en het belang van een brede maatschappelijke acceptatie van het beloningsbeleid besproken.

Bij **Ahold-Delhaize** is gesproken over het beloningsbeleid. In 2019 is de duurzame retailcomponent teruggebracht van 20 procent naar 15 procent en tegelijkertijd het gewicht van de financiële maatstaven verhoogd. Er is gesproken over het opnemen van meer criteria op het gebied van duurzaamheid in het beloningsbeleid, bijvoorbeeld doelstellingen op het gebied van materiële zaken zoals leefbaar loon en/of klimaat. De onderneming stelt dat medewerkers haar meest waardevolle activa zijn en dat ze een vitale rol spelen in de COVID-19 crisis. De suggestie is gedaan om in het kader van het betalen van een leefbaar loon een streefcijfer vast te stellen dat kan worden gemeten. Hiermee kan worden bepaald of medewerkers een leefbaar loon ontvangen. Tenslotte is er stilgestaan bij de samenstelling van de peergroup, de groep

waarmee de onderneming zich vergelijkt bij het opstellen van het beloningsbeleid.

Bij **Unilever** is gesproken over de strategie, onder andere op het gebied van e-commerce activiteiten. Daarnaast is er gesproken over het aangepaste en meer gematigde beloningsbeleid. Sinds het aantreden van de nieuwe CEO begin 2019 is de vaste beloning verlaagd. Ook geeft Unilever duurzaamheidscriteria een belangrijkere rol in de beloning van bestuurders. Er is gesproken over de aankondiging om de Nederlands-Britse structuur los te laten en het hoofdkantoor van Rotterdam naar Londen te verplaatsen. Unilever heeft het voornemen om volledig Brits te worden. De onderneming geeft aan hiermee haar strategische flexibiliteit te vergroten en de corporate governance te verbeteren. In de gesprekken zijn de voor- en nadelen van diverse opties besproken. Het duurzaamheidsprofiel van Unilever is in onze ogen waardevol en moet zoveel mogelijk behouden blijven. De plannen moeten nog goedgekeurd worden door de Britse en Nederlandse aandeelhouders.

Bij **DSM** is onder meer gesproken over de impact van de COVID-19 crisis op de verschillende bedrijfsonderdelen en de medewerkers wereldwijd. De opvolging van de CEO door een co-CEO-structuur is aan bod gekomen evenals het Erevoorzitterschap waar de CEO voor is benoemd. We hebben DSM aangemoedigd om de informatievoorziening in het remuneratierapport te verbeteren. Op het gebied van duurzaamheid hebben we gesproken over de strategische focus op klimaat, energie en grondstoffencirculatie. Ook is er stilgestaan bij het thema loonkloof. DSM heeft in 2019 een analyse gemaakt van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, welke in het voordeel was van vrouwen. Dit wordt veroorzaakt doordat een hoger percentage mannen werkzaam is in lagere functies. Verder is er stilgestaan bij de Gedragscode waar de leveranciers van DSM onder vallen. Door middel van assessments en audits controleert DSM of ze handelen in overeenstemming met de normen en waarden van DSM. Tenslotte hebben we gesproken over de brief die DSM eind februari heeft ontvangen van Ocean Wood Capital Management. Deze belegger meent dat de verschillende onderdelen van DSM los meer waard zijn dan de huidige waardering van

DSM als geheel. Deze belegger meent dat de benoeming van de nieuwe co-CEO's een goed moment is om de bedrijfsstructuur te evalueren en te optimaliseren. Zo zou het verkopen van de divisie "Materials" een opdrijvend effect van de koers hebben van de voedingsdivisie.

We zijn met de raad van bestuur van **Shell** in gesprek over diverse onderwerpen. Shell heeft een update gegeven over hoe de onderneming omgaat met de gevolgen van COVID-19: op operationeel vlak en wat dit voor de bedrijfscontinuïteit betekent. Zo hebben we gesproken over de geüpdate klimaatambities en het tijdsbestek waarin de ambities verwezenlijkt worden. We hebben gesproken over het budget voor hernieuwbare energie en wat dit op de langere termijn voor Shell betekent. Ook zijn de ambities op het gebied van biobrandstoffen aan bod gekomen en zijn vragen gesteld over de kapitaalallocatie op de korte en lange termijn. Uiteraard is er ook om een toelichting gevraagd over de verlaging van het dividend. Door de veiligheidsmaatregelen vanwege COVID-19 heeft Shell besloten de AVA achter gesloten deuren te houden. Dit stuitte op veel verzet onder Nederlandse aandeelhouders, zodoende heeft Shell een Q&A sessie gehouden zes dagen voorafgaand aan de AVA. Tijdens deze webcast heeft het bestuur vragen beantwoord en konden aandeelhouders ook vervolgvragen stellen. De discussie die plaatsvond tijdens de webcast en het transcript stelde aandeelhouders in de gelegenheid om optimaal geïnformeerd een stem uit te brengen. De door Follow This ingediende aandeelhoudersresolutie is uiteraard ook aan bod gekomen.

In voorbereiding op deze AVA hebben we gesproken met de voorzitter van de remuneratiecommissie over het beloningsbeleid. Wij hebben eerder input geleverd voor de totstandkoming van een voorstel voor een nieuw beloningsbeleid. Zo vinden wij eenvoud, focus op lange termijn doelstellingen, belonen van een juiste uitvoering van de strategie, en de energietransitie belangrijk. Het voorgestelde beloningsbeleid heeft een matigend effect gehad op de totale beloning voor de top. Ook waarderen wij het dat Shell heeft gewerkt aan het beperken van de

variabiliteit. Wij moedigen Shell aan de doelstellingen op het gebied van klimaat nog sterker mee te laten wegen.

Klimaat was ook een belangrijk thema op deze AVA. Net als vorige jaren had aandeelhouderscollectief Follow This een aandeelhoudersvoorstel ingediend om Shell aan te sporen het voortouw te nemen in de energietransitie naar een "net-zero emission energy system". De steun van de aandeelhouders was dit jaar met 14,4 procent aanzienlijk hoger dan in 2018, toen was het nog maar 5,5 procent. Een grote, maar enigszins afnemende, meerderheid van de aandeelhouders is nog steeds tevreden over de ambities die Shell heeft op dit terrein. Sterker nog, op dezelfde dag dat de AVA van Shell werd bijeengeroepen, kondigde de onderneming een nieuwe ambitie aan om haar eigen operationele (scope 1 en 2) uitstoot te verminderen tot netto nul in 2050 of eerder.

Ook kondigde Shell aan om de "Net Carbon Footprint" van de energieproducten die Shell aan haar klanten verkoopt (scope 3) te verminderen met ongeveer 65% in 2050 (verhoogd van 50%), en met ongeveer 30% in 2035 (verhoogd van ongeveer 20%). Het is ook de ambitie van Shell om haar klanten te helpen bij het verminderen van de uitstoot van hun gebruik van de energieproducten van Shell tot netto nul in 2050 of eerder. Pensioenfonds Vervoer is van mening dat een ambitie uitspreken niet voldoende is en dat concrete targets een beter middel zijn om de klimaatdoelstellingen van Parijs te bereiken. Pensioenfonds Vervoer heeft zodoende VOOR de resolutie gestemd.

4 Corporate Governance

Corporate governance, of goed ondernemingsbestuur, heeft betrekking op de verhoudingen tussen de verschillende actoren van een onderneming zoals de Raad van Bestuur (RvB), de Raad van Commissarissen (RvC), aandeelhouders en andere belanghebbenden. Rekenschap, transparantie en toezicht spelen hierbij een centrale rol. Het Pensioenfonds Vervoer belegt onder andere in beursgenoteerde ondernemingen en is daardoor ook aandeelhouder. Door actief gebruik te maken van aandeelhoudersrechten kan het Pensioenfonds Vervoer invloed uitoefenen op de onderneming. Het gaat hierbij om het benoemen van bestuurders, het goedkeuren van jaarstukken en in sommige gevallen kan het zich uitspreken over het beloningsbeleid. Het Pensioenfonds Vervoer doet dit onder andere door deel te nemen aan de besluitvorming op de aandeelhoudersvergadering (stemmen). Door gebruik te maken van het stemrecht kunnen de beleggingsfondsen invloed uitoefenen op ondernemingen en invloed aanwenden om een betere corporate governance te stimuleren bij de ondernemingen. Een goede corporate governance draagt bij aan de langetermijnwaardcreatie.

Het Pensioenfonds Vervoer als actief aandeelhouder

De Nederlandse Corporate Governance Code schrijft voor dat institutionele beleggers zoals pensioenfondsen een beleid moeten hebben ten aanzien van het stemmen op aandeelhoudersvergaderingen van beursgenoteerde ondernemingen waarin zij beleggen. Daarbij wordt van de institutionele belegger gevraagd om minstens eenmaal per jaar aan te geven hoe invulling wordt gegeven aan het stembeleid. Daarnaast stelt de Corporate Governance Code dat de institutionele belegger minimaal eenmaal per kwartaal moet aangeven hoe hij stemde op de aandeelhoudersvergaderingen. In bijlage 5.2. vindt u de volledige tekst van de relevante bepalingen voor institutionele beleggers van de Nederlandse Corporate Governance code.

Het Pensioenfonds Vervoer voldoet aan de bepalingen van de Corporate Governance Code. Op de website van het Pensioenfonds zijn de volgende documenten te vinden:

- Stemverslag van de voorgaande kwartalen en het afgelopen jaar;
- Rapportagetool waarbij gerapporteerd wordt hoe historisch gestemd is per aandeelhoudersvergadering.

Stemgedrag Pensioenfonds Vervoer

De eerste helft van het jaar is altijd een drukke stemperiode, omdat de meeste aandeelhoudersvergaderingen dan plaatsvinden. Gezien de moeilijke omstandigheden over de hele wereld was het extra

belangrijk dat we onze stem als aandeelhouder lieten horen. Klimaatverandering was opnieuw een centraal thema dit stemseizoen. De steun voor klimaat gerelateerde resoluties blijft stijgen. Daarnaast heeft de aandacht voor klimaatverandering in toenemende mate invloed op de mate van steun voor bestuurdersverkiezingen. Ook is er wereldwijd een stijgende trend waarneembaar van ingediende aandeelhoudersresoluties die de mate van diversiteit in het bestuur adresseren. Doordat vrijwel alle aandeelhoudersvoorstellen ingediend zijn ver voordat COVID -19 haar intrede deed, was er weinig invloed van de pandemie op de inhoud van resoluties. Volgend jaar verwachten we meer voorstellen over onderwerpen die gerelateerd zijn aan COVID-19, zoals gezondheid en veiligheid van medewerkers, mensenrechten, verantwoord ketenbeheer en human capital management.

Wij stemden in de eerste helft van 2020 tijdens **1028 vergaderingen** op totaal **13487 agendapunten**. Zie tabel 21 voor de regionale verdeling over H1 2020.

Tabel 21: Regionale verdeling H1 2020

	Aantal	%
US	1	0%
Euro	256	25%
Overig	771	75%
Totaal	1028	

Tabel 22: Overzicht stemactiviteiten in H1 2020

Aantal agendapunten	Voor	Tegen
13487	89%	11%

Op de website van Pensioenfonds Vervoer kunt u via het Vote Disclosure Systeem vinden hoe we gestemd hebben per aandeelhoudersvergadering.

Pensioenfonds Vervoer heeft een internationale aandelenportefeuille. Het is niet mogelijk om zelf alle aandeelhoudersvergaderingen te bezoeken en zelf te stemmen. Het pensioenfonds stemt daarom op afstand, ook wel 'proxy voting' genoemd. Om te kunnen stemmen op afstand maakt het pensioenfonds gebruik van het stemplatform van Institutional Shareholders Services (ISS ESG). Daarnaast geeft ISS ESG analyses en stemadvies op basis van het stembeleid van het pensioenfonds. De regie op de uitvoering van het stembeleid heeft Pensioenfonds Vervoer uitbesteed aan de fiduciair vermogensbeheerder. Voordat een definitieve stem wordt uitgebracht, besteden we extra aandacht aan controversiële agendapunten. Het uiteindelijke besluit wordt genomen op basis van specifieke feiten en omstandigheden met betrekking tot het agendapunt.

Pensioenfonds Vervoer stemt niet standaard voor managementvoorstellen van de onderneming. Zo stemden wij in het eerste halfjaar van 2020 op **11 procent** van alle agendapunten tegen het management. Het grootste aantal tegenstellen betrof tegenstemmen tegen managementvoorstellen. Het ging hier onder andere om de benoeming van bestuurders van ondernemingen die niet onafhankelijk zijn waar dit wel geëist of gewenst is. Ook betreft het vaak beloningsstructuren die als excessief, onvoldoende toegelicht en niet transparant genoeg beoordeeld worden, of waar een link met de prestaties van de onderneming ontbreekt. Ook de stemmen voor een aandeelhoudersresolutie houden impliciet een stem tegen het management in en zijn door ons meegenomen in onderstaand percentage tegenstemmen. De managementresoluties kunnen worden onderverdeeld in een zestal hoofdthema's: benoeming bestuurders, beloningsbeleid, uitgifte aandelen, routinezaken, fusies & overnames en overig.

In het eerste halfjaar zijn de meeste stemmen uitgebracht voor tussentijdse benoemingen van bestuurders, routinezaken en voor de goedkeuring van beloningsbeleid.

Tabel 23: Stemactiviteiten per hoofdthema

	Voor	Tegen
Benoeming Bestuurder	90 %	10 %
Beloning	63 %	37%
Uitgifte aandelen	84 %	16 %
Routinezaken	96 %	4%
Fusie en overnames	85%	15%
Overig	100%	0%

Agenderingsrecht aandeelhouders

Op aandeelhoudersvergaderingen kunnen aandeelhouders een voorstel agenderen, mits wordt voldaan aan de voorwaarden van het lokaal geldende agenderingsrecht. Deze aandeelhoudersresoluties kunnen onder meer betrekking hebben op de thema's milieu & gezondheid, mensenrechten, goed bestuur. In het afgelopen halfjaar hebben wij **367 aandeelhoudersresoluties** beoordeeld en onze stem uitgebracht. De resoluties hadden de volgende thema's.

Tabel 24: Aandeelhoudersresoluties naar thema

	Voor
Overig	24
Benoeming Bestuurder	175
Milieu en Gezondheid	51
Routinezaken	49
Beloning	20
Goed bestuur	37
Mensenrechten	7
Totaal	367

Wij toetsen de afzonderlijke aandeelhoudersvoorstellen op inhoud, wenselijkheid, werkbaarheid en effect. Dat betekent dat wij niet in alle gevallen voor een resolutie zullen stemmen, ook al past deze binnen onze speerpunthema's. Onderstaand overzicht onze steminstructie per thema voor deze resoluties.

Tabel 25: stemgedrag bij aandeelhoudersresoluties

	Voor	Tegen
Beloning	80%	20%
Goed Bestuur	54%	46%
Benoemingen	95%	5%
Milieu en Gezondheid	80%	20%
Overig	100%	0%
Routine zaken	73%	27%
Mensenrechten	100%	0%
Sociaal	75%	25%

CO₂/klimaatverandering

Op de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van de Frans olie- en gasonderneming **Total SA**, op 29 mei 2020, diende een consortium van aandeelhouders een voorstel in waarin het management werd gevraagd om artikel 19 van de statuten te wijzigen. Het doel is om informatie te verkrijgen inzake de strategie van de onderneming om de bedrijfsactiviteiten in lijn te brengen met het Klimaatakkoord van Parijs. In het jaarverslag dient informatie opgenomen te worden waaronder een actieplan met specifieke tussenliggende fasen. Zo wordt er gevraagd om de doelstellingen voor de vermindering van broeikasgasemissies.

Het management benadrukt dat het zich bewust is van haar verantwoordelijkheid op milieugebied. Na een vruchtbare dialoog met een groep beleggers heeft het management een eigen klimaatbeleid opgesteld dat de ambitie heeft om tegen 2050 CO₂-neutraal te zijn. Enerzijds stelt Total SA dat het niet verantwoordelijk is voor de emissies die klanten veroorzaken. Anderzijds is de onderneming zich bewust van haar rol als producent en distributeur van energieproducten en wil het de ontwikkeling van de vraag positief beïnvloeden. Een statutenwijziging veroorzaakt een bindend mandaat voor de Raad van Bestuur. Deze is van mening dat deze verplichting niet in lijn is met de regels van bevoegdheidsverdeling in een naamloze vennootschap. Pensioenfonds Vervoer is van mening dat een ambitie uitspreken niet voldoende is en dat een statutenwijziging een goed middel is om het management aan te zetten tot het maken van een concreet actieplan. Zodoende heeft Pensioenfonds Vervoer VOOR de resolutie

gestemd. Van de aandeelhouders stemde 17 procent voor de resolutie.

Werknemersrechten

Op de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van de Amerikaanse vliegtuigmaatschappij **Delta Air Lines, Inc.**, op 18 juni 2020, werd het management gevraagd haar procedures ter voorkoming van seksuele intimidatie te versterken. Uit onderzoek blijkt dat 70 procent van de stewardessen in de luchtvaartindustrie seksueel geïntimideerd wordt tijdens werk. Aandeelhouders verzoeken om de verantwoordelijkheid van het bestuur voor dit onderwerp te vergroten. Dit kan door het beloningsbeleid voor het management hiermee in lijn te brengen en indien nodig het beleid te herzien. Ook wordt gevraagd om te rapporteren over reeds ondernomen acties. Schadeclaims tegen beroemdheden en de spraakmakende #metoo beweging op sociale media platforms hebben de potentiële impact van seksuele intimidatie op de werkvloer aangetoond. Uit onderzoek blijkt dat ondernemingen waarin seksuele intimidatie veel voorkomt een hoger personeelsverloop hebben en het personeel minder productief is als gevolg van ziekte, lagere motivatie, grotere conflicten, het vermijden van interactie en pesterijen.

Het management geeft aan dat de huidige procedures voldoende zijn om seksuele intimidatie op de werkplek te voorkomen. Er worden trainingen over het beleid gegeven aan alle werknemers en managers. Het management stelt dat de auditcommissie toezicht houdt op alle procedures en processen die verband houden met de ethische en zakelijke gedragscode van de onderneming. In haar beloningsbeleid heeft Delta Air Lines beleid verankerd dat de verworven beloning van bestuurders teruggevorderd kan worden bij wangedrag. Pensioenfonds Vervoer acht het van belang dat seksuele intimidatie zoveel mogelijk voorkomen moet worden. De huidige procedures worden als onvoldoende beoordeeld. Daarom is er VOOR de resolutie gestemd. Van de aandeelhouders stemde 32 procent voor de resolutie.

Bijlage 1

Uitgangspunten van de Global Compact van de Verenigde Naties

Het UN Global Compact verlangt van ondernemingen dat zij binnen hun invloedssfeer een aantal kernwaarden op het gebied van mensenrechten, arbeidsnormen, milieu en anticorruptie omarmen, ondersteunen en uitoefenen. Ondernemingen die het UN Global Compact initiatief onderschrijven, verbinden zich ertoe de onderstaande doelstellingen en waarden te steunen bij het uitvoeren van hun activiteiten:

Mensenrechten

1e principe: Ondernemingen dienen binnen de eigen invloedssfeer de internationaal vastgelegde mensenrechten te ondersteunen en te respecteren; en

2e principe: er voor te zorgen dat zij niet medeplichtig zijn aan schendingen van de mensenrechten.

Arbeidsnormen

3e principe: Ondernemingen dienen de vrijheid van vakvereniging en de effectieve erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen te handhaven;

4e principe: alle vormen van verplichte en gedwongen arbeid te elimineren;

5e principe: zich in te spannen voor de effectieve afschaffing van kinderarbeid; en

6e principe: discriminatie met betrekking tot werk en beroep te bestrijden.

Milieu

7e principe: Ondernemingen dienen het voorzichtigheidsbeginsel te hanteren met betrekking tot milieukwesties;

8e principe: initiatieven te ondernemen om grotere verantwoordelijkheid op milieugebied te bevorderen; en

9e principe: de ontwikkeling en verspreiding van milieuvriendelijke technologieën te stimuleren.

Anticorruptie

10e principe: Ondernemingen dienen alle vormen van corruptie, inclusief afpersing en omkoping, tegen te gaan.

De principes van het Global Compact zijn gebaseerd op internationale verdragen, onder andere afgeleid van de Universele verklaring van de rechten van de mens, de verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) inzake de fundamentele arbeidsrechten, en van de verklaring van Rio met betrekking tot milieu en ontwikkeling.

Bijlage 2

Bepalingen Nederlandse Corporate Governance Code

IV.4 Verantwoordelijkheid institutionele beleggers

Verantwoordelijkheid van institutionele beleggers

Principe Institutionele beleggers handelen primair in het belang van hun achterliggende begunstigden of beleggers en hebben een verantwoordelijkheid jegens hun achterliggende begunstigden of beleggers en de vennootschappen waarin zij beleggen om op zorgvuldige en transparante wijze te beoordelen of zij gebruik willen maken van hun rechten als aandeelhouder van beursvennootschappen.

Best practice bepalingen

- IV.4.1 Institutionele beleggers (pensioenfondsen, verzekeraars, beleggingsinstellingen, vermogensbeheerders) publiceren jaarlijks in ieder geval op hun website hun beleid ten aanzien van het uitoefenen van het stemrecht op aandelen die zij houden in beursvennootschappen.
- IV.4.2 Institutionele beleggers doen jaarlijks op hun website en/of in hun jaarverslag verslag van de uitvoering van hun beleid ten aanzien van het uitoefenen van het stemrecht in het betreffende boekjaar.
- IV.4.3 Institutionele beleggers brengen tenminste eenmaal per kwartaal op hun website verslag uit of en hoe zij als aandeelhouders hebben gestemd op de algemene vergaderingen van aandeelhouders.

Verantwoordelijkheid van aandeelhouders

Principe Aandeelhouders gedragen zich ten opzichte van de vennootschap, haar organen en hun medeaandeelhouders naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid. Hieronder valt de bereidheid om een dialoog met de vennootschap en medeaandeelhouders aan te gaan.

Best practice bepaling

- IV.4.4. Een aandeelhouder oefent het agenderingsrecht slechts uit nadat hij daaromtrent in overleg is getreden met het bestuur. Wanneer een of meer aandeelhouders het voornemen heeft de agendering te verzoeken van een onderwerp dat kan leiden tot wijziging van de strategie van de vennootschap, bijvoorbeeld door het ontslag van één of meer bestuurders of commissarissen, wordt het bestuur in de gelegenheid gesteld een redelijke termijn in te roepen om hierop te reageren (de responstijd). Dit geldt ook voor een voornemen als hiervoor bedoeld dat strekt tot rechterlijke machtiging voor het bijeenroepen van een algemene vergadering op grond van artikel 2:110 BW. De betreffende aandeelhouder respecteert de door het bestuur ingeroepen responstijd in de zin van best practice bepaling II.1.9.
- IV.4.5. Een aandeelhouder stemt naar zijn eigen inzicht. Van een aandeelhouder die gebruikt maakt van stemadviezen van derden wordt verwacht dat hij zich een eigen oordeel vormt over het stembeleid van deze stemadviseur en de door deze verstrekte stemadviezen.
- IV5.5. Indien een aandeelhouder een onderwerp op de agenda heeft laten plaatsten, licht hij dit ter vergadering toe en beantwoordt hij indien nodig vragen hierover.

Bijlage 3

Lijst van ondernemingen; normatieve dialogen

	Onderneming	Dialogoog geïnitieerd	Normschending
1	Accenture Plc	15-1-2020	Arbeidsnormen
2	Allergan Plc	15-1-2020	Mensenrechten
3	Alphabet Inc.	15-4-2020	Mensenrechten
	Alphabet Inc.	15-4-2020	Corruptie
	Alphabet Inc.	15-4-2020	Arbeidsnormen
4	AmerisourceBergen Corporation	15-1-2020	Mensenrechten
5	Bunge Limited	15-10-2019	Milieu
6	Cardinal Health, Inc.	15-1-2020	Mensenrechten
7	Chevron Corporation	15-4-2020	Mensenrechten
	Chevron Corporation	15-4-2020	Corruptie
	Chevron Corporation	15-4-2020	Arbeidsnormen
8	China Yangtze Power Co., Ltd.	15-10-2019	Milieu
9	Coca-Cola Amatil Limited	15-10-2019	Arbeidsnormen
10	Electricity Generating Public Co., Ltd.	15-1-2020	Mensenrechten
	Electricity Generating Public Co., Ltd.	15-1-2020	Milieu
11	Elsewedy Electric Co.	15-1-2020	Milieu
12	Empresas Copec SA	15-1-2020	Milieu
	Empresas Copec SA	15-1-2020	Mensenrechten
13	ENGIE SA	15-1-2020	Milieu
	ENGIE SA	15-1-2020	Mensenrechten
14	Facebook, Inc.	15-4-2020	Arbeidsnormen
15	Fiat Chrysler Automobiles N.V.	15-1-2020	Corruptie
16	G4S plc	15-4-2020	Arbeidsnormen
17	Global Power Synergy PCL	15-3-2020	Mensenrechten
	Global Power Synergy PCL	15-3-2020	Milieu
18	GS Holdings Corp.	15-1-2020	Corruptie
19	Halliburton Co.	15-4-2020	Milieu
20	Hangzhou Hikvision Digital Technology Co., Ltd.	15-4-2020	Mensenrechten
21	Hankook Tire & Technology Co., Ltd.	15-1-2020	Arbeidsnormen
22	Hon Hai Precision Industry Co., Ltd.	15-1-2020	Arbeidsnormen
23	Hyundai Heavy Industries Holdings Co., Ltd.	15-1-2020	Arbeidsnormen
	Hyundai Heavy Industries Holdings Co., Ltd.	15-1-2020	Corruptie
24	ICICI Bank Ltd.	15-10-2019	Corruptie
25	Korea Shipbuilding & Offshore Engineering Co Ltd	15-1-2020	Arbeidsnormen
26	LM Ericsson Telefon AB	15-1-2020	Corruptie
	LM Ericsson Telefon AB	15-1-2020	Corruptie
	LM Ericsson Telefon AB	15-1-2020	Corruptie
27	Lyft, Inc.	15-1-2020	Arbeidsnormen
28	Mallinckrodt Plc	15-1-2020	Mensenrechten
	Mallinckrodt Plc	15-1-2020	Corruptie
29	McKesson Corp.	15-1-2020	Mensenrechten
30	Mitsubishi Electric Corp.	15-4-2020	Arbeidsnormen
31	Mitsui & Co.,Ltd	15-4-2020	Mensenrechten
	Mitsui & Co.,Ltd	15-4-2020	Milieu
32	National Australia Bank Limited	15-10-2019	Corruptie
33	NIKE, Inc.	15-10-2019	Mensenrechten
34	PT Pertamina (Persero)	15-4-2020	Milieu
35	PT Semen Indonesia (Persero) Tbk	15-10-2019	Mensenrechten
36	Rosneft Oil Co.	15-10-2019	Milieu
37	RWE AG	15-4-2020	Milieu
38	Saudi Arabian Oil Co.	15-4-2020	Corruptie
39	SK Holdings Co., Ltd.	15-10-2018	Mensenrechten
	SK Holdings Co., Ltd.	15-4-2020	Corruptie

40	SK Innovation Co., Ltd	15-4-2020	Corruptie
41	S-Oil Corp.	15-1-2019	Corruptie
42	Sumitomo Corporation	15-10-2019	Arbeidsnormen
43	Swedbank AB	15-10-2019	Corruptie
44	Teva Pharmaceutical Industries Ltd.	15-1-2020	Mensenrechten
45	The Boeing Co.	15-10-2019	Mensenrechten
	The Boeing Co.	15-10-2019	Mensenrechten
	The Boeing Co.	15-10-2019	Mensenrechten
46	The Coca-Cola Co.	15-4-2020	Arbeidsnormen
47	Uber Technologies, Inc.	15-1-2020	Mensenrechten
	Uber Technologies, Inc.	15-1-2020	Arbeidsnormen
	Uber Technologies, Inc.	15-1-2020	Arbeidsnormen
	Uber Technologies, Inc.	15-1-2020	Mensenrechten
48	Vestas Wind Systems A/S	15-4-2017	Mensenrechten
	Vestas Wind Systems A/S	4-12-2019	Arbeidsnormen
49	Wal-Mart Stores, Inc.	15-10-2019	Arbeidsnormen
	Wal-Mart Stores, Inc.	15-10-2019	Arbeidsnormen
50	Westpac Banking Corporation	15-1-2020	Mensenrechten
51	Wilmar International Limited	15-1-2020	Milieu

Lijst van ondernemingen; thematische dialogen

	Onderneming	Sector	Land van herkomst	Engagement omschrijving
1	AbbVie, Inc.	Gezondheidszorg	Verenigde Staten	Goede en Beschikbare Medicijnen
2	Amcor Ltd	Basismaterialen	Australië	Plastics
3	American Water Works Company, Inc.	Nutsbedrijven	Verenigde Staten	Waterrisico bij water- en elektriciteitsbedrijven
4	Anglo American Platinum Ltd.	Materialen (NL)	Zuid-Afrika	Afbouw blootstelling steenkolen
5	Aurobindo	Gezondheidszorg	India	Goede en Beschikbare Medicijnen
6	Bayer AG	Gezondheidszorg	Duitsland	Goede en Beschikbare Medicijnen
7	Berry Plastics Group Inc	Basismaterialen	Verenigde Staten	Plastics
8	BHP	Basismaterialen	Verenigd Koninkrijk	Afbouw blootstelling steenkolen
9	Biogen Inc.	Gezondheidszorg	Verenigde Staten	Goede en Beschikbare Medicijnen
10	BMW	Duurzame consumptiegoederen	Duitsland	Dialogo Klimaattransitie
11	C.H. Robinson Worldwide, Inc.	Industrie	Verenigde Staten	Klimaat en transport
12	Carnival plc	Duurzame consumptiegoederen	Verenigd Koninkrijk	Human Capital
13	Casino, Guichard-Perrachon SA	Niet-duurzame consumptiegoederen	Frankrijk	Leefbaar Loon
14	Chubu Electric Power Company, Incorporated	Nutsbedrijven	Japan	Waterrisico bij water- en elektriciteitsbedrijven
15	Conagra Brands, Inc.	Niet-duurzame consumptiegoederen	Verenigde Staten	Access to Nutrition
16	Covestro AG	Basismaterialen	Duitsland	Industriële Energie-efficiëntie
17	Deutsche Post AG	Industrie	Duitsland	Klimaat en transport
18	DTE Energy Company	Nutsbedrijven	Verenigde Staten	Afbouw blootstelling steenkolen
19	Electricite de France SA	Nutsbedrijven	Frankrijk	Waterrisico bij water- en elektriciteitsbedrijven
20	Endesa S.A.	Nutsbedrijven	Spanje	Afbouw blootstelling steenkolen
21	Enel SpA	Nutsbedrijven	Italië	Afbouw blootstelling steenkolen
22	ENGIE SA	Nutsbedrijven	Frankrijk	Waterrisico bij water- en elektriciteitsbedrijven
23	Exxon Mobil Corp.	Energie	Verenigde Staten	Dialogo Klimaattransitie
24	Fortescue Metals Group Ltd	Basismaterialen	Australië	Industriële Energie-efficiëntie
25	Home Depot, Inc.	Duurzame consumptiegoederen	Verenigde Staten	Leefbaar Loon
26	Jardine Matheson Holdings Limited	Industrie	Hong Kong	Afbouw blootstelling steenkolen
27	Johnson & Johnson	Gezondheidszorg	Verenigde Staten	Goede en Beschikbare Medicijnen
28	LyondellBasell Industries NV	Basismaterialen	Verenigde Staten	Plastics
29	Marathon Oil Corporation	Energie	Verenigde Staten	Dialogo Klimaattransitie

30	McDonald's Corporation	Duurzame consumptiegoederen	Verenigde Staten	Human Capital
31	Mondi plc	Basismaterialen	Verenigd Koninkrijk	Plastics
32	Nestle S.A.	Niet-duurzame consumptiegoederen	Zwitserland	Access to Nutrition
33	Novartis AG	Gezondheidszorg	Zwitserland	Goede en Beschikbare Medicijnen
34	Nucor Corporation	Basismaterialen	Verenigde Staten	Industriële Energie-efficiëntie
35	OMV AG	Energie	Oostenrijk	Dialogo Klimaattransitie
36	Pinnacle West Capital Corporation	Nutsbedrijven	Verenigde Staten	Waterrisico bij water- en elektriciteitsbedrijven
37	PPG Industries, Inc.	Basismaterialen	Verenigde Staten	Industriële Energie-efficiëntie
38	Public Service Enterprise Group Inc	Nutsbedrijven	Verenigde Staten	Waterrisico bij water- en elektriciteitsbedrijven
39	Ralph Lauren Corporation Class A	Duurzame consumptiegoederen	Verenigde Staten	Leefbaar Loon
40	Renault SA	Duurzame consumptiegoederen	Frankrijk	Dialogo Klimaattransitie
41	Roche Holding AG	Gezondheidszorg	Zwitserland	Goede en Beschikbare Medicijnen
42	Royal Ahold Delhaize N.V.	Niet-duurzame consumptiegoederen	Nederland	Leefbaar Loon
43	Royal Caribbean Cruises Ltd.	Duurzame consumptiegoederen	Verenigde Staten	Human Capital
44	RWE AG	Nutsbedrijven	Duitsland	Afbouw blootstelling steenkolen
45	Sealed Air Corporation	Basismaterialen	Verenigde Staten	Plastics
46	Sika AG	Basismaterialen	Zwitserland	Industriële Energie-efficiëntie
47	South32 Ltd.	Basismaterialen	Australië	Afbouw blootstelling steenkolen
48	Southern Company	Nutsbedrijven	Verenigde Staten	Afbouw blootstelling steenkolen
49	Starbucks Corporation	Duurzame consumptiegoederen	Verenigde Staten	Human Capital
50	SUBARU CORP	Duurzame consumptiegoederen	Japan	Dialogo Klimaattransitie
51	Suntory Beverage & Food Ltd.	Niet-duurzame consumptiegoederen	Japan	Access to Nutrition
52	Tesco PLC	Niet-duurzame consumptiegoederen	Verenigd Koninkrijk	Leefbaar Loon
53	TJX Companies Inc	Duurzame consumptiegoederen	Verenigde Staten	Leefbaar Loon
54	Tohoku Electric Power Company, Incorporated	Nutsbedrijven	Japan	Waterrisico bij water- en elektriciteitsbedrijven
55	Unilever NV	Niet-duurzame consumptiegoederen	Nederland	Access to Nutrition
56	United Parcel Service, Inc. Class B	Industrie	Verenigde Staten	Klimaat en transport
57	V.F. Corporation	Duurzame consumptiegoederen	Verenigde Staten	Leefbaar Loon
58	WEC Energy Group Inc	Nutsbedrijven	Verenigde Staten	Afbouw blootstelling steenkolen