

Rapportage Verantwoord Beleggen

Eerste halfjaar 2019

Index

- 1 Inleiding Verantwoord Beleggen
- 2 Uitsluitingsbeleid
- 3 Engagement
- 4 Collectief engagement
- 5 Corporate governance en stemmen
- 6 Bijlagen

Inleiding Verantwoord Beleggen

BPL Pensioen past sinds 2008 instrumenten van verantwoord beleggen toe bij het beheer van zijn vermogen. In deze halfjaarlijkse rapportage leest u over de laatste stand van zaken met betrekking tot deze instrumenten en vindt u terug welke activiteiten BPL Pensioen recent heeft ondernomen. Op de website www.bplpensioen.nl vindt u de beleidsdocumenten en rapportages waarnaar in dit rapport wordt verwezen. Deze inleiding geeft een overzicht van de achtergrond van het BPL Pensioen verantwoord beleggen beleid.

Wat houdt verantwoord beleggen in?

BPL Pensioen heeft de overtuiging dat verantwoord beleggen bijdraagt aan het realiseren van een goed en betaalbaar pensioen voor huidige en toekomstige generaties. Daarom besteedt BPL Pensioen in het beleggingsbeleid waar nodig en mogelijk aandacht aan duurzaamheid en houden we rekening met ecologische, sociale en governance (ESG)-informatie.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen door ondernemingen waarin belegd wordt speelt hierbij een belangrijke rol.

Wat zijn de uitgangspunten?

Bij het in praktijk brengen van het verantwoord beleggen beleid hanteert BPL Pensioen de volgende internationale standaarden voor verantwoord beleggen als richtsnoeren:

OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen

De OESO-richtlijnen zijn aanbevelingen aan ondernemingen waarin verwachtingen op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) uiteengezet zijn. Ze bieden daarmee een handvat voor ondernemingen om met maatschappelijke kwesties als kinderarbeid, milieu en corruptie om te gaan. Maar ook met kwesties als consumentenbelangen, concurrentiebeperkende afspraken en het afdragen van belastingen aan een gastland. Uitgangspunt is dat ondernemingen bijdragen bij aan de economische, sociale en ecologische vooruitgang van een gastland, door:

- zich aan de lokale wet- en regelgeving te houden
- in kaart te brengen welke MVO-risico's er spelen in de keten

- lokale economische en sociale ontwikkeling te bevorderen
- gedragsregels na te leven op het gebied van MVO
- zich niet op ongepaste wijze te mengen in politieke aangelegenheden

De uitgangspunten van de OESO-richtlijnen komen met name tot uiting in het engagementbeleid van BPL Pensioen.

VN Global Compact principes

BPL Pensioen besteedt in zijn engagement en uitsluitingsbeleid bijzondere aandacht aan kernwaarden op het gebied van mensenrechten, arbeidsnormen, milieu en anticorruptie. BPL Pensioen hanteert hierbij als minimum richtlijn de uitgangspunten van het Global Compact van de Verenigde Naties. BPL Pensioen ziet in de Global Compact minimum normen en waarden waaraan beleggingen moeten voldoen. Het VN Global Compact bestaat uit tien breed geaccepteerde principes. Deze zijn gebaseerd op internationale verdragen, zoals de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en principes van de International Labour Organisation (ILO) (zie bijlage 1).

Het VN Global Compact verlangt van ondernemingen dat zij binnen hun eigen invloedssfeer de kernwaarden op het gebied van mensenrechten, arbeidsnormen, milieu en anticorruptie omarmen, ondersteunen en uitoefenen.

Hierbij is ten aanzien van mensenrechtenschendingen het Ruggie-beleidskader een belangrijk referentiekader voor het bepalen van de betrokkenheid van

ondernemingen. Het Ruggie-beleidskader omschrijft onder meer:

- De maatschappelijke verantwoordelijkheid van het bedrijfsleven om mensenrechten te respecteren (responsibility to respect).
- Het recht van slachtoffers op toegang tot rechtsmiddelen bij schending (access to remedy).

Aanvullend introduceert het beleidskader het concept 'due diligence' ofwel dat ondernemingen ook de mensenrechtenrisico's in hun keten in kaart dienen te brengen en te verminderen.

Speerpunten

Naast de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen en de uitgangsprincipes van het VN Global Compact hanteert BPL Pensioen specifieke speerpunten voor de verdere verankering van duurzaamheid in zijn beleggingsactiviteiten. Dit vanuit de overtuiging dat een heldere focus bijdraagt aan het vergroten van de impact die BPL Pensioen via deze activiteiten kan bereiken en dat de speerpunten bijdragen aan de herkenbaarheid van het BPL Pensioen - beleid bij de eigen deelnemers. De speerpunten van BPL Pensioen zijn nader vormgegeven rond de thema's klimaatverandering en water.

Wat doet BPL Pensioen?

Voor het verantwoord beleggen beleid hanteert BPL Pensioen een generieke aanpak waarbij gebruik wordt gemaakt van drie instrumenten:

1. Uitsluiting, van producenten van controversiële wapens en structurele schenders van het VN Global Compact;
2. Engagement, het aangaan van de dialoog met ondernemingen;
3. Corporate governance en stemmen op aandeelhoudersvergaderingen;

Om deze instrumenten in de praktijk doeltreffend toe te passen kiest BPL Pensioen ervoor zijn beleggingen zo veel als mogelijk onder te brengen in discretionaire mandaten.

Aanvullende beleidsinstrumenten

ESG integratie

Multifactor aandelenportefeuilles

BPL Pensioen belegt in een multifactorportefeuille waarbij ESG overtuigingen in breedte en diepte zijn gecombineerd met meerdere erkende stijlen en factorpremies. BPL Pensioen maakt actieve keuzes (op basis van een rules based benadering) bij het samenstellen van aandelenbenchmarks en passief beheer van deze op maat gemaakte benchmarks.

Best-in-class

BPL Pensioen ziet in een best-in-class benadering een strategie die passend is om zijn MVB overtuigingen op structurele en prudente wijze in de praktijk te brengen. Daarbij beoordeelt BPL Pensioen voor de best-in-class benadering ondernemingspecifieke ESG-informatie vanuit een financieel perspectief. Oftewel welk effect hebben factoren op het gebied van milieu, maatschappij en ondernemingsbestuur op de concurrentiepositie of het bedrijfsmodel van een onderneming? De best-in-class aanpak leidt er toe dat per sector achterblijvers niet in de benchmark worden opgenomen. Omdat ook het doorvoeren van ESG overwegingen via een rules based benadering plaatsvindt is het mogelijk de toegevoegde waarde van de ESG keuzes te monitoren.

CO₂-emissiereductie

Met de multifactor aandelenportefeuille is BPL Pensioen er aanvullend in geslaagd om gestelde financiële doelstellingen te verenigen met een sterke CO₂-emissiereductie. Dit door het toepassen van een CO₂-filter en een optimalisatie. Deze optimalisatie zorgt dat er op individueel aandeelniveau maxima worden toegepast. Waarbij vervolgens met in achtneming van het streven naar CO₂-emissiereductie over de factoren wordt belegd. Met de multifactor aandelenportefeuille heeft BPL Pensioen zijn absolute CO₂-voetafdruk met ruim 40% gereduceerd ten opzichte van de aandelenportefeuille op 1-1-2016. Dit met behoud van de gewenste blootstelling aan bewezen factorpremies en een passend niveau van diversificatie. BPL Pensioen blijft de komende jaren monitoren of een verdere reductie opportuun is.

Wereldwijde portefeuille small caps aandelen

BPL Pensioen belegt in een small cap aandelenportefeuille. Op deze portefeuille is het BPL Pensioen uitsluitingsbeleid van toepassing en wordt stemrecht actief uitgevoerd. Met de beheerder van deze portefeuille zijn aanvullend afspraken gemaakt over het actief meewegen van ESG-factoren in de aandelenkeuzemodellen. Ook spant de beheerder zich in om de CO₂-voetafdruk van de portefeuille aanzienlijk te verminderen ten opzichte van zijn benchmark zonder dat de risico-rendementskarakteristieken van de portefeuille wezenlijk worden beïnvloed.

Ontwikkelde markten bedrijfsobligaties

Een ESG-factor is integraal onderdeel van de beheerstrategie voor de bedrijfsobligatieportefeuille. De portefeuille wordt gestuurd op kwantitatieve en kwalitatieve factoren. De ESG-factor is onderdeel van de kwalitatieve factoren (naast informatie over bijvoorbeeld kostenefficiëntie, geografische spreiding en managementstrategie) en draagt bij aan een kwalitatief betere beoordeling van de risicovergoeding op een obligatie. Dit doordat er een vollediger beeld van de risico's van een obligatie uitgevende instelling ontstaat. Het gewicht van de ESG factor verschilt per sector en uitgevende instelling, de sectorspecialist bepaalt deze via een beoordelingsmatrix.

Ontwikkelde markten staatsobligaties

Aan de hand van macro-economische- en ESG-factoren, de rentetermijnstructuur en de marktomstandigheden ontstaat in binnen het beleggingsproces voor de ontwikkelde markten staatsobligatieportefeuille een visie op toekomstige renteontwikkelingen. Vanuit de overtuiging dat een afgewogen combinatie van macro-economische cijfers en ESG-factoren het meest betrouwbare beeld van de risico's en kredietwaardigheid van landen wordt ESG-informatie ook volledig geïntegreerd bij het beheer van de staatsobligatieportefeuille.

Opkomende markten staatsobligaties

BPL Pensioen belegt een deel van zijn vermogen in staatsobligaties van opkomende landen. BPL Pensioen hanteert voor deze beleggingen een maatwerk benchmark waarbij ESG-factoren een belangrijk

gewicht hebben bij het bepalen van het benchmarkgewicht voor de individuele landen. De ESG-factoren die worden gebruikt hebben een sterk maatschappelijk karakter en zijn gebaseerd op onder meer: energieafhankelijkheid, vervuiling, uitputting van grondstoffen, onderwijs, economische ongelijkheid, mate van sociale bescherming, het democratisch bestel, politieke effectiviteit en zakelijke rechten. Deze factoren zijn van meerwaarde omdat zij inzicht geven in de mate waarin landen een duurzame economische ontwikkeling nastreven. Dit wordt van belang geacht vanuit de overtuiging dat productieve landen en landen die tekortkomingen in het politieke en sociale kader beheersen beter in staat zijn om aan hun soevereine verplichtingen op de lange termijn te voldoen. Waaronder ook het maken van periodieke rentebetalingen en de aflossing op staatsobligaties. Hoewel de ESG-factoren een sterk maatschappelijk karakter hebben zijn deze factoren in eerste instantie bedoeld om risico te beheersen en niet om een normatieve ondergrens te bepalen.

Klimaat scenario-analyse

Met behulp van het 2 °C scenarioanalyse model van het 2 ° Investing Initiative is de aandelen wereld portefeuille van BPL Pensioen getoetst op. Het model levert de volgende inzichten op :

- BPL Pensioen heeft een relatieve lage exposure naar de transitiegevoelige sectoren olie en gas, steenkool en de autosector.
- BPL Pensioen heeft een relatief hoge blootstelling aan de transitiegevoelige energiesector. Deze blootstelling is echter wel grotendeels toe te kennen aan energiebronnen die meer in lijn zijn met een 2 °C scenario zoals herwinbare- en kernenergie en energie uit waterkracht.
- Op basis van de huidige portefeuillesamenstelling is de prognose dat de portefeuille over 5 jaar: (a) volledig in lijn is met het <2 °C scenario voor energiewinning uit steenkool en olie en (b) sterk in lijn is met het <1,5 °C scenario voor energiewinning uit gas.
- Het model geeft aan dat op basis van de huidige blootstelling de portefeuille in 2023 ten aanzien van fossiele brandstoffen en het totaal vermogen

aan energiecapaciteit volledig in lijn is met een 2 °C 'aligned' modelportefeuille.

- Het model geeft wel aan dat op basis van de huidige blootstelling de portefeuille in 2023 een licht hogere blootstelling heeft aan traditionele verbrandingsmotoren waardoor de portefeuille hier licht afwijkt van de 2 °C modelportefeuille.

Het rapport geeft aanvullend inzicht in welke ondernemingen het meest van invloed zijn op het succesvol behalen van een 2 °C scenario en welke ondernemingen het meest het beschikbare CO₂ budget overschrijden. Deze inzichten worden waar mogelijk verwerkt in het engagementprogramma.

Landenbeleid

BPL Pensioen past op de gehele staatsobligatieportefeuille een landenbeleid in de vorm van een uitsluitings- en selectiebeleid toe. Landen die op voorhand zijn uitgesloten evenals landen die niet voldoen aan de selectiecriteria vormen tezamen de landenlijst.

Uitsluitingsbeleid

Landen worden op voorhand uitgesloten wanneer aannemelijk is dat:

1. Er een schending is van het non-proliferatieverdrag;
2. Machthebbers op systematische wijze de fundamentele mensenrechten van (hun) burgers schenden op grove wijze schenden;
3. Vanwege een hoge mate van corruptie toevertrouwde middelen in dergelijke landen niet ten goede komen aan duurzame ontwikkeling van de economische situatie en welvaart van de bevolking.
4. Door de ernst van opgelegde economische sancties de stabiliteit van de waarde van beleggingen in dat land serieus worden bedreigd.

Een belangrijk handvat bij het uitvoeren van het uitsluitingsbeleid is de Sanctiewet 1977. BPL Pensioen hanteert de Sanctiewet 1977 als signaalfunctie om te bepalen of landen voldoen aan bovenstaande uitgangspunten en in aanmerking komen voor uitsluiting op voorhand.

Selectiebeleid

BPL Pensioen stelt minimumeisen aan landen wat betreft bescherming mensenrechten, bescherming arbeidsrechten, naleven milieuafspraken en corruptiebestrijding. Opname van een staatsobligatie in portefeuille wordt alleen overwogen indien de prestaties van het uitgevende land op deze terreinen voldoen aan een vooraf gestelde ondergrens. Deze ondergrens staat symbool voor de verantwoord beleggen uitgangsprincipes van het pensioenfonds.

De onderzoeksresultaten van de volgende instituten worden gebruikt om de landenprestaties inzichtelijk te maken:

- Freedom House met de Freedom in the World index,
- ITUC met de ITUC Global Rights index;
- EPI (Yale) met de Environmental Performance Index
- Transparency International met de Corruption Perception Index.

Doelinvesterings

Green bonds

Green Bonds zijn obligaties die zijn uitgegeven door overheden, internationale instellingen of ondernemingen, waarbij de opbrengsten expliciet worden gebruikt voor (her)financiering van milieuvriendelijke (ook wel 'groene') projecten. Veelal leveren zij hiermee een directe bijdrage aan een verminderde belasting van het klimaat, bijvoorbeeld door verbeteren van energie-efficiëntie van producten, het op hernieuwbare wijze genereren van energie, of het doorvoeren van veranderingen in de bestaande energie infrastructuur zodat deze beter aansluit op de energietransitie. Opbrengsten van deze obligaties moeten specifiek aan dergelijke projecten worden besteed.

De typering green bond is echter niet beschermd en iedere emittent mag zijn obligatie het predicaat green bond geven. BPL Pensioen toetst green bonds op naleving van de Green Bond Principles (GBP). De richtlijnen (taxonomie) van het Climate Bonds Initiative (CBI) worden hierbij gehanteerd om een inhoudelijk 'duurzaamheid'-afweging te maken ten aanzien van de

gefinancierde projecten. Door het uitvoeren van additionele controles waarborgt BPL Pensioen dat de opbrengsten van green bonds waarin wordt belegd daadwerkelijk ten goede komen aan groene projecten.

Tabel 1.1 Beleggingen in green bonds

Portefeuille	Portefeuillegewicht		
	30-06-2019	31-12-2018	30-06-2018
Staatsobligaties	6,14%	4,70%	5,21%
Bedrijfsobligaties	4,32%	3,77%	1,83%

Impact investment

BPL Pensioen investeert in innovatieve en/of duurzame projecten of ondernemingen. Dit noemen we impact investing. Deze vorm van investeren houdt in dat we beleggen in winstgevendende activiteiten met een sociale of milieudoelstelling. De nadruk ligt hierbij op projecten of ondernemingen die aansluiten op de aan BPL Pensioen verwante sectoren. Voor deze investeringen wil BPL Pensioen een acceptabel rendement ontvangen.

Sociale doelstellingen

Bij impact investing wordt gestreefd naar een evenwichtige combinatie van financiële én sociale resultaten. De sociale doelstellingen van de projecten en ondernemingen waarin wordt belegd wordt voortdurend voor ogen gehouden. Er wordt alleen geïnvesteerd in projecten of ondernemingen waarvan aannemelijk is dat deze een positieve maatschappelijke impact hebben. De sociale doelstelling van de organisaties waarin wordt belegd is een belangrijke randvoorwaarde.

Beheersen van risico's

Om risico's te voorkomen en te beheersen wordt er een strikt risicobeleid gehanteerd. Bijvoorbeeld op het gebied van governance (goed ondernemingsbestuur). Daarnaast wordt ervoor gewaakt dat er niet een te groot deel van het totale pensioenfondsvormogen in de eigen sector wordt geïnvesteerd.

Reikwijdte van het MVB beleid

Aandelen

BPL Pensioen belegt direct in aandelen, waarbij de aandelenportefeuille is gespreid over stijl, regio, grootte en manager. Het BPL Pensioen MVB-beleid is van toepassing op ruim 97% van de totale aandelenportefeuille. Op beleggingen in een opkomende markten aandelenfonds kan het BPL Pensioen eigen verantwoord beleggen beleid niet worden toegepast.

Vastrentende waarden

BPL Pensioen heeft eigen beleggingsmandaten voor het beheer van de *investment grade* staats- en bedrijfsobligatieportefeuilles evenals het beheer van de opkomende markten obligatieportefeuilles. Op deze mandaten is het BPL Pensioen MVB beleid zoals in de voorgaande paragrafen is beschreven volledig van toepassing. Aanvullend participeert BPL Pensioen in een high yield fonds, op dit fonds is het MVB beleid van de beheerder van toepassing. BPL Pensioen is actief in gesprek met deze beheerder om het gehanteerde MVB beleid beter aan te laten sluiten bij de visie van BPL Pensioen.

Alternatieve beleggingen

Private equity

BPL Pensioen belegt in het Interpolis Pensioenen Private Equity II fonds. Voor dit fonds worden duurzaamheidscriteria gehanteerd zoals het respecteren van de uitgangspunten van het VN Global Compact en worden beleggingen in ondernemingen die wapens produceren uitgesloten.

Infrastructuur

BPL Pensioen geeft zijn beleggingen in infrastructuur volgens de volgende normen vorm. Deze normen gebruiken we naast het generieke uitsluitingsbeleid.

- BPL Pensioen streeft naar een gebalanceerde infrastructuurportefeuille met een verdeling over meer sectoren. Dat zijn onder meer de sectoren transport (havens en vliegvelden), waterdistributie en – hergebruik en de energiesector. Binnen de infrastructuurportefeuille streeft BPL naar een passende allocatie in herwinbare energieprojecten.

- BPL Pensioen doet beleggingen in gereuleerde infrastructuurprojecten die al bestaan. Het uitvoeren van: economische-, milieu- en sociale impactanalyses is onderdeel van de projectanalyses.

BPL Pensioen geeft de voorkeur aan investeringen in OESO-landen.

Kenmerken van de projecten zijn hierdoor:

- een hoge mate van bescherming door stringente wet- en regelgeving;
- onafhankelijke rechtspraak voor mensen die worden gedupeerd door activiteiten gerelateerd aan de projecten.

Hoe legt BPL Pensioen verantwoording af?

Transparantie is onafscheidelijk verbonden aan een goed verantwoord beleggen beleid. BPL Pensioen rapporteert daarom tweemaal per jaar hoe zij de afgelopen periode invulling gaf aan het beleid. Ook

wordt er gerapporteerd over de wijze waarop instrumenten zijn ingezet op sociale, governance en milieuthema's.

BPL Pensioen rapporteert via een verantwoord beleggen rapportage en het jaarverslag. Met behulp van een zogenoemd '[vote disclosure system](#)' wordt inzicht in het stemgedrag gegeven. De rapportages, het systeem en bijbehorende beleidsdocumenten zijn toegankelijk via www.bplpensioen.nl.

Deze rapportage

De gekozen instrumenten, gemaakte keuzes en recente ontwikkelingen worden in het vervolg van dit verslag in afzonderlijke hoofdstukken besproken. Dit is een geïntegreerde rapportage, de informatie met betrekking tot verantwoord beleggen in dit rapport heeft derhalve betrekking op de beleggingen van BPL Pensioen.

Uitsluitingsbeleid

De keuze om niet te beleggen in ondernemingen of landen is afhankelijk van diverse factoren. Een factor waar BPL Pensioen rekening mee houdt is dat investeringen geen negatieve gevolgen voor de samenleving mogen hebben. Concreet betekent dit dat BPL Pensioen niet belegt in ondernemingen als deze controversiële producten produceren of structureel ongewenst gedrag vertonen. Voor beleggingen in staatsobligaties wordt een landenbeleid gehanteerd.

Wanneer een onderneming betrokken is bij een controversieel product, veelal een kernactiviteit van de onderneming, hanteert BPL Pensioen op voorhand een uitsluitingsbeleid. Een engagementbeleid is dan niet reëel, het is immers lastig de onderneming over te halen een ander product te produceren. Het uitsluitingsbeleid van BPL Pensioen richt zich hier op de producten controversiële wapens en tabak. Ten aanzien van steenkool hanteert BPL Pensioen een restrictief beleid. Daarnaast is ervoor gekozen niet te beleggen in ondernemingen die de uitgangspunten van het VN Global Compact structureel schenden. Voordat ondernemingen op dit criterium daadwerkelijk worden uitgesloten wordt eerst getracht een constructieve dialoog te starten met ondernemingen die het VN Global Compact (dreigen te) schenden. Dit met de intentie een positieve gedragsverandering te bereiken.

Controversiële wapens

Wat zijn de criteria?

Voor BPL Pensioen zijn wapens controversieel wanneer deze wapens onevenredig veel leed en slachtoffers veroorzaken en geen onderscheid maken tussen burger- en militaire doelen. Ook na afloop van een conflict veroorzaken deze wapens nog op aanzienlijke schaal slachtoffers en ontwrichten deze de maatschappij en de economie. In de praktijk gaat het om de volgende typen wapens:

- Nucleaire wapens
- Biologische wapens
- Chemische wapens
- Antipersoonsmijnen
- Clustermunitie
- Munitie met verarmd uranium
- Witte fosfor bommen

Bij het bepalen van de definitie van controversiële wapens zoekt het pensioenfonds aansluiting bij internationale verdragen die door Nederland zijn ondertekend en bij het beleid van de Nederlandse overheid. Het volledige uitsluitingsbeleid kunt u terugvinden op de website www.bplpensioen.nl.

Hoe wordt de uitsluitingslijst samengesteld?

Het onafhankelijke Zweedse onderzoeksbureau ISS-Ethix stelt ieder halfjaar vast welke ondernemingen betrokken zijn bij de productie van controversiële wapens (tabel 02.1). Daartoe bekijkt het onderzoeksbureau het gehele BPL Pensioen beleggingsuniversum. Wanneer het onderzoeksbureau betrokkenheid bij productie van controversiële wapens vaststelt leidt dat tot uitsluiting.

Tabak

Wat zijn de criteria?

BPL Pensioen hanteert een uitsluitingsbeleid ten aanzien van tabak. Het BPL Pensioen tabaksbeleid is gericht op de directe vervaardiging van tabaksproducten (waaronder sigaretten, sigaren, pijp en/of losse tabak, pruimtabak en/of snuiftabak, rookloze tabak en rauwe, bewerkte, gereconstitueerde en/of geëxpandeerde tabak).

Het BPL Pensioen tabaksbeleid is primair van toepassing op ondernemingen waar tabaksgerelateerde activiteiten de belangrijkste bedrijfsactiviteit zijn. In specifieke omstandigheden komt een bedrijf dat indirect betrokken is bij de 'vervaardiging, distributie en

verkoop' van tabaksproducten ook in aanmerking voor uitsluiting. BPL Pensioen toetst deze bedrijven aan de hand van de principes van essentiële en significante betrokkenheid.

- a. Essentiële betrokkenheid
Het betrokken bedrijf heeft een essentieel vermogen of specifieke vaardigheden of kennis, voor het vervaardigen van tabaksproducten.
- b. Significante betrokkenheid
Een onderneming speelt een substantiële rol bij de vervaardiging en/of levering van tabaksproducten.

Onder deze omstandigheden sluiten we uit: een distributiebedrijf dat is gespecialiseerd in de distributie van tabaksproducten; of een groothandel of detailhandelaar die gespecialiseerd is in de verkoop van tabak. Waar het aanbieden van niet-tabaksproducten de voornaamste activiteiten zijn, bijvoorbeeld bij supermarkten, wordt uitsluiting niet overwogen.

Hoe wordt de uitsluitingslijst samengesteld?

Voor het identificeren van de tabaksbedrijven zijn de classificaties van GICS (Global Industry Classification Standaard), BICS (Bloomberg Industry Classification System) en de Market Sub-Sector van de iBoxx in aanvang leidend voor het samenstellen van de uitsluitingslijst. De lijst wordt jaarlijks herzien.

Steenkool

Wat zijn de criteria?

BPL Pensioen hanteert een restrictief beleid ten aanzien van steenkool. Het BPL Pensioen steenkoolbeleid is gericht op het delven en het gebruik van thermisch steenkool (inclusief bruinkool, bitumen, antraciet en stoomkolen). Ondernemingen worden uitgesloten van belegging indien:

- a. De omzet van een onderneming voor meer dan 5% afkomstig is uit steenkool gerelateerde activiteiten. De winning van thermische steenkool (inclusief bruinkool, bitumineuze, antraciet en stoomkolen) en de verkoop ervan aan externe partijen zijn relevant bij het bepalen van de aan steenkool gerelateerde omzet. Inkomsten uit kolenhandel worden vanwege databeperkingen vooralsnog niet meegenomen in deze berekening.

- b. De omzet van een onderneming voor meer dan 5% afkomstig is van elektriciteitsopwekking uit thermische steenkool (inclusief bruinkool, bitumineuze, antraciet en stoomkolen).

Hoe wordt de uitsluitingslijst samengesteld?

De gegevens voor het in praktijk brengen van het steenkool beleid zijn afkomstig van de onafhankelijke dienstverlener MSCI ESG. MSCI ESG baseert de gegevens ten aanzien van steenkool uitsluitend op data gerapporteerd door de ondernemingen. Het beleggingsuniversum wordt jaarlijks getoetst aan de hand van de BPL Pensioen beleidscriteria. Ondernemingen worden uitgesloten van belegging en posities in ondernemingen worden verkocht indien er een aantoonbare betrokkenheid bij thermische steenkool is.

Structurele VN Global Compact schenders

Wat zijn de criteria?

Indien een onderneming gedurende twee jaar het VN Global Compact schendt kan BPL Pensioen beslissen een onderneming uit te sluiten van het beleggingsuniversum. Bij dit besluit worden eventuele inzichten verkregen uit onder meer het engagementprogramma meegewogen. Als BPL Pensioen tot uitsluiting overgaat worden alle beleggingen in desbetreffende entiteit verkocht. De vaststelling van de lijst van schenders van het VN Global Compact vindt eenmaal per jaar plaats.

Hoe wordt de uitsluitingslijst samengesteld?

Het onafhankelijke Zweedse onderzoeksbureau ISS-Ethix toetst tevens het hele beleggingsuniversum op structurele schendingen van het VN Global Compact en stelt vast of een onderneming een of meerdere principes van het VN Global Compact schendt. De beleggingsadviescommissie van BPL Pensioen brengt aan de hand van de ISS-Ethix analyses en inzichten uit het engagementprogramma een advies uit of op basis van het MVB beleid een onderneming uitgesloten dient te worden. Dit advies wordt bekrachtigd door het BPL Pensioen bestuur. Een lijst van uitgesloten ondernemingen wordt halfjaarlijks in dit rapport gepubliceerd (tabel 02.2).

Landenbeleid

Wat zijn de criteria?

BPL Pensioen past op de gehele staatsobligatieportefeuille, ontwikkelde en opkomende landen, een landenbeleid in de vorm van een uitsluitings- en selectiebeleid toe. Landen die op voorhand zijn uitgesloten evenals landen die niet voldoen aan de selectiecriteria vormen tezamen de lijst van uitgesloten landen.

Uitsluitingsbeleid

Landen worden op voorhand uitgesloten wanneer aannemelijk is dat:

- Er een schending is van het non-proliferatieverdrag;
- Machthebbers op systematische wijze de fundamentele mensenrechten van (hun) burgers schenden op grove wijze schenden;
- Vanwege een hoge mate van corruptie toevertrouwde middelen in dergelijke landen niet ten goede komen aan duurzame ontwikkeling van de economische situatie en welvaart van de bevolking.
- Door de ernst van opgelegde economische sancties de stabiliteit van de waarde van beleggingen in dat land serieus worden bedreigd.

Een belangrijk handvat bij het uitvoeren van het uitsluitingsbeleid is de Sanctiewet 1977. BPL Pensioen hanteert de Sanctiewet 1977 als signaalfunctie om te bepalen of landen voldoen aan bovenstaande uitgangspunten en in aanmerking komen voor uitsluiting op voorhand.

Selectiebeleid

BPL Pensioen stelt eisen aan landen wat betreft duurzaamheidsprestaties. Prestaties van landen inzake bescherming mensenrechten, bescherming arbeidsrechten, naleven milieuafspraken en corruptiebestrijding worden hiervoor getoetst. Opname van een staatsobligatie in portefeuille wordt alleen overwogen indien duurzaamheidsprestaties van het uitgevende land voldoen aan een vooraf gestelde ondergrens. Deze ondergrens staat symbool voor de verantwoord beleggen uitgangsprincipes van BPL Pensioen.

De onderzoeksresultaten van de volgende instituten worden gebruikt om de landenprestaties inzichtelijk te maken:

- Freedom House met de Freedom in the World index,
- ITUC met de ITUC Global Rights index;
- EPI (Yale) met de Environmental Performance Index en
- Transparency International met de Corruption Perception Index.

Hoe wordt de uitsluitingslijst samengesteld?

BPL Pensioen toetst of landen uit zijn beleggingsuniversum voldoen aan:

1. De gestelde normatieve ondergrens (uitsluitingsbeleid),
2. Voldoen aan ESG-selectiecriteria (selectiebeleid)

De uitkomsten van de analyses worden jaarlijks besproken in de beleggingsadviescommissie van BPL Pensioen en met een advies voorgelegd aan het bestuur. Het bestuur van het pensioenfonds bekrachtigt jaarlijks de wijzigingen in de landenlijst en bepaalt daardoor de samenstelling van de landenlijst (tabel 02.3).

Tabel 2.1 Uitsluitingslijst controversiële wapens per 1 juli 2019.

Onderneming	Onderneming
AECOM	KBR, Inc.
Aerojet Rocketdyne Holdings	L3 Harris Technologies, Inc
Aeroteh	Larsen & Toubro Ltd.
Airbus Group NV	Leidos Holdings Inc
Anhui GreatWall Military Industry Co., Ltd.	Leonardo SpA
Aryt Industries Ltd	LIG Nex1 Co., Ltd.
Babcock International Group PLC	Lockheed Martin Corp.
BAE Systems PLC	Lumibird
Bharat Dynamics Limited	Moog Inc.
Boeing Co.	Motovilikhinskiye Zavody PAO
Booz Allen Hamilton Holding Corp	Northrop Grumman Corp.
Brookfield Asset Management Inc. Class A	Poongsan Corp
Brookfield Business Partners L.P.	Poongsan Holdings
BWX Technologies Inc	Premier Explosives Ltd
CACI International Inc	Raytheon Co.
China Shipbuilding Industry Co., Ltd.	Rolls-Royce Group PLC
Cohort PLC	S&T Dynamics Co Ltd
Constructions Industrielles de la Mediterranee SA	S&T Holdings Co Ltd
Elbit Systems Ltd	SAFRAN S.A.
Engility Holdings Inc	Science Applications International corp
Fluor Corp.	Serco Group
Fortive Corp.	SGL Carbon SE
General Dynamics Corp.	Steel Partners Holdings LP
GP Strategies Corp	Tata Power Co Ltd
Hanwha Corp.	Textron Inc.
Hitachi Zosen Corp	Thales S.A.
Honeywell International Inc.	Ultra Electronics Holdings PLC
Huntington Ingalls Industries	United Technologies
Jacobs Engineering Group Inc.	Walchandnagar Industries Ltd

Tabel 2.2 Uitsluitingslijst tabak per 1 juli 2019.

Onderneming	Onderneming
22nd Century Group Inc	Khyber Tobacco Co Ltd
Adris Grupa DD	Kothari Products Ltd
Al Eqbal Co for Investment PLC	KT&G Corp
Alliance One International Inc	Mount TAM Biotechnologies Inc
Altria Group Inc	Ngan Son JSC
Asenovgrad Tabac AD-Asenovgrad	NTC Industries Ltd
British American Tobacco Malaysia Bhd	Pazardzhik BTM AD Pazardzhik
British American Tobacco PLC	Philip Morris International Inc
Bulgartabac Holding AD	PTFC Redevelopment Corp
Coka Duvanska Industrija AD Coka	Shanghai Industrial Holdings Ltd
Duvanski Kombinat AD Podgorica	Shumen-Tabac AD-Shumen

Eastern Tobacco	Sinnar Bidi Udyog Ltd
Electronic Cigarettes International Group Ltd	Slantse Stara Zagora- BT AD
Fabrika Duhana Sarajevo DD Sarajevo	Smokefree Innotec Inc
Fabrika Duvana AD Banja Luka	Societe Ivoirienne des Tabacs SA
Godfrey Phillips India Ltd	Strumica Tabak AD Strumica
Golden Tobacco Ltd	Swedish Match AB
Gotse Delchev Tabac AD-Gotse Delchev	Tabak ad Nis
Gudang Garam Tbk PT	Tong Jie Ltd
Hrvatski Duhani DD	TSL Ltd/Zimbabwe
Huabao International Holdings Ltd	Union Tobacco & Cigarette Industries
Imperial Brands PLC	Universal Corp/VA
ITC Ltd	Vector Group Ltd
Japan Tobacco Inc	VST Industries Ltd
Karelia Tobacco Co Inc SA	Wismilak Inti Makmur Tbk PT

Tabel 2.4 Uitsluitingslijst VN Global Compact schenders per 1 juli 2019.

Onderneming	Onderneming
AES Corp.	Alstom S.A.
AviChina Industry & Technology Co Ltd	Bank Hapoalim B.M.
Bank Leumi Le-Israel B.M.	BHP Group plc
BHP Group, Ltd.	Centrais Eletricas Brasileiras S.A. - Eletrobras
Centrais Eletricas Brasileiras SA-Eletrobras Pfd B	Cintas Corp.
Companhia Energetica de Minas Gerais	Deutsche Telekom AG
Enbridge, Inc.	Energy Transfer LP
Harel Insurance Investments & Financial Services Ltd.	Incitec Pivot Ltd.
Marathon Petroleum Corp.	Mizrahi Tefahot Bank Ltd.
NK Lukoil	Phillips 66
Repsol SA	SK Innovation
The First International Bank of Israel Ltd.	T-Mobile US Inc.
Vale S.A.	Vale SA Pfd A
Wal-Mart de Mexico SAB de CV	Wal-Mart Stores Inc.

Tabel 2.3 Uitgesloten landen per 1 mei 2019.

Land	Land
Angola	Mexico
Azerbaidjan	Nigeria
Bahrein	Oman
Wit-Rusland	Qatar
Kameroen	Rusland
China	Saudi-Arabië
Egypte	Tajikistan
Ethiopië	Thailand
Gabon	Turkije
Guatemala	Verenigde Arabische Emiraten
Honduras	Venezuela
Irak	Vietnam
Kazakhstan	

Deze tabel bevat alleen landen waarin BPL Pensioen kan beleggen op basis van de samenstelling van de voor het pensioenfonds relevante benchmarks (iBoxx Sovereigns index, JPM EMBI index en JPM GBI-EM index).

BPL Pensioen belegt sowieso niet in gesanctioneerde landen als Noord-Korea, Somalië, Soedan, Zuid-Soedan, Syrië, Centraal-Afrikaanse Republiek en Zimbabwe. Deze landen zijn echter ook geen onderdeel van de door BPL Pensioen gehanteerde benchmarks.

Engagement

Een onderneming is gericht op het maken van winst. Dit streven naar winstmaximalisatie kan echter op gespannen voet komen te staan met internationale richtlijnen voor verantwoord ondernemen, zoals het VN Global Compact, de OESO Richtlijnen voor Multinationale ondernemingen of de UN Guiding Principles on Business & Human Rights. Wanneer ondernemingen deze internationale richtlijnen systematisch schenden wordt gedrag onverantwoord. Daarmee 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 al haar belanghebbenden dat richtlijnen voor verantwoord ondernemen worden gerespecteerd. Daarom gaat het BPL Pensioen in dialoog met ondernemingen. Inzet: het duidelijk stellen van kaders, het ontwikkelen van kennis bij ondernemingen en het definiëren van 'good practices'. BPL Pensioen gaat in gesprek met ondernemingen over lange termijn waardecreatie. Zo wordt bijgedragen aan het bewaken van het juiste evenwicht en beschermt het haar belangen en die van haar deelnemers.

BPL Pensioen en de dialoog

Engagement is het aangaan van de dialoog met ondernemingen. Het is het centrale middel in het verantwoord beleggen beleid. Met het aangaan van de dialoog wil BPL Pensioen het duurzame gedrag van ondernemingen verbeteren, lange termijn waarde creatie stimuleren en tegelijkertijd aandeelhouderswaarde vergroten.

Anders dan bij het uitsluitingsbeleid waarbij BPL Pensioen op voorhand niet belegt in ondernemingen, geldt voor engagement dat er wel belegt wordt in ondernemingen die ter discussie staan. BPL Pensioen heeft dan als aandeelhouder de mogelijkheid om het management aan te sporen het beleid of activiteiten te wijzigen.

Het BPL Pensioen engagementprogramma is op te splitsen in drie onderdelen:

1. Normatieve engagement
2. Thema engagement
3. (PRI) collectieve engagement

Normatieve engagement

Het Normatieve Engagement heeft als doel structurele schendingen van UN 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 een schending van de principes staan veelal in de belangstelling van niet-gouvernementele organisaties (NGO's) en de media. In de praktijk leiden deze schendingen vaak 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.

Om tot een selectie van de ondernemingen te komen die vallen binnen het Normatief engagementprogramma wordt een due diligence proces uitgevoerd. Het beleggingsuniversum wordt doorlopend gescreend op het schenden van één of meerdere principes van de UN Global Compact, OESO richtlijnen voor Multinationale ondernemingen of VN Guiding Principles on Business & Human Rights door onderzoeksbureau ISS-Ethix. Bij vermoedens van een mogelijke schending wordt een dialoog gestart om escalatie te voorkomen. Ook bij een vastgestelde schending wordt de dialoog met deze bedrijven 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 de lokale bevolking ter sprake komen.

Thema engagement

Daarnaast gaat BPL Pensioen ook de dialoog aan over onderwerpen die gerelateerd zijn aan maatschappelijk verantwoord ondernemen, de rapportage daarvan en aan corporate governance gerelateerde onderwerpen. Dit met het doel de kansen en risico's van een onderneming beter in kaart te krijgen en met als doel het duurzame gedrag van ondernemingen te verbeteren en aandeelhouderswaarde op de langere termijn te creëren. Naast dat er aandacht wordt besteed aan sociale en goed bestuur thema's wordt er ook de nadruk gelegd op engagementtrajecten die goed passen binnen de speerpunthema's Klimaat en Water.

PRI collectieve engagement

BPL Pensioen is ondertekenaar van de PRI. Binnen dit initiatief worden onder meer de collectieve engagement initiatieven aangeboden. BPL Pensioen kan op 3 manieren bijdragen aan collectieve engagement initiatieven, te weten:

1. Een rol als supporting investor binnen een collectief engagement,
2. Een rol als lead investor binnen een collectief engagement,
3. Als ondertekenaar van verklaringen, oproepen, et cetera.

In het hoofdstuk Collectief Engagement wordt er meer inzicht gegeven in collectieve dialogen gesteund door BPL Pensioen.

Voortgang en achtergrondinformatie voor ieder thema wordt gegeven in de bijlages van dit MVB verslag. Een korte toelichting op de thema's in het engagementprogramma wordt in onderstaande hoofdstukken gegeven.

Thema's in het engagementprogramma

#	Thema	Dialogvorm
1	Schending Mensenrechten	Normatief
2	Schending Arbeidsnormen	Normatief
3	Schending Milieu	Normatief
4	Schending Anti-corruptie	Normatief
5	Nederlandse Beursgenoteerde ondernemingen	ESG Nederland
6	Waterrisico's in de elektriciteit- en watersector	Thematisch Klimaatverandering
7	Transport en klimaat	Thematisch Klimaatverandering
8	Klimaattransitie	Thematisch Klimaatverandering
9	Energie efficiency in de staal en chemie industrie	Thematisch Klimaatverandering
10	Leefbaar Loon	Thematisch Sociaal
11	Access to Nutrition	Thematisch Sociaal

Normatieve engagement

De uitvoering van het Global Compact engagement is uitbesteed aan ISS-Ethix. Hiermee wordt een optimale aansluiting gerealiseerd op het screenings en uitsluitingsproces van BPL Pensioen.

Momenteel zijn er 51 ondernemingen opgenomen in het Normatieve engagementprogramma. Met deze ondernemingen wordt er over één of meerdere normschendingen gesproken. Het aantal normschendingen kan daarom afwijken van het aantal ondernemingen. In het afgelopen halfjaar is met 12 ondernemingen een nieuwe of hernieuwde dialoog geïnitieerd.

Normatieve schendingen Mensenrechten

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 van die verband houden met het voorkomen van nieuwe mensenrechtenschendingen. De onderneming moet aantonen dat de schending van de

Global Compact principes is opgeheven. Het is wenselijk dat een externe, onafhankelijke partij dit vaststelt.

Schendingen van de beginselen van mensenrechten 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 ingehuurd veiligheidsdiensten van ondernemingen.

BPL Pensioen is in het eerste halfjaar 2019 met 3 ondernemingen een dialoog gestart over een (vermeende) mensenrechtenschending.

Onderneming	Gestart
BP Plc	21-03-2019
Enagas Sa	15-01-2019
SNAM SpA	15-01-2019

Normatieve schendingen arbeidsomstandigheden

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 arbeidsnormen schendingen.

Structurele schendingen van het Global Compact, 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 van het Global Compact. 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 bedrijven 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.

Het Pensioenfonds is in het eerste halfjaar 2019 met 3 ondernemingen een dialoog gestart over een (vermeende) arbeidsnormenschending.

Onderneming	Gestart
Amazon.com, Inc.	15-01-2019
Anheuser-Busch InBev	14-03-2019
Eni S.p.A.	15-03-2019

Normatieve milieuschendingen

Het doel van dit engagementthema is het opheffen van de gevonden schendingen van het Global Compact en het ontwikkelen van beleid, systemen en rapportages die verband houden met het voorkomen van nieuwe milieuschendingen.

Structurele schendingen van het Global Compact, 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 beginselen van het VN Global Compact. Mochten zij zich daaraan wel 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 schending van de Global Compact principes 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.

Het Pensioenfonds is in het eerste halfjaar 2019 met 2 ondernemingen een dialoog gestart over een (vermeende) milieuschending.

Onderneming	Gestart
Eni S.p.A.	15-03-2019
NextEra Energy, Inc.	15-01-2019

Normatieve schendingen anti-corruptie

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 anti-corruptie kunnen schadelijk zijn voor de reputatie van een bedrijf en de waarde van merken.

Eén van de universele principes van het Global Compact is gericht op corruptie. Dit principe roept bedrijven op om preventieve en handhavingsmaatregelen in te stellen 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 bedrijven 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.

Het Pensioenfonds is in het eerste halfjaar 2019 met 4 ondernemingen een dialoog gestart over een (vermeende) anti-corruptieschending.

Onderneming	Gestart
Bayer AG	13-03-2019
Biogen Inc.	15-01-2019
Deutsche Bank AG	15-03-2019
Peab AB	11-03-2019

De BPL Pensioen specifieke rapportage over de ISS-Ethix engagementactiviteiten is opgenomen als bijlage 3 in deze MVB rapportage.

Thematische dialogen Achmea Investment Management

Achmea Investment Management voert thematische engagements voor BPL Pensioen uit. Deze samenwerking biedt gelegenheid voor nauwere afstemming en invulling van de engagement zoals het BPL Pensioen inhoudelijk het beste past. Voortgang op de individuele thema's van de Achmea IM engagementactiviteiten is uiteengezet in de BPL Pensioen specifieke rapportage opgenomen als bijlage 4 in deze MVB rapportage. In de onderstaande hoofdstukken wordt een korte introductie per thema gegeven.

Leefbaar loon in de supermarkt- en textielsector

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 o.a. 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 engagementstraject mogelijk zowel de efficiency als effectiviteit te vergroten.

Doel van dialoog

Leefbaar loon is een complex onderwerp, zeker voor een bedrijf met honderden toeleveranciers. Daarom zijn er op meerdere niveaus doelstellingen geformuleerd waarop ondernemingen stappen kunnen zetten. Afhankelijk van het bedrijf leggen we de nadruk op één of meer van de volgende doelstellingen:

- **Beleidsvorming**, het bedrijf heeft beleid ontwikkeld op het onderwerp leefbaar loon.
- **Implementatie & toetsing**, het bedrijf past haar beleid toe 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

De bedrijven Ralph Lauren, Li & Fung Limited, V.F. Corporation, Home Depot, Hugo Boss, Tesco PLC, Koninklijke Ahold Delhaize N.V., Casino Guichard-Perrachon S.A. en Metro A.G. zijn geselecteerd voor engagement. Voor de bedrijven in de kledingindustrie wordt er gezamenlijk opgetrokken met de andere investeerders in het Platform Living Wage for Financials.

Het afgelopen halfjaar is de nadruk gelegd op engagement met supermarkten. Zo is gewerkt aan het toepasbaar maken van de methodologie van het Platform Living Wage Financials voor supermarktketens. Dit is gedaan op basis van onderzoek en diverse gesprekken met experts van bijvoorbeeld maatschappelijke - en sector organisaties. Op basis van deze nieuwe methodologie zijn de bedrijven onder de loep genomen. De belangrijkste conclusie is dat alle supermarktketens nog aan het beginpunt staan wat betreft aandacht voor leefbaar loon, op een aantal veelbelovende pilots na. Na een eerste ronde gesprekken in 2018 is op basis van deze bevindingen in 2019 een tweede ronde gesprekken aangegaan met alle vijf bedrijven. Met de bedrijven uit de kledingsector wordt in de tweede helft van 2019 de uitkomsten besproken van de nieuwe analyses op basis van de PLWF methodiek.

Transport & Klimaat

In de samenleving neemt globalisering een steeds grotere rol in. Deze stijgende lijn in de wereldhandel betekent dat de transportsector ook sterk in omvang toeneemt. Volgens verwachtingen van de OESO zullen de vrachtvolumes in 2050 met 350% toenemen in vergelijking met basisjaar 2010. Uit een onderzoek van de Verenigde Naties blijkt zelfs dat zonder een agressief en duurzaam beleid de CO₂-uitstoot in de transportsector in 2050 zou kunnen verdubbelen. Het plaatst de sector voor grote uitdagingen. Temeer omdat in de transportsector nog niet dezelfde geleidelijke daling van de CO₂-emissies als in andere sectoren zichtbaar is geweest. Bedrijven in deze sector kunnen dus een grote bijdrage leveren aan het behalen van de doelstellingen uit het Parijsakkoord, maar krijgen ook de kans om uit klimaatgerelateerde ontwikkelingen belangrijke economische voordelen te realiseren. Zo zijn de klimaatrisico's die transportbedrijven lopen om te zetten in kansen.

Zowel vanuit financieel als vanuit een duurzaamheidsperspectief heeft een engagement voor de transportsector dus urgentie en materialiteit en is daarmee passend binnen het speerpunt "Klimaat".

Doel van dialoog

De transportsector omvat een breed scala aan industrieën. Er is voor gekozen om de dialoog in eerste

instantie te richten op de 'logistieke sector'. De eerste inventarisatie laat zien dat er relatief weinig aandacht aan deze industrie wordt besteed in engagementprogramma's terwijl de te behalen winst in termen van CO₂-reductie en energie-efficiëntie als hoog wordt ingeschat. Door de dialoog te richten op deze relatief onontgonnen markt is de verwachting dat er optimaal rendement uit de engagement-inspanningen gehaald kan worden.

De engagement met deze industrie heeft meerdere doelstellingen:

1. Transportbedrijven aan te moedigen om transparant te zijn over (a) de CO₂-uitstoot en (b) de gehanteerde strategie om te blijven voldoen aan de striktere CO₂-(zelf)regulering.
2. Transportbedrijven aan de hand van best practices (a) inzicht te geven in de mogelijkheden omtrent het reduceren van het gebruik van fossiele brandstoffen en (b) te stimuleren over te schakelen op hernieuwbare energiebronnen.

Voortgang

De bedrijven Deutsche Post, Expeditors International of Washington, Inc., Royal Mail plc, United Parcel Service, Inc, en C.H. Robinson Worldwide, Inc. zijn geselecteerd voor engagement.

Volgens planning zijn in het eerste kwartaal van dit jaar de dialogen gestart door middel van een brief aan de geselecteerde ondernemingen. Met vier van de vijf ondernemingen is inmiddels de dialoog op gang gekomen. Tijdens de eerste gesprekken was de gelegenheid om kennis te maken en uitleg te geven over de achtergrond en doelen van het engagement. De gesprekken verliepen positief en leidden in een enkel geval tot een snel vervolgesprek over de klimaatstrategie van het bedrijf. De dialoog met Expeditors International of Washington kwam nog niet op gang. Dit bedrijf zullen wij ook in de tweede helft van 2019 verder aanspreken met ons in gesprek te gaan.

Waterrisico's bij water- en elektriciteitsbedrijven

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

Via een thematische dialoog gericht op waterrisico's en watermanagement bij water- en elektriciteitsbedrijven snijdt het mes aan twee kanten. Enerzijds beantwoordt dit aan de vraag naar thematische dialogen op ESG-speerpunten en anderzijds bezet deze sector een belangrijke positie in de aandelen- en credits beleggingsportefeuilles. Bovenal is water een zeer actueel en materieel onderwerp voor bedrijven in deze sector.

Een studie door het Carbon Disclosure Project (Charged or Static, april 2017) maakt de omvang van waterproblematiek bij elektriciteitsbedrijven duidelijk zichtbaar. Ook MSCI stelt dat (met name Amerikaanse) elektriciteitsbedrijven toenemende fysieke risico's lopen als gevolg van extreme weersomstandigheden zoals droogtes of juist extreme regenval. Elektriciteitsbedrijven zijn vaak sterk afhankelijk van de beschikbaarheid van grote hoeveelheden water om te kunnen functioneren. Kerncentrales en conventionele elektriciteitsbedrijven, die gebruikmaken van stoomopwekking om turbines aan te drijven hebben een constante toevoer van grote hoeveelheden water nodig voor koeling. Ook waterkrachtcentrales zijn afhankelijk van de beschikbaarheid van natuurlijke waterbassins en open water.

Opvallend zijn de onderlinge afhankelijkheden tussen water en energievoorziening en daarmee de noodzaak om watermanagement goed te organiseren. Om de risico's goed te kunnen begrijpen en de wijze waarop bedrijven deze benaderen, wordt van bedrijven verwacht dat zij op een heldere manier rapporteren. Meer specifiek wordt van ondernemingen verwacht dat zij een waterrisico beheerssysteem hebben, dat ze de

watervoetafdruk verlagen en dat ze transparant zijn over ophanden zijnde waterrisico's.

Voortgang

Uit de recente dialogen met water- en elektriciteitsbedrijven blijkt dat bedrijven zich meer en serieuzer bezighouden met de beschikbaarheid van water en de eventuele risico's die hiermee gepaard gaan. Bedrijven die wij spreken hebben het onderwerp op de agenda staan. Niet in de laatste plaats omdat dit door overheden en toezichthouders verwacht wordt. Gedurende het eerste halfjaar van 2019 zijn er gesprekken geweest met twee ondernemingen. Met de overige worden nieuwe gesprekken ingepland voor het tweede halfjaar. 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 watergebied en de eenduidige rapportage over impact en risico.

Gezonde voeding

Goede en voldoende voeding is van groot belang voor een gezonde samenleving. Juist voedingsbedrijven kunnen hier een belangrijke bijdrage aan leveren en tevens inspelen op deze 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 Acces to Nutrition index is een initiatief dat wereldwijd bedrijven in de voedingssector rangschikt op basis van hun presentaties op onder andere de 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 organisaties als de World Health Organisation. Er bestaat zowel een wereldwijde index als regionale indices die inzoomen op bedrijven uit de Verenigde Staten, India, Mexico en Zuid-Afrika. De nieuwste editie van de wereldwijde index is in

mei 2018 gelanceerd en de editie die specifiek is gericht op de Verenigde Staten in november 2018.

De resultaten laten zien dat voedingsbedrijven nog belangrijke stappen op dit thema kunnen zetten. Zo blijkt dat slechts een derde van de voedingsproducten van onderzochte bedrijven als gezond kunnen worden gekwalificeerd. Om de resultaten via investeerders onder de aandacht te brengen bij bedrijven is er naast het onderzoek zowel een investor statement als een collectief engagementprogramma gelanceerd. Aan beide nemen we in het kader van dit engagement thema actief deel om zo bedrijven te stimuleren stappen te zetten op dit thema.

Doel van dialoog

In het engagementtraject zijn verschillende doelen gesteld voor de bedrijven, gebaseerd op de uitgangspunten van de access to nutrition index:

- Bedrijven geven goede voeding een gedegen plek geven in het beleid en corporate governance;
- Het bedrijf zet zich in om goede en gezonde producten te ontwikkelen;
- Het bedrijf zet zich in om goede voeding tegen een betaalbare prijs beschikbaar te maken;
- Het bedrijf ondersteunt met haar marketingactiviteiten een gezond voedingspatroon;
- De producten van het bedrijf passen in een gezond dieet en gezonde levensstijl;
- Het bedrijf geeft via de verpakking goede informatie aan consumenten over de voedingswaarden.
- Bedrijven werken actief samen met andere stakeholders op het gebied van goede voeding.

Voortgang

De bedrijven Conagra, Nestlé, Suntory en Unilever geselecteerd voor engagement.

Op dit moment hebben we met alle genoemde bedrijven contact gehad. We zien echter wel duidelijke verschillen tussen de bedrijven.

Energie efficiëntie in de staal en chemie industrie

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.

Met verbeterde energie-efficiëntie gaan, naast lagere broeikasgasemissies, ook belangrijke andere economische, ecologische en sociale voordelen gepaard. Energiebesparingen zijn, sec bekeken, 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 energiezekerheid door verminderde invoer en uitgebreide toegang tot moderne energiediensten. (Bron: 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 engagementtraject zich op bedrijven in de chemie en de staalindustrie.

Doel van dialoog

We onderzoeken in welke mate de bedrijven in de beleggingsportefeuilles voorbereid zijn op markt- en beleidsontwikkelingen op het gebied van klimaatverandering en energie-efficiëntie. Ook onderzoeken we de materialiteit van energie-efficiëntie voor bedrijven in de gekozen sectoren.

Lange termijn strategie

Wij verwachten dat geselecteerde bedrijven een lange termijn klimaatstrategie formuleren. En dat ze daarbij rekening houden met strategische en financiële risico's en kansen als gevolg van klimaatverandering, zoals veranderingen in beleid, mogelijke invoering of verhoging van een CO₂-prijs, markt en technologische ontwikkelingen. Deze komen mogelijk naar voren door een grondige risico-analyse en het opstellen van een 2°C scenario.

SMART doelstellingen

Wij verwachten van de onderneming dat ze zich committeert 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 ('Science Based Targets').

Operationele efficiëntie

Wij verwachten dat er binnen de operatie focus is op energie-efficiëntie en relevante energie-efficiëntiemaatregelen geïmplementeerd worden. Het bedrijf optimaliseert het proces door het gebruik 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.

Transparantie

Het bedrijf is transparant over de voortgang en resultaten van haar klimaat en energie-efficiëntie maatregelen.

Voortgang

Gedurende de rapportageperiode hebben wij ons onderzoek afgerond, geschikte bedrijven voor engagement geselecteerd en de eerste uitnodigingen voor een dialoog verstuurd. Er vonden nog geen specifieke inhoudelijke contacten plaats met ondernemingen

De bedrijven Fortescue Metals Group Ltd, Nucor corporation, Covestro AG, PPG Industries, Inc., PPG Industries, Umicore, Sika AG zijn geselecteerd voor engagement.

Klimaattransitie

In het klimaatakkoord van Parijs hebben circa 200 landen afgesproken om de opwarming van de aarde te beperken tot ruim onder de twee graden, waarbij het streven is de opwarming van de aarde beneden de 1,5 graad te houden. In een rapport van de Intergouvernementele Werkgroep betreffende klimaatverandering (IPCC), wordt gesteld dat hiertoe het totaal aan mondiale CO₂-emissies tegen 2030 met 45% zal moeten dalen ten opzichte van 1990. Omdat fossiele brandstoffen, die bij de verbranding

een groot deel van de CO₂-uitstoot veroorzaken, vooralsnog een centrale rol in de energievoorziening spelen, zal een verstrekkende transitie van de energievoorziening nodig zijn om de uitstoot van broeikasgassen fors te reduceren (DNB, 2018). Wereldwijd spannen overheden, (maatschappelijke) organisaties en consumenten zich in om een transitie mogelijk te maken naar een koolstofarme economie. Daarbij ligt de nadruk op investeren in meer hernieuwbare energie en het afbouwen van onze afhankelijkheid van fossiele energiebronnen.

Centraal: de gevolgen voor ondernemingen

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 bedrijven 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 bedrijven en welke keuzes liggen hieraan ten grondslag? Zijn bedrijven in staat om verschillende toekomstscenario's uit te werken, veranderingen waar te nemen en tijdig te anticiperen?

Doel van dialoog

Het doel is om bedrijven een gedegen klimaatstrategie te laten ontwikkelen en uit te laten voeren. Dit betekent dat de strategie zowel financieel als maatschappelijk robuust moet zijn. Ook dient begrepen te worden hoe een organisatie haar klimaatgerelateerde risico's en kansen meet en monitort. Toegang tot de door een organisatie gehanteerde maatstaven en doelstellingen stelt 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 onderliggende KPI's zijn afgeleid van relevante klimaatvoorschriften en scenario's zoals beschreven in het 2°C scenario en de aanbevelingen van de Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) werkgroep.

Auto's, Olie en Gas

Wij verwachten dat bedrijven zich voorbereiden op de gevolgen van de klimaattransitie, waarin kansen en risico's inzichtelijk zijn gemaakt. Welke visie heeft een autoproducent op de ontwikkeling van elektrisch rijden? Wat betekent dit voor de ontwikkeling van nieuwe modellen? Scenario's over veranderende markten kunnen daarbij heel nuttig zijn. Kunnen olie- en gasbedrijven zelf ook sturend zijn in de transitie naar hernieuwbare energie of zijn zij slechts afhankelijk van de vraag?

Verder wordt verwacht dat bedrijven transparant zijn over de voortgang en resultaten van genomen klimaatmaatregelen.

Contactmomenten en voortgang

Met behulp van het PACTA 2 °C scenarioanalyse model van het 2 ° Investing Initiative is het beleggingsuniversum getoetst. Het rapport 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 DNB beschreven transitiegevoelige sectoren zoals de fossiele energie sector. Op basis van de observaties in het rapport 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 °C - 4°C scenario dan een 1,5-2 °C scenario.

De bedrijven Subaru Corp., Renault SA, BMW, Marathon Oil Corporation, Exxon Mobil Corporation zijn geselecteerd voor engagement.

Naar onze verwachting zullen in het tweede halfjaar van 2019 de eerste gesprekken met de geselecteerde bedrijven plaatsvinden. Het totale traject neemt, afhankelijk van de voortgang, in totaal drie jaar in beslag.

Thematische dialogen Robeco

Robeco voert thematische engagements voor BPL Pensioen uit. Deze samenwerking biedt gelegenheid voor verbreding van het engagementprogramma. Voortgang op de individuele thema's van de Robeco engagementactiviteiten is uiteengezet in de rapportage opgenomen als bijlage 5 in deze MVB rapportage. In de onderstaande hoofdstukken worden engagementthema's kort geïntroduceerd:

Sociale risico's van suiker

De groeiende suikerconsumptie levert een grote bijdrage aan de huidige obesitasepidemie. In toenemende mate resulteert deze epidemie in hart- en vaatziekten en diabetes, en draagt bij aan de stijging van zorgkosten in een groot aantal landen. In ontwikkelde markten is suiker een voedingsstof met een hoog risico in de context van toenemende overconsumptie. Consumenten worden steeds beter voorgelicht over gezonde voeding en steeds meer overheden heffen een suikertaks.

In 2014 waren er wereldwijd 1,9 miljard volwassenen met overgewicht, van wie er 600 miljoen leden aan obesitas. Een van de belangrijkste redenen dat de obesitasepidemie zo toeneemt, is dat mensen steeds meer verpakt en energierijk voedsel eten dat over het algemeen veel vet en suiker bevat. In relatie tot dit onderwerp lopen producenten van voedingsmiddelen risico's op veranderingen wet- en regelgeving, reputatierisico, juridische risico's en marktrisico's. Daarom worden ondernemingen aangemoedigd tot het aanpassen van producten en tot innovatie, zodat het ondernemingsmodel ook in de toekomst succesvol blijft. Voor een periode van drie jaar wordt de dialoog gestart met verschillende voedselproducenten over risico's ten aanzien van het gebruik van suiker in hun producten. Hierbij is aandacht voor de volgende doelstellingen:

- Innovatiebeheer
- Product labelling
- Product herformulering
- Verantwoorde marketing
- Verantwoord lobbying

Innovatiebeheer

Ondernemingen moeten innoveren om op de lange termijn concurrerend te kunnen blijven. We verwachten dat ondernemingen zich inspannen om variatie aan te brengen in hun totale productportefeuille en daar gezondere producten in op te nemen. De voorkeur van de consument schuift steeds meer op naar gezondere keuzes of keuzes met minder suiker.

Product labelling

Ondernemingen moeten aandacht besteden aan duidelijke etikettering met informatie over suiker in producten, zowel aan de achterkant als aan de voorkant van de verpakking. Voedingsinformatie op producten moet eenvoudig en gemakkelijk te begrijpen zijn zodat de consumenten weten wat ze kopen. Sommige ondernemingen hebben stappen ondernomen en vermelden een voedingsrichtlijn voor de dagelijkse suikerinname. Dit wordt beschouwd als een best practice. Over het algemeen moet productetikettering worden gestandaardiseerd, consistent zijn en makkelijk te begrijpen. Ook moet deze meerdere indicatoren bevatten, zoals de eigenschappen van het product.

Product herformulering

Ondernemingen moeten duidelijke doelen voor herformulering opstellen, onder andere voor suikerreductie, en de voortgang hiervan jaarlijks bijhouden. We verwachten bovendien dat meer R&D-budget ingezet wordt om de voedingskwaliteit van de producten te verbeteren.

Verantwoorde marketing

We verwachten van ondernemingen dat ze een wereldwijd beleid voor verantwoorde marketing hebben. Dit omvat verantwoorde marketing gericht op kinderen en volwassenen. Veel ondernemingen passen hun beleid niet consistent toe op alle markten waar ze actief zijn en dat baart ons zorgen. Bovendien verwachten we dat ondernemingen belangrijke veranderingen doorvoeren in de marketinguitgaven en meer gezondere producten uit hun portefeuille gaan promoten.

Verantwoord lobbying

We verwachten dat ondernemingen transparant zijn over hun invloed op en banden met beleidsmakers en de academische wereld. Op dit moment zijn ze hier

onduidelijk over en het is niet mogelijk om te vergelijken in hoeverre het beleid en de lobbyactiviteiten van ondernemingen met elkaar stroken.

Milieu-uitdagingen voor de olie- en gassector

Het bedrijfsmodel van olie- en gasmaatschappijen staat onder druk door een stijgende kapitaalintensiteit en afnemende rendementen. Dit effect wordt versterkt door de technologische ontwikkelingen, zoals de opkomst van hernieuwbare energie, de belofte van energieopslag en het potentieel van elektrisch vervoer. Tegelijkertijd is de druk toegenomen door het bereikte akkoord tijdens de klimaatop van 2015 in Parijs (COP21). Als gevolg hiervan zullen sommige energiebronnen 'stranden'. Hiermee wordt bedoeld dat er eerder een eind zou kunnen komen aan de economische rentabiliteit van deze activa door mogelijke regelgeving die verband houdt met de overgang naar een CO₂-arme economie. Daarom is het belangrijk dat klimaatrisico's correct worden ingeprijsd en kapitaal wordt aangewend in lijn met de overgang naar een CO₂-arme toekomst.

Olie- en gasmaatschappijen moeten hun bedrijfsstrategie heroverwegen, ofwel door meer dividend uit te keren, ofwel door toekomstige kapitaalinvesteringen te richten op projecten met hernieuwbare energiebronnen in plaats van op fossiele brandstoffen met hoge winningskosten die in de toekomst misschien niet meer gebruikt zullen worden (stranded assets). Voor beleggers is het van belang te weten hoe de olie- en gasmaatschappijen omgaan met deze verschuiving in hun sector, hoe zij omgaan met de risico's en hoe zij van plan zijn te profiteren van de kansen die ontstaan.

De dialoogdoelstellingen zijn gebaseerd op de factoren die de nieuwe energiewereld vormgeven. Er zijn vier engagementdoelstellingen gedefinieerd:

1. het beschikken over een toekomstbestendige ondernemingsstrategie
2. streven naar operationele CO₂-efficiëntie
3. evaluatie van de veerkracht van de energie portefeuille en werken aan verantwoord productbeheer.
4. openbaarheid van beleid ook als een doelstelling opgenomen, Dit omdat ondernemingen niet zouden

moeten lobbyen tegen strengere regelgeving inzake klimaatverandering.

Verantwoord Belastingbeleid

De belastingstrategie kan van grote invloed zijn op de waardering van een onderneming en de duurzaamheid van het bedrijfsmodel. Een overvloed aan nieuwe wetgeving, in combinatie met toegenomen aandacht van beleidsmakers, belastingautoriteiten en de maatschappij als geheel, heeft geleid tot een grotere focus van beleggers op transparantie en verantwoording ten aanzien van belastingbeleid van multinationals. Terwijl in de afgelopen jaren de geografisch spreiding van veel ondernemingen is toegenomen en ondernemingen te maken hebben met een breder scala aan internationale en nationale belastingregimes, is er ook meer noodzaak bij nationale overheden om belastinginkomsten te vergroten. Sinds het begin van de financiële crisis in 2008 voelen vele overheden aanzienlijke druk op de begroting. Door grote verschillen in vennootschapsbelasting tussen landen kunnen multinationals een belastingbeleid formuleren dat de effectieve belastingdruk op de lange termijn minimaliseert, bijvoorbeeld door winsten te verschuiven van een land met hoge belastingtarieven naar landen met lage belastingen.

Indien er een aanzienlijke 'belastingkloof' is tussen de effectieve belastingdruk van een onderneming en de wettelijke belasting in de jurisdicties waarin de onderneming actief is, kan het zijn dat een onderneming belastingstrategieën gebruikt om de effectieve belastingdruk te verlagen. Het is echter de vraag of een dergelijke strategie houdbaar is op de lange termijn. Daarnaast is er groeiende kritiek vanuit de media en de maatschappij in zijn geheel, over de ethische aspecten van bepaalde belastingconstructies. Er wordt steeds meer een beroep op de maatschappelijke verantwoordelijkheid van ondernemingen gedaan om belasting af te dragen in de landen waar men actief is. Wanneer zulke kritiek omslaat in een aanpassing in consumptiegedrag bij het publiek, kan dit schadelijk zijn voor een onderneming. Een dergelijk voorbeeld was Starbucks, dat door veel van haar Britse consumenten geboycot werd, toen bleek dat de onderneming opzettelijk haar belastingdruk in het Verenigd Koninkrijk verlaagde.

In 2016 heeft accountantskantoor PwC een vooronderzoek naar de fiscale verslaggeving en verantwoording van multinationale ondernemingen uitgevoerd. Dit onderzoek vormt de basis van het engagementthema. Hierbij zijn de volgende engagementdoelstellingen bepaald:

Belastingtransparantie

Multinationals zouden beleggers een van de volgende drie publicaties moeten bieden: 1) een gedetailleerde belastingreconciliatie tussen een effectief belastingtarief en een gewogen geschat tarief, 2) rapportage per land van omzet, netto-inkomsten en betaalde belasting en 3) een combinatie van gegevens die beleggers voldoende mogelijkheid geven een nauwkeurige voorspelling te maken.

Beleid en belastingprincipes

Van multinationals wordt verwacht dat ze een consistent beleid voeren voor de omgang met belastingverplichtingen. Het beleid moet de belangrijkste aspecten benoemen waar de onderneming discretie in acht neemt zoals: voordelen als gevolg van belastingverdragen, het gebruik van interne verrekenprijzen (zogenaamde transfer pricing), regimes voor intellectueel eigendom, renteaftrek en overheidssteun.

Impactanalyse regelgeving

Omdat veel belastingautoriteiten overgaan tot concrete maatregelen om belastinginkomsten te beschermen of te verhogen, zijn er verschillende internationale initiatieven en veranderingen in regelgeving; het belangrijkste voorbeeld hiervan is *Base Erosion and Profit Shifting* (BEPS), het programma van de OESO met betrekking tot grondslaguitholling en winstverschuiving. Daarnaast zijn er wereldwijd aanvullende initiatieven voor wet- en regelgeving, bijvoorbeeld in de Europese Unie en de Verenigde Staten. Deze veranderingen kunnen een aanzienlijke invloed hebben op de wijze waarop ondernemingen hun winst, omzet en belasting en andere bedrijfsactiviteiten verdelen. Daarom wordt verwacht van ondernemingen dat ze een impactanalyse uitvoeren van de relevante veranderingen in regelgeving om te beoordelen of deze naar verwachting leiden tot

veranderingen in de allocatie van te betalen belastingen en het effectieve belastingtarief.

Belastinggovernance en systemen

Van een onderneming wordt verwacht dat deze beschikt over praktische richtlijnen en systemen voor een juiste fiscale governance. Het bestuur van een onderneming moet daarom toezicht houden op het belastingbeleid en de rapportage. De onderneming zou een rapportagestructuur moeten hebben die ondernemingsbreed geaccepteerde grondslagen voor belastingrapportage volgt. Daarnaast dienen ondernemingen te beschikken over een IT-infrastructuur die hen voorbereidt op de digitalisering van belastingrapportage. Ten slotte zou de onderneming moeten laten zien dat het belastingmanagement en de rapportage goed worden gecontroleerd door een externe partij.

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 de Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen zoals fusies en overnames, kunnen significante effecten hebben op lokale werkgelegenheid, de concurrentiepositie van de onderneming en lange-termijn waarde creatie. 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 de 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 institutionele beleggers de mogelijkheid verantwoording af te leggen aan hun deelnemers en klanten over de wijze waarop zij als betrokken belegger invulling geven aan hun 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 lange termijn waardecreatie 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 2019 is BPL Pensioen, voorafgaand aan de aandeelhoudersvergaderingen, in dialoog gegaan met acht Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen.

Deze dialogen vonden plaats binnen het Eumedion verband, zie tabel 20.

TABEL 26: DIALOGEN MET NEDERLANDSE BEURSGENOTEERDE ONDERNEMINGEN H1 2019

Bron: Eumedion & Achmea Investment Management

Onderneming	Besproken Onderwerpen
Ahold-Delhaize	Lange termijn waardecreatie model, diversiteit, strategie, remuneratiebeleid.
DSM	Lange termijn waardecreatie model, competentie- en diversiteitsmatrix, remuneratiebeleid
Heineken	Lange termijn waardecreatie model, competentie- en diversiteitsmatrix, strategie en risico's, duurzaamheid, gedragscode, bier promotors.
KPN	Remuneratiebeleid
Philips	Lange termijn waardecreatie model, competentie- en diversiteitsmatrix, Remuneratie, externe auditor, risicomanagement.
Unilever	Strategie, remuneratiebeleid, duurzaamheid, corporate governance
Wolters Kluwer	Lange termijn waardecreatie model, competentie- en diversiteitsmatrix, Remuneratiebeleid
ING Groep	Cultuur, risicomanagement, remuneratiebeleid.

Relevante ontwikkelingen

Dit jaar waren er diverse agendapunten op de aandeelhoudersvergadering geagendeerd die tot discussie leidden bij investeerders. Zo is er met ondernemingen gesproken over remuneratiebeleid, diversiteit, risicomanagement en cultuur.

Dialogen met Nederlandse ondernemingen

Binnen het Eumedion verband en namens een aantal andere institutionele beleggers voerde Achmea Investment Management het gesprek met **Wolters Kluwer** in aanloop naar de aandeelhoudersvergadering. Een belangrijk gespreksonderwerp is het remuneratiebeleid. Dit remuneratiebeleid is sinds 2011 niet meer geagendeerd op de aandeelhoudersvergadering terwijl er diverse vragen op dit vlak leven bij investeerders zoals over de hoogte van de remuneratie. Het salaris van de CEO staat al jaren in de top van de beloningen van topbestuurders van beursgenoteerde ondernemingen in Nederland. Vanwege nieuwe wetgeving dient Wolters Kluwer het (herziene) beloningsbeleid ter stemming voor te leggen op de aandeelhoudersvergadering in 2020. Ook spraken we met Wolters Kluwer over haar business model in relatie tot langetermijnwaardecreatie, het verbinden van specifieke doelstellingen aan de *Sustainable Development Goals* van de Verenigde Naties en over het publiceren van de aanwezige diversiteit en achtergronden van bestuurders. We hebben tijdens de aandeelhoudersvergadering een aantal suggesties gedeeld met de raad van commissarissen en raad van bestuur om te komen tot een maatschappelijk verantwoord beloningsbeleid. Het bestuur heeft deze suggesties ter harte genomen. Wij blijven met het bestuur van Wolters Kluwer in gesprek in de aanloop naar het opstellen van een nieuw remuneratiebeleid.

We hebben met **Philips** gesproken over diverse onderwerpen, waaronder het langetermijnwaardecreatie model. We hebben stilgestaan bij de link tussen financiële en niet-financiële *Key Performance Indicators* (KPI's) en de integratie hiervan in het waarde creatie model. 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. Er is een *unconscious bias awareness* training ontwikkeld om het risico op *bias* te mitigeren en de inclusieve cultuur te optimaliseren. Ook is er stilgestaan bij het invoeren van niet-financiële KPI's in het beloningsbeleid. We hebben gesproken over de effectiviteit van het risicomangement en control framework in relatie tot eventuele fraude of corruptiezaken en over cybersecurity risico's. Tenslotte

hebben we gesproken over het verlengen van het contract met de huidige accountant.

Bij **KPN** hebben we in de aanloop naar de aandeelhoudersvergadering gesproken over het nieuwe beloningsbeleid. KPN heeft voorgenomen wijzigingen met ons besproken en wij hebben een open discussie over deze wijzigingen kunnen voeren. Op een aantal punten heeft KPN na dit gesprek haar voorstel voor een nieuw beloningsbeleid aangepast. Zo heeft KPN haar arbeidsmarkt peer group aangepast en enkele bedrijven buiten deze vergelijkingsgroep gelaten. Ook heeft KPN besloten om een deel van het beloningsbeleid voor de toekenning van opties niet aan te passen.

Bij **Heineken** spraken we over het langetermijnwaardecreatie model. Ook spraken we over het opnemen van een competentie- en *board diversity* matrix in het jaarverslag. Daarnaast hebben we uitgebreid gesproken over strategie in het algemeen en daaraan gerelateerde risico's zoals wet- en regelgeving ten aanzien van alcoholgebruik. Zo is ook stilgestaan bij de groei van alcoholvrije dranken, een trend waar Heineken met Heineken 0.0 succesvol op inspeelt. Vanwege haar activiteiten in landen die behoren tot de meest corrupte landen in de wereld is het voor ons van belang om te weten hoe effectief Heineken is in het tegengaan van corruptie en omkoping. Heineken geeft aan dat het door middel van interne procedures corruptie weet te weren, maar dat ze geen invloed heeft op wat er zich buiten haar bedrijfsmuren afspeelt.

Bij **Ahold-Delhaize** is gesproken over hun langetermijnwaardecreatie business model. Er is een mooi overzicht opgenomen in het jaarverslag, echter zonder een kwantitatieve weergave van de bijdragen in 2018. Qua diversiteit in de raad van commissarissen zit Ahold Delhaize op het gewenste niveau van 30% vrouwelijke commissarissen. Het statutaire bestuur kent geen vrouwen, daarnaast kent de Executive Committee slechts één vrouw op de acht leden. We hebben vragen gesteld over het streefcijfer inzake genderdiversiteit en op welke termijn Ahold Delhaize dit streefcijfer wil realiseren. Ahold Delhaize erkent dat er ruimte tot verbetering is op het gebied van genderdiversiteit. Tevens is gesproken over het voornemen om het

beloningsbeleid aan te passen. Ahold Delhaize heeft, in tegenstelling tot wat gebruikelijk is, geen consultatie gehouden bij grote Nederlandse aandeelhouders. We hebben gesproken over de interne beloningsverhoudingen en het effect van het voorgenomen beloningsbeleid hierop.

Bij **Unilever** is gesproken over de strategie, onder andere op het gebied van e-commerce activiteiten. Het bedrijf heeft recent een reeks gezondheids- en wellness gerelateerde overnames gedaan, zoals bijvoorbeeld in Nederland *De Vegetarische Slager*. Unilever heeft ambities om haar vaardigheden op het gebied van digitalisering en groeijsnelheid te vergroten. Hiervoor is het van belang om het juiste personeel aan te trekken en/of intern op te leiden. Unilever is er in geslaagd een nieuwe topman aan te stellen bij haar grootste divisie *Beauty & Personal Care*. Hij komt over van het Amerikaanse Amazon.com en neemt veel kennis mee op het gebied van innovatie, consumentenproducten en de onlinetailindustrie. 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 neemt Unilever duurzaamheidscriteria op in de doelstellingen voor de beloning van bestuurders.

Tenslotte is er stilgestaan bij de in 2018 voorgenomen samenvoeging van de twee hoofdkantoren van Unilever die door een gebrek aan steun van met name Britse aandeelhouders tot nader order is uitgesteld. Het bestuur blijft van mening dat de simplificatie op de lange termijn in het belang is van aandeelhouders. Een ander unificatievoorstel is wel reeds uitgevoerd, namelijk het afschaffen van de preferente aandelen. Unilever heeft besloten om alle certificaten van aandelen om te zetten in aandelen. Vanaf 1 juli 2019 kan aan de effectenbeurzen alleen nog in aandelen van Unilever worden gehandeld.

Bij **DSM** is gesproken over diverse onderwerpen, waaronder de competentie- en diversiteitsmatrix en het langetermijnwaardecreatie model. Ook zijn we geconsulteerd over het nieuwe beloningsbeleid. We constateren dat de principes van het bestaande beloningsbeleid gehandhaafd zijn. De raad van

commissarissen wil flexibiliteit om de maatstaven voor de jaarbonus en de langetermijn bonus aan te kunnen passen zolang dit in lijn is met de strategische doelstellingen van de onderneming en langetermijnwaardecreatie. Wij hebben het belang benadrukt van een duidelijke rapportage over de gekozen maatstaven, doelstellingen en prestaties in het jaarlijkse remuneratierapport. Ook heeft DSM haar beleid aangepast voor de eventueel van toepassing zijnde *sign-on bonus* voor nieuw personeel en wordt de samenstelling van de arbeidsmarktreferentiegroep aangepast, bijvoorbeeld door meer rekening te houden met duurzaamheidscriteria. Tevens geeft DSM aan dat zij verdere stappen zal ondernemen op het gebied van transparantie over doelen en streefdoelen gedefinieerd in de kortetermijnbeloningsregelingen.

Naar aanleiding van de recordboete, die door het Openbaar Ministerie op 4 september 2018 aan ING Bank Nederland (ING) is opgelegd, zijn we in gesprek gegaan met de raad van bestuur van **ING Groep**. Uit het gesprek blijkt dat de antiwitwaswetgeving onvoldoende prioriteit had in het verleden (2010 – 2016). Nadat we ons een beeld hebben gevormd van het ontstaan van de situatie, namelijk het niet voldoen aan wet- en regelgeving en de rol van de raad van bestuur, hebben we besloten om in gesprek te gaan met de raad van commissarissen in haar rol als interne toezichthouder, werkgever en adviseur van de raad van bestuur. We hebben gesproken met twee leden van de raad van commissarissen; de voorzitter en tevens lid van de Audit commissie en de voorzitter van de Risk commissie. Op de agenda stond o.a. de rol van de raad van commissarissen en de rapportages van de due diligence afdeling. We hebben het gebrek aan samenwerking tussen de three-lines-of defence ten aanzien van risicomanagement en compliance besproken. Ook hebben we een gesprek gevoerd met de Chief Risk Officer over het programma dat ING heeft opgezet om structureel het Know Your Customer (KYC)-proces te optimaliseren, dit programma bestaat uit vijf onderdelen: beleid & risico's, wereldwijde KYC digitale services, governance, monitoring & screening en mindset. Het KYC-verbeterprogramma wordt gemonitord door relevante toezichthouders.

Tijdens de aandeelhoudersvergadering van ING op 23 april uitte 63% van de aandeelhouders haar onvrede over twee belangrijke kwesties die een negatieve impact hadden op de reputatie van ING. De aandeelhouders stemden tegen decharge van de raad van bestuur en raad van commissarissen. Dit werd mede ingegeven door het voorstel van de raad van commissarissen in maart 2018 om het vaste salaris van de CEO met meer dan 50% te verhogen. Dit voorstel kreeg veel kritiek van het publiek, politici, klanten, medewerkers en anderen, waardoor de raad van commissarissen het voorstel binnen vijf dagen na de publicatie van het voorstel moest intrekken. De tweede reden om tegen decharge te stemmen was de schikking van ING met het Nederlandse Openbaar Ministerie met betrekking tot ernstige tekortkomingen bij de uitvoering van beleid ter voorkoming van financieel-economische criminaliteit bij ING Nederland in de periode 2010-2016. De aandeelhouders van ING houden de raad van bestuur van ING Groep verantwoordelijk voor het hebben van een cultuur van "business over compliance" binnen de bank, zoals tevens het Nederlandse Openbaar Ministerie en

ING concludeerden. Hierdoor heeft ING haar rol als poortwachter van het Nederlandse financiële stelsel jarenlang onvoldoende vervuld.

Collectief Engagement

BPL Pensioen is in samenwerking met zijn fiduciaire manager betrokken bij andere vormen van engagement. Met andere beleggers worden dan bijvoorbeeld de krachten gebundeld voor een collectief engagement. Deze dialogen zijn vaker gericht op sectoren, bepaalde onderwerpen (bijvoorbeeld CO₂-uitstoot) of overheden en andere regelgevende instanties.

Op deze wijze participeert BPL Pensioen (in)direct in de volgende collectieve initiatieven:

1. Eumedion
2. Carbon Disclosure Project
3. Rapportage verplichting VN Global Compact

BPL Pensioen is als supporting investor aangesloten bij onderstaande initiatieven:

1. PRI engagement: methaan uitstoot en risico's
2. RE100: gebruik van hernieuwbare energie
3. Climate Action 100+

Eumedion

Binnen het Nederlandse institutionele samenwerkingsverband Eumedion wordt er in collectief verband veel overlegd met Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen voorafgaand aan het aandeelhoudersseizoen.

Carbon Disclosure Project

Gegevens over klimaatverandering vormen in toenemende mate een belangrijk element bij besluitvorming over investeringen. Betrouwbare, bruikbare en vergelijkbare klimaatgegevens spelen hierbij een essentiële rol. Daarom hecht Achmea Investment Management belang aan het Carbon Disclosure Project (CDP). Dit project stuurt jaarlijks een vragenlijst uit naar ondernemingen waarin wordt gevraagd naar relevante informatie over de uitstoot van broeikasgassen, de voorbereiding op klimaatverandering, en corporate governance en de strategie om te reageren op klimaatproblematiek.

Gecoördineerd vanuit de *Principles for Responsible Investment* (PRI) ondersteunen investeerders jaarlijks via een collectief engagement de vragenlijst van het CDP. Hierbij wordt de vragenlijst extra onder de aandacht gebracht bij alle aangeschreven ondernemingen en benadrukken de investeerders het

belang van betrouwbare gegevens voor het beleggingsproces. Op basis van de beschikbare gegevens stelt het CDP de Carbon Disclosure Leadership Index (CDLI) samen.

In afwachting van de nieuwe CDP onderzoeksgegevens worden voor dit collectief engagement momenteel geen werkzaamheden verricht.

Rapportageverplichting VN Global Compact

Het VN Global Compact biedt ondernemingen een kader voor maatschappelijk verantwoord ondernemen. Ondernemingen kunnen zich vrijwillig bij het VN Global Compact aansluiten. Ze kiezen er dan voor zich openbaar te committeren aan de tien principes van het Compact (zie bijlage 1).

Door deelname committeert de onderneming zich aan het in gang zetten van veranderingen in de bedrijfsvoering. Zo gaan het VN Global Compact en de tien principes onderdeel uitmaken van het beleid, de strategie, de cultuur en de dagelijkse praktijk van de onderneming. Verder laat de onderneming in haar publicaties (jaarverslag, duurzaamheidsverslag of de website) zien welke voortgang zij op het VN Global Compact en de principes boekt. Tevens dient de onderneming het VN Global Compact in publieke uitingen te steunen.

In de praktijk blijkt dat ondernemingen die aan het VN Global Compact deelnemen dit op zeer verschillende wijze doen. De ene onderneming neemt haar deelname zeer serieus en voldoet aan alle afspraken, terwijl de andere onderneming minder aandacht besteedt aan het uitvoeren van de principes. Deze laatste groep kan de geloofwaardigheid van het VN Global Compact ondermijnen.

Door middel van een collectief engagement zetten institutionele beleggers zich in, om ondernemingen aan te sporen zo snel mogelijk te voldoen aan de principes van het VN Global Compact en de bijbehorende rapportageverplichtingen. Door samen te werken met andere institutionele beleggers wordt er extra druk uitgeoefend op de ondernemingen om op deze manier bij te dragen aan het succes van het VN Global Compact. Achmea Investment Management heeft zich aangesloten bij de het PRI voor Rio initiatief. In afwachting van de nieuwe onderzoeksgegevens zijn voor dit collectief engagement geen werkzaamheden de afgelopen 6 maanden.

PRI engagement: methaan uitstoot en risico's

Wereldwijd initiatief over de risico's verbonden aan de uitstoot van broeikasgas methaan door olie- en gasbedrijven en elektriciteitsbedrijven. Omdat het weglekken van methaan in alle fases van de aardgas waardeketen plaats kan vinden wordt het engagement gericht op zowel producenten van aardolie en -gas als distributeurs en elektriciteitsbedrijven. Het belangrijkste doel zal zijn om te leren wat ondernemingen doen om hun methaanemissies te meten en welke middelen kunnen worden ingezet om deze ongewenste uitstoot tot een minimum te beperken. Beleggers nemen zo kennis van de best practices omtrent het beperken van de

methaanuitstoot en kunnen deze kennis delen met andere bedrijven. Bedrijven worden aangespoord om werk te maken van hun uitstoot van broeikasgassen. Deze engagement geeft invulling aan de ambitie van BPL Pensioen om als betrokken aandeelhouder bedrijven te stimuleren om de uitstoot van broeikasgassen uit de eigen bedrijfsvoering terug te dringen.

RE100: gebruik van hernieuwbare energie

Bedrijven worden aangeschreven en opgeroepen om zich te committeren aan de verduurzaming van ingekochte energie. Het initiatief vraagt om te streven naar 100% gebruik van hernieuwbare energie per een af te spreken datum. Namens beleggers worden de grootste ondernemingen ter wereld aangesproken om zich aan het doel van RE100 te verbinden en daarmee een reductie van uitstoot te realiseren.

Het vervangen van energie uit fossiele bronnen door hernieuwbare energie leidt direct tot een lagere absolute uitstoot van broeikasgassen. Dit initiatief past daarmee bij de keuze van BPL Pensioen om de uitstoot van ondernemingen uit de eigen bedrijfsvoering te verminderen.

Climate Action 100+

Climate Action 100+ is een nieuw initiatief dat is opgericht door een diverse groep van investeerders om bedrijven met de grootste CO₂-uitstoot aan te sporen 1) de CO₂-uitstoot te verminderen, 2) transparanter te zijn over klimaatbeleid en -doelstellingen en 3) de governance op klimaatveranderingsvlak te verbeteren. Achmea IM heeft actief bijgedragen aan de ontwikkeling van het initiatief en zal in 2018 deelnemen aan dialogen met geselecteerde bedrijven.

Corporate governance en stemmen

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. BPL Pensioen belegt in aandelen van beursgenoteerde ondernemingen en heeft hierdoor aandeelhoudersrechten. Door actief gebruik te maken van aandeelhoudersrechten kan BPL Pensioen invloed uitoefenen op de onderneming. Bijvoorbeeld bij het benoemen van bestuurders, het goedkeuren van jaarstukken en het goedkeuren van het beloningsbeleid. Door deel te nemen aan de besluitvorming op een aandeelhoudersvergadering (stemmen) vervult BPL Pensioen actief de aandeelhoudersrechten.

BPL Pensioen als betrokken aandeelhouder

De Nederlandse Corporate Governance Code schrijft voor dat institutionele beleggers zoals pensioenfondsen een beleid moeten hebben ten aanzien van stemmen op aandeelhoudersvergaderingen van beursgenoteerde ondernemingen waarin wordt belegd. Daarbij wordt van de institutionele belegger verwacht dat er minstens eenmaal per jaar wordt aangegeven hoe invulling is 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 2 vindt u de volledige tekst van de relevante bepalingen voor institutionele beleggers van de Nederlandse Corporate Governance code.

BPL Pensioen voldoet aan de bepalingen van de Corporate Governance Code. Op de website www.bplpensioen.nl zijn de volgende documenten te vinden:

1. Stembeleid
2. Stemverslag van de voorgaande kwartalen en het afgelopen jaar
3. Rapportagetool waarbij gerapporteerd wordt hoe gestemd is per aandeelhoudersvergadering

De BPL Pensioen aandelenportefeuilles zijn sterk internationaal georiënteerd. Het is daarom niet mogelijk om alle aandeelhoudersvergaderingen in persoon te bezoeken. Om het stemrecht toch volledig

te benutten stemt BPL Pensioen op afstand via volmachten (proxy voting). BPL Pensioen maakt bij het uitoefenen van stemrechten gebruik van stemanalyses en stemadviezen van Institutional Shareholder Services (ISS). De uiteindelijke steminstructie is gebaseerd op criteria die BPL Pensioen heeft vastgelegd in zijn eigen stembeleid. De striktere criteria in het eigen stembeleid leiden met name bij controversiële agendapunten en ten aanzien van beloningsbeleid tot een afwijking van de gangbare steminstructies van ISS.

Stemgedrag BPL Pensioen

BPL Pensioen stemde in de eerste helft van 2019 voor 1.235 vergaderingen op 16.225 agendapunten. De aandeelhoudersvergaderingen vonden wereldwijd in zowel ontwikkelde als opkomende markten plaats.

Het betekent dat BPL Pensioen niet altijd met het management van de onderneming meestemt. Zo werd in de eerste helft van 2019 op bijna 17,5% van alle agendapunten tegen het management gestemd. Het ging hier vooral om de benoeming van bestuurders van ondernemingen (niet onafhankelijk waar dit wel geëist of gewenst is) en beloningsstructuren (excessief, onvoldoende toegelicht, of niet transparant genoeg). Op aandeelhoudersresoluties over milieu, sociale en governance kwesties wordt ook relatief vaak tegen management gestemd.

Tabel 5.1 Overzicht stemactiviteiten H1 2019

Management		ISS	
Voor	Tegen	Voor	Tegen
82,5%	17,5%	88,9%	11,1%

Agenderingsrecht aandeelhouders

Aandeelhouders hebben de mogelijkheid om op aandeelhoudersvergaderingen een voorstel te agenderen, mits wordt voldaan aan de voorwaarden van het lokaal geldende agenderingsrecht. In het afgelopen halfjaar heeft BPL Pensioen op 217 aandeelhoudersresoluties gestemd. Tabel 5.2 toont de resoluties ingedeeld naar thema.

Tabel 5.2 Aandeelhoudersresoluties naar thema

Thema	Aantal
Overig (o.m. Politieke donaties)	40
Benoeming Bestuurder	68
Milieu en Gezondheid	18
Routinepunten	33
Beloning	33
Goed Bestuur	13
Mensenrechten	9
Totaal	217

Aandeelhoudersresoluties inzake arbeidsnormen

Op de aandeelhoudersvergadering op 4 juni 2019 van kledingproducent **TJX** diende NorthStar Asset Management een voorstel in waarbij zijn het bedrijf vroeg meer maatregelen te treffen om gedwongen gevangenisarbeid in de toeleveringsketen van het bedrijf tegen te gaan. Ook werd TJX gevraagd over de voortgang en resultaten van de genomen maatregelen te rapporteren. TJX heeft in 2018 een duidelijke statement gemaakt dat het gebruik van vrijwillige of onvrijwillige gevangenisarbeid in zijn toeleveringsketen verbiedt. Ook voert het bedrijf periodiek audits uit bij haar eigen fabrieken en worden sancties opgelegd bij overtreding.

Wat nog ontbreekt in de huidige strategie is een uitbreiding van audits naar fabrieken die niet in eigen beheer zijn. Des te meer omdat in die fabrieken, die in toenemende mate in China gevestigd zijn, de risico's op gedwongen gevangenisarbeid het grootst zijn. Ook mist

momenteel de transparante informatieverschaffing over de resultaten van de audits en de toegepaste sancties. Het pensioenfonds heeft zodoende VOOR de resolutie gestemd aangezien dit in lijn is met het speerpunt arbeidsnormen. Van de aandeelhouders stemde 38% voor de resolutie.

Aandeelhoudersresoluties inzake klimaat

Op de aandeelhoudersvergadering van oliemaatschappij **BP** op 21 mei werd een resolutie, waarin het bedrijf gevraagd werd meetbare klimaatdoelen te stellen in lijn met het klimaatakkoord van Parijs, met grote meerderheid aangenomen. Hetzelfde voorstel vroeg ook klimaatdoelen te koppelen aan de beloning voor het topmanagement. Het voorstel was ingediend door Climate Action 100+, een samenwerkingsverband van institutionele beleggers (waaronder BPL Pensioen). Ook het management van BP ondersteunde het voorstel. Van de aandeelhouders stemde 97,7% voor de resolutie.

Aandeelhoudersresoluties inzake gezondheid

Op de aandeelhoudersvergadering van Farmaceut **Johnson & Johnson** op 25 april werd gestemd op een resolutie, ingediend door Oxfam America. Aan Johnson & Johnson werd gevraagd te rapporteren over de mate waarin risico's die in verband gebracht worden met strategieën voor prijsbepaling van geneesmiddelen worden geïntegreerd in de beloningsplannen van het bedrijf.

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 aan aandoeningen mogelijk geworden. Hoewel de farmaceutische sector dus een belangrijke en nuttige rol vervult, spelen er echter ook verschillende problemen en misstanden. Denk bijvoorbeeld aan onduidelijkheid over prijsbeleid en misbruik van machtspositie. Dit heeft zeer hoge prijzen voor specifieke medicijnen tot gevolg en daarmee worden behandelingen ontoegankelijk voor groepen mensen. Zo ook in de Verenigde Staten, waar de farmaceutische industrie op dit moment veel kritiek krijgt. Er wordt gesproken over op handen zijnde overheidsbeleid

rondom betaalbare medicijnen. Als gevolg van verminderde populariteit van de farmaceutische industrie en de eventuele prijsregulering kan Johnson & Johnson geconfronteerd worden met toenemende risico's. Regelmatige rapportage over hoe risico's rondom beprijzen van geneesmiddelen wordt geïntegreerd in beloningsbeleid, kan een effectieve manier zijn om leidinggevenden te stimuleren om dergelijk risico te beperken. BPL Pensioen heeft daarom VOOR het voorstel gestemd. Van de aandeelhouders stemde 28,9% voor de resolutie.

Corporate Governance ontwikkelingen **Corporate Governance ontwikkelingen Nederland**

Europese Shareholders directive vraagt meer betrokkenheid van aandeelhouders

Op 10 juni 2019 is de Europese Shareholders directive (Richtlijn 2017/828/EU) in werking getreden. Deze richtlijn heeft tot doel om de betrokkenheid van aandeelhouders bij de corporate governance van beursvennootschappen verder te vergroten en de transparantie tussen vennootschappen en beleggers te bevorderen. De richtlijn wordt in Nederland geïmplementeerd via de Wet financieel toezicht ('Wft'). De verwachting is dat de richtlijn in het najaar van 2019 in werking zal treden in Nederland.

Vanaf het najaar 2019 dienen institutionele beleggers en vermogensbeheerders ten eerste over een betrokkenheidsbeleid te beschikken. Dit gaat met name over het stemmen op aandeelhoudersvergaderingen en het voeren van dialoog met ondernemingen waarin wordt belegd. Ten tweede dienen zij openbaar te maken hoe de belangrijkste elementen van de beleggingsstrategie zijn afgestemd op de looptijd van de verplichtingen, waaronder lange termijn verplichtingen en op welke wijze deze elementen bijdragen aan middellange en lange termijn prestaties van de portefeuille. Ten derde dienen zij jaarlijks

gegevens over afgesloten vermogensbeheerovereenkomsten openbaar te maken, tenzij geen sprake is van materiële wijzigingen. Met betrekking tot het eerste punt, vanaf 2020 wordt aan institutionele beleggers en vermogensbeheerders gevraagd om jaarlijks bekend te maken hoe uitvoering is gegeven aan het betrokkenheidsbeleid en hoe hun beleggingsstrategie bijdraagt aan de prestaties op middellange en lange termijn van de portefeuille of het beleggingsfonds.

Aandeelhouders zijn strenger geworden voor het bestuur van beursondernemingen

Aandeelhouders zijn in toenemende mate kritisch over het gevoerde beleid van ondernemingen. Bij twee Nederlandse beursvennootschappen werd dit duidelijk zichtbaar gedurende dit stemseizoen. Op de algemene vergadering van aandeelhouders van ING Groep N.V. werden twee voorstellen van het management verworpen. De aandeelhouders verleenden geen décharge aan de raad van commissarissen en de raad van bestuur. In dit geval stemde 63% van de aandeelhouders tegen het verlenen van décharge. De aandeelhouders gaven geen goedkeuring aan het gevoerde beleid in 2018. In 2018 heeft ING een megaschikking getroffen met het Openbaar Ministerie vanwege een witwasaffaire. De aandeelhouders van SBM Offshore keurden het beleid van de raad van commissarissen wel goed. Echter, 36,5% van de aandeelhouders stemden tegen het verlenen van decharge.

Ook internationaal wordt er vaker tegen het verlenen van decharge gestemd. Zo werd ook geen décharge verleend aan de het bestuur van Bayer en aan het bestuur van UBS. In beide gevallen kwamen de ondernemingen met een publieke verklaring en lieten ze weten welke acties zij ondernemen. Dit was echter niet geval bij de Nederlandse ondernemingen.

Bijlage 1

Uitgangspunten van de Global Compact van de Verenigde Naties

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

Mensenrechten

- 1e principe: Bedrijven 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: Bedrijven 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: Bedrijven 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: Bedrijven 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 ten minste 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.
- IV.5.5. 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

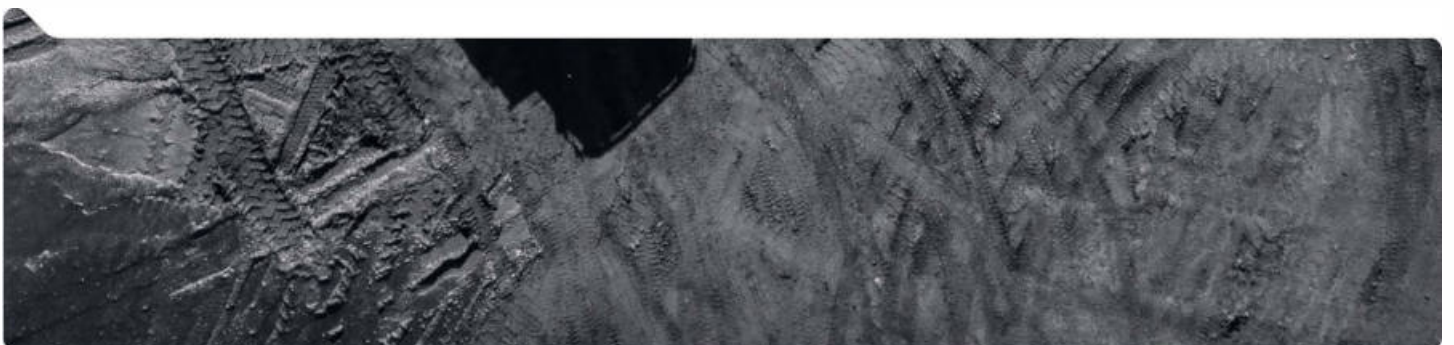
Achmea Investment Management Global Compact Engagement Rapportage
Over de periode 01-01-2019 tot 30-06-2019



Voortgang Normatieve Dialogen

BPL Pensioen

januari - juli 2019



Inhoudsopgave

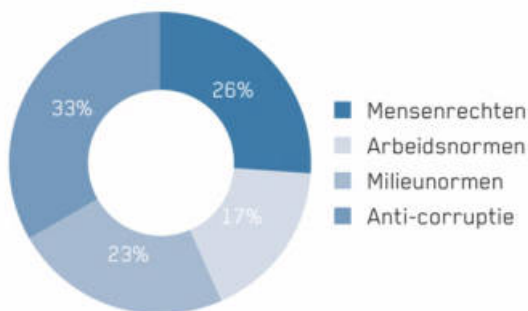
	Managementsamenvatting	04
1.	De basis voor onze normatieve dialoog	07
2.	Het engagementproces	15
3.	Voortgang mensenrechten	18
4.	Voortgang arbeidsnormen	19
5.	Voortgang milieu	20
6.	Voortgang anti-corruptie	21
7.	Individuele casussen mensenrechten	23
8.	Individuele casussen arbeidsnormen	27
9.	Individuele casussen milieu	30
10.	Individuele casussen anti-corruptie	37
11.	Lijst van ondernemingen	47

Managementsamenvatting

Statistieken

BPL Pensioen vindt het belangrijk om in gesprek te gaan met ondernemingen die internationaal breed gedragen normen schenden. Wij noemen dit normatieve engagement. Per ultimo 2019 maken 51 ondernemingen deel uit van het normatieve engagementprogramma. Met deze ondernemingen spreken wij over één of meerdere normschendingen. Het aantal normschendingen waarover wij spreken kan daarom afwijken van het aantal ondernemingen in het normatieve engagementprogramma. Onderstaand is weergegeven hoe het programma naar normschending is opgebouwd.

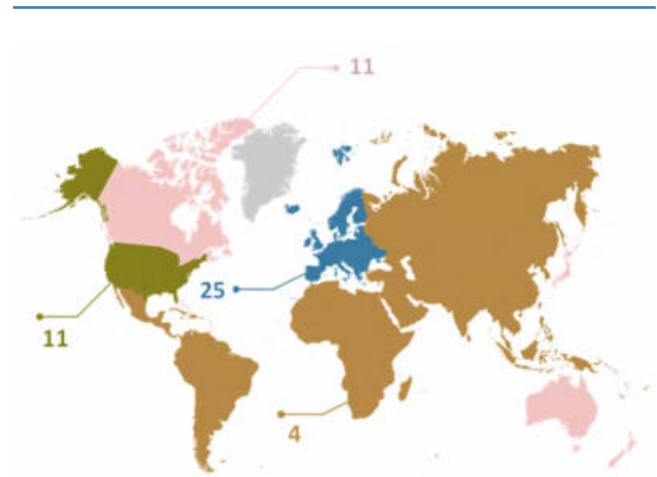
FIGUUR 1 NORMSCHENDINGEN



De ondernemingen zijn verspreid over verschillende regio's en markten. De focus van het programma ligt op de ontwikkelde markten met 47 dialogen. Wij verdelen deze onder in Europa, Verenigde Staten en Wereld Overig (Japan, Australië, Canada, Nieuw-Zeeland). Daarnaast voeren wij de dialoog met 4 ondernemingen uit opkomende markten. Zie in figuur 2 de regionale verdeling van ondernemingen in het normatieve engagementprogramma.

In het afgelopen halfjaar is met 12 ondernemingen een nieuwe dialoog geïnitieerd.

FIGUUR 2 ONDERNEMINGEN NAAR REGIO



Wij rapporteren voortgang over individuele dialogen op basis van zes vooraf gedefinieerde mijlpalen (tabel 1). Daarnaast presenteren wij in deze managementsamenvatting een geaggregeerd voortgangsoverzicht van het totale engagementprogramma.

TABEL 1 MIJLPALEN

1	Initiëren dialoog
2	Bevestiging van gedeelde zorgen
3	Delen van informatie
4	Commitment om schending op te heffen
5	Aanpassen beleid en proces
6	Schending opgeheven

Ten aanzien van geïnitieerde dialogen kunnen vaststellen dat in 67% van de gevallen de initiatie ook geleid heeft tot een bevestiging van de onderneming (mijlpaal 2). Voor de overige ondernemingen wordt het rappelproces in gang gezet.

Voor 52% van de dialogen geldt dat de informatie die wij van de onderneming hebben gevraagd ook deels of volledig met ons is gedeeld (mijlpaal 3). De ontvangen informatie geeft ons meer inzicht in het beleid, de processen en rapportages die de onderneming heeft opgesteld rond de kwestie. Analyse van dit document kan leiden tot het stellen van verdere vragen aan de onderneming binnen de dialoog. Daarnaast stellen wij vast dat in 29% van de dialogen de onderneming daadwerkelijk aanpassingen aan bestaand beleid of proces heeft doorgevoerd. Wij zien zowel gedeeltelijke als volledige aanpassingen als positieve voortgang.

In 19% van de dialogen heeft de onderneming toegezegd de schending te willen opheffen. Dit kan bijvoorbeeld zijn door betreffende activiteiten af te stoten, contracten niet te verlengen, of beleid aan te passen. Bij 10% van de dialogen zien wij gedeeltelijke of volledige opheffing van de besproken schending.

Per 1 juli 2019 kan over de geaggregeerde voortgang van het engagementprogramma als volgt worden gerapporteerd:

FIGUUR 3 VOORTGANG PER MIJLPAAL



UITGELICHT: 'Elektriciteitsbedrijven verzetten zich tegen klimaatregels'



Lobby tegen klimaatregels in de Verenigde Staten in strijd met letter en geest van 'Parijs'

In het Verdrag van Parijs (2015) stemden 200 landen in met maatregelen om opwarming van het klimaat tegen te gaan en zich te wapenen tegen de gevolgen van de temperatuurstijging. Hoewel in het verdrag niet expliciet om de inzet van ondernemingen wordt gevraagd, is ook hun inzet noodzakelijk om het breed gedragen akkoord werkelijk tot een succes te maken.

De omvang van het klimaatprobleem vraagt de inzet van iedereen en ondernemingen kunnen een belangrijke bijdrage aan oplossingen leveren. Van ondernemingen verwachten wij dat zij handelen naar de letter en de geest van het akkoord en actief bijdragen aan de doelstelling om de temperatuurstijging te beperken tot 1,5 à 2 graden Celsius ten opzichte van het pre-industriële niveau. Dat houdt in dat zij niet alleen voldoen aan alle geldende wetgeving. Ook moeten ondernemingen hun PR-beleid en lobbyactiviteiten aanpassen en zich niet verzetten tegen nationale regelgeving en initiatieven om de uitstoot van broeikasgassen terug te dringen of te omzeilen.

Sinds 2015 nemen meerdere ondernemingen deel aan een rechtszaak tegen de Amerikaanse Environmental Protection Agency (EPA) om haar Clean Power Plan (CPP) te verwerpen. Met tien van deze ondernemingen voeren wij een dialoog in ons engagementprogramma. Het Clean Power Plan is erop gericht om de CO₂-uitstoot door energiecentrales in de Verenigde Staten te beperken. In de aanklacht van augustus 2015 stelden de indieners dat het federale agentschap EPA zijn bevoegdheid te buiten gaat en bovendien onhaalbare CO₂-reductiedoelstellingen oplegt. De acties van de ondernemingen staan op gespannen voet met het Akkoord van Parijs, de United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC) en het hierbij horende normenstelsel. Het Akkoord van Parijs blijft namelijk geldig, ook nu de Verenigde Staten zich hieruit terug willen trekken.

De dialoog is gestart met alle tien de ondernemingen, maar tot nog toe heeft een zestal ondernemingen nog niet gereageerd op het verzoek om in gesprek te komen. In het afgelopen kwartaal zijn er herinneringen naar deze partijen verstuurd. De andere ondernemingen staan wel open voor de dialoog en geven aan dat zij klimaatverandering wel een reëel en urgent probleem vinden en zelf ook rapporteren over klimaatdoelstellingen. Één van de ondernemingen geeft in de dialoog expliciet aan dat het tegen het Clean Power Plan is, omdat het inbreuk zou doen op de zeggenschap van individuele staten en onwettige normen oplegt. In de komende maanden zetten wij onze dialoog met deze groep ondernemingen voort.



1. De basis voor onze normatieve dialoog

Wij hanteren de uitgangspunten van diverse internationale breed gedragen richtlijnen voor maatschappelijk verantwoord ondernemen als minimale norm waar ondernemingen zich aan moeten houden. Voorbeelden zijn de 10 principes van het VN Global Compact, de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen, de UN Guiding Principles on Business & Human Rights, de conventies van de ILO (Internationale Arbeidsorganisatie) en de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens.

Op hoofdlijn zijn er vier hoofdthema's te onderscheiden waar het gedrag van ondernemingen op kan worden beoordeeld, namelijk Mensenrechten, Arbeidsnormen, Milieunormen en Anti-corruptie. Institutionele beleggers kunnen als kapitaalverschaffers van onderneming een belangrijke rol spelen bij het aanspreken van ondernemingen als principes binnen deze hoofdthema's geschonden worden. Dit geldt niet alleen voor schendingen die binnen de onderneming worden vastgesteld, maar ook voor schendingen in de toeleveranciersketen.

Institutionele beleggers kunnen er bij ondernemingen er op aandringen dat:

- ✓ de schending wordt opgeheven;
- ✓ het ondernemingsbeleid wordt aangepast;
- ✓ soortgelijke schendingen zich niet meer voordoen.





Het aangaan van de dialoog over de schending is dan ook een belangrijk middel voor de institutionele belegger om financiële-, reputatie-, sociale- of milieu schade te beheersen. In de volgende gaan wij dieper in op de vier hoofdthema's waarop wij onze normatieve dialoog voeren en de relevante internationale richtlijnen.



De OESO-richtlijnen worden onderschreven door 46 landen



9 thema's

-  Mensenrechten
-  Werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen
-  Milieu
-  Bestrijding van corruptie, omkoping en afpersing
-  Consumentenbelangen
-  Wetenschap en technologie
-  Mededinging
-  Belastingen
-  Transparantie

De OESO richtlijnen voor multinationale ondernemingen zijn aangenomen in 1971. Het beschrijft wat 46 landen van bedrijven, inclusief institutionele beleggers, verwachten op het gebied van internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen (IMVO).



1.1. Mensenrechtenkwesies en internationale verdragen

De ‘rechten van de mens’ vormen één van de vier hoofdthema’s van het Global Compact en worden geadresseerd door de eerste twee principes. Deze principes staan echter niet op zichzelf en zijn gekoppeld aan, en uitgewerkt in diverse richtlijnen en verdragen (zie tabel 1). Deze richtlijnen en verdragen worden door ISS-Ethix dan ook meegenomen bij het screenen van bedrijven op eventuele schendingen van mensenrechten.

In de *UN Guiding Principles on Business & Human Rights (UNGPs)*, staat specifiek beschreven hoe bedrijven met deze richtlijnen en verdragen dienen om te gaan en wat hun verantwoordelijkheden zijn. Of zoals de opsteller van de UNGPs, Professor John Ruggie stelt:

“The Guiding Principles’ normative contribution lies not in the creation of new international law obligations but in elaborating the implications of existing standards and practices for states and businesses; integrating them within a single, logically coherent and comprehensive template; and identifying where the current regime falls short and how it could be improved”.

TABEL 1.1.1 PRINCIPES VN GLOBAL COMPACT EN GELIEERDE VERDRAGEN OP HET THEMA MENSENRECHTEN

Thema	VN Global Compact Principe	Inhoud principe	Relevante hoofdstukken OESO-richtlijnen	Relevante verdragen per principe
Mensenrechten	Principe 1	Bedrijven dienen binnen de eigen invloedssfeer de internationaal vastgelegde mensenrechten te ondersteunen en te respecteren.	IV. Mensenrechten	Universele Verklaring van de Rechten van de Mens.
			V. Werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen	De VN-verklaring over de rechten van inheemse volkeren.
			VIII. Consumentenbelangen	ILO conventie 169 betreffende inheemse en in stamverband levende volken in onafhankelijke landen. Tripartite ILO-verklaring inzake multinationale ondernemingen en sociaal beleid. Geneefse conventie. Haagse conventie.
	Principe 2	Bedrijven dienen ervoor te zorgen dat zij niet medeplichtig zijn aan schendingen van de mensenrechten.	IV. Mensenrechten	Universele Verklaring van de Rechten van de Mens.

In de praktijk hebben mensenrechtenschendingen in het beleggingsuniversum veelal het volgende karakter:

- ✓ Beperking van het recht op zelfbeschikking
- ✓ Activiteiten in controversiële landen strijdig met het humanitair recht
- ✓ Het niet respecteren van rechten van inheemse volken
- ✓ Beperking van vrijheid van meningsuiting

Beperking van het recht op zelfbeschikking

Het recht op zelfbeschikking van volken is opgenomen in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en is weer uitgewerkt in twee bindende VN verdragen; *'Burgerrechten en Politieke Rechten'* (BuPo) en *'Economische, Sociale en Culturele Rechten'* (EcSoCu). Deze verdragen werden in 1966 aanvaard en gingen in 1976 van kracht. Het individuele recht op zelfbeschikking kan gezien worden als een element van de persoonlijke vrijheid, en daarmee als een grondslag van de mensenrechten. Hierdoor vormen kwesties waarin ondernemingen bijdragen aan een beperking van het recht op zelfbeschikking een mensenrechtenschending.

Activiteiten in controversiële landen strijdig met het humanitair recht

Ten aanzien van de kwestie *'Activiteiten in controversiële landen strijdig met het humanitair recht'* is het van belang dat ondernemingen ten aanzien van degenen die gevolgen van hun activiteiten ondervinden internationaal erkende mensenrechten respecteren. De *'UN Guiding Principles on Business & Human Rights'*, die zijn geïntegreerd in de OESO-richtlijnen, bieden voor bedrijven een hanteerbaar beleidskader over de toepassing van mensenrechten en de Global Compact principes. Specifiek voor de activiteiten van bedrijven die te maken hebben met oorlogen of bezettingen biedt ook de Geneefse conventie een geschikt raamwerk.

Het niet respecteren van rechten van inheemse volken

De VN aanvaardden in 2007 een *'Verklaring over de rechten van inheemse volken'*. De rechten van inheemse volken zijn daarmee pas in recente jaren formeel erkend. In de *'VN-richtlijnen voor mensenrechten ten behoeve van bedrijven'* wordt gewezen op de landrechten en andere rechten van inheemse volken. Enkele landen met belangrijke inheemse minderheden stemden tegen de verklaring, waaronder de VS, Canada, Nieuw Zeeland en Australië. Het belangrijkste verdrag is de ILO-conventie (no. 169) over inheemse en tribale volken in onafhankelijke landen. Voor deze toetsing is de bepaling dat ondernemingen *'de mensenrechten van personen die tot specifieke (bevolkings-)groepen horen die bijzondere aandacht vereisen'* dienen te respecteren, indien zij een ongunstig effect op de mensenrechten van die personen kunnen hebben.

Beperking van vrijheid van meningsuiting

Vrijheid van meningsuiting is de vrijheid van burgers om hun overtuigingen kenbaar te maken, zonder voor vervolging door de staat te hoeven vrezen. Vrijheid van meningsuiting wordt vaak beschouwd als een integraal concept in democratieën maar is soms minder evident bij andere staatsvormen. De vrijheid om zonder angst voor vervolging je mening te kunnen uiten staat expliciet vermeld in de *'Universele Verklaring van de Rechten van de Mens'*.



1.2. Arbeidsnormenkwesities en internationale verdragen

Het respecteren van arbeidsnormen is één van de vier hoofdthema's van het Global Compact en worden geadresseerd door de principes 3,4,5 en 6. Deze principes zijn gekoppeld aan, en uitgewerkt in diverse richtlijnen en verdragen (zie tabel 5). Deze richtlijnen en verdragen worden door ISS-Ethix dan ook meegenomen bij het screenen van bedrijven op eventuele schendingen van arbeidsnormen.

TABEL 1.2.1 PRINCIPES VN GLOBAL COMPACT EN GELIEERDE VERDRAGEN OP HET THEMA ARBEIDSRECHTEN

Thema	VN Global Compact Principe	Inhoud principe	Relevante hoofdstukken OESO-richtlijnen	Relevante verdragen per principe
Arbeidsrechten	Principe 3	Bedrijven dienen de vrijheid van vakvereniging en de effectieve erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen te handhaven.	V. Werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen	ILO conventie 87 betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht. ILO conventie 98 betreffende Toepassing van het recht van organisatie en collectieve onderhandeling.
	Principe 4	Bedrijven dienen alle vormen van verplichte en gedwongen arbeid te elimineren.	V. Werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen	ILO conventie 29 over dwangarbeid. ILO conventie 105 betreffende de afschaffing van dwangarbeid.
	Principe 5	Bedrijven dienen zich in te spannen voor de effectieve afschaffing van kinderarbeid.	V. Werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen	ILO conventie 138 betreffende de minimumleeftijd voor arbeid. ILO conventie 182 betreffende het effectief afschaffen van kinderarbeid. UN Verdrag over de rechten van het kind.
	Principe 6	Bedrijven dienen discriminatie met betrekking tot werk en beroep te bestrijden.	V. Werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen	ILO conventie 100 betreffende gelijke beloning. ILO conventie 111 betreffende discriminatie met betrekking tot arbeid en beroep.

Naast de Global Compact principes over arbeidsnormen zijn de internationale afspraken over minimale arbeidsnormen die zijn vastgelegd in Conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie van de Verenigde Naties van belang: de ILO-Conventies. Deze bieden een internationaal breed geaccepteerd raamwerk om bedrijven te beoordelen. Ook de 'UN Guiding Principles on Business & Human Rights' bieden een praktisch raamwerk om te beoordelen waar de verantwoordelijkheden van bedrijven bij arbeidsrechten begint en eindigt.

In de praktijk hebben arbeidsnormenschendingen in het beleggingsuniversum veelal het volgende karakter:

- ✓ Beperking van vrijheid van vereniging en recht op collectief onderhandelen
- ✓ Gebruik van dwangarbeid in de toeleveringsketen
- ✓ Kinderarbeid in de toeleveringsketen
- ✓ Discriminatie met betrekking tot arbeid en beroep
- ✓ Veiligheid van werknemers

Beperking van vrijheid van vereniging en recht op collectief onderhandelen

Vakbondsvrijheid in het bijzonder wordt genoemd in de derde richtlijn van het Global Compact. Deze luidt: “Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining.” De ILO-conventies 87 en 98 stellen dat vakbonden ongestoord moeten kunnen onderhandelen met werkgevers over arbeidsvoorwaarden en dat vrijheid van organisatie en daarmee het recht om lid te worden van een vakbond tot de fundamentele mensenrechten behoort. Nederland heeft beide verdragen geratificeerd.

Gebruik van dwangarbeid in de toeleveringsketen

Het vierde principe van het Global Compact behandelt verplichte en gedwongen arbeid. Deze worden geadresseerd in de ILO conventies 29 en 105 en hierin wordt o.a. gesteld dat bedrijven niet mogen profiteren van dwangarbeid of slavernij.

Kinderarbeid in de toeleveringsketen

Het vijfde principe uit het Global Compact stelt dat bedrijven zich dienen in te spannen om kindarbeid uit te bannen. Ook is kindarbeid in strijd met richtlijn van de OESO-richtlijnen voor internationale ondernemingen en met de International Labour Organisation (ILO) conventies ten aanzien van ‘de fundamentele principes en rechten op het werk’ en het ‘effectief afschaffen van kindarbeid’ (ILO-verdragen 138 en 182).

Discriminatie met betrekking tot arbeid en beroep

Het zesde principe van het Global Compact gaat over het voorkomen van discriminatie in relatie tot werk en beroep. De ILO conventies 100 en 111 en de OESO-richtlijnen bieden een kader voor bedrijven.

Veiligheid van werknemers

Niet expliciet genoemd in de principes van het Global Compact rond arbeidsrechten, maar vanzelfsprekend wel gelieerd aan de principes 1 en 2 op het gebied van mensenrechten, is de veiligheid van werknemers op de werkvloer. De OESO-richtlijnen bieden bedrijven handvaten om hier invulling aan te geven.



1.3. Milieunormenkwesities en internationale verdragen

Het milieu is het derde hoofdthema van het Global Compact en wordt geadresseerd door de principes 7, 8 en 9. Deze principes zijn gekoppeld aan, en uitgewerkt in diverse richtlijnen en verdragen (zie tabel 6). Deze richtlijnen en verdragen worden door ISS-Ethix dan ook meegenomen bij het screenen van bedrijven op eventuele schendingen van milieunormen.

TABEL 1.3.1 PRINCIPES VN GLOBAL COMPACT EN GELIEERDE VERDRAGEN OP HET THEMA MILIEU

Thema	VN Global Compact Principe	Inhoud principe	Relevante hoofdstukken OESO-richtlijnen	Relevante verdragen per principe
Milieunormen	Principe 7	Bedrijven dienen het voorzichtigheidsbeginsel te hanteren met betrekking tot milieukwesties.	VI. Milieu	Verdrag van Bazel inzake de beheersing van de grensoverschrijdende overbrenging van gevaarlijke afvalstoffen en de verwijdering ervan. Verdrag van Rio de Janeiro inzake biodiversiteit. Rio verklaring over milieu en ontwikkeling.
	Principe 8	Bedrijven dienen initiatieven te ondernemen om grotere verantwoordelijkheid op milieugebied te bevorderen.	VI. Milieu	Kyoto Protocol. VN Raamwerk verdrag over klimaatverandering. Akkoord van Parijs.
	Principe 9	Bedrijven dienen de ontwikkeling en verspreiding van milieuvriendelijke technologieën te stimuleren.	VI. Milieu	Rio verklaring over milieu en ontwikkeling. Agenda 21.

De richtlijnen van het Global Compact betreffende het milieu zijn afgeleid van de ‘Rio verklaring inzake milieu en ontwikkeling’ en luiden: “Business should support a precautionary approach to environmental challenges”, “Business should undertake initiatives to promote greater environmental responsibility” en “Business should encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.” In de praktijk hebben schendingen van milieunormen in het beleggingsuniversum veelal het volgende karakter:

- ✓ Milieuvervuiling – grond, of watervervuiling
- ✓ Milieuvervuiling – bedreigen biodiversiteit

Milieuvervuiling – grond, of watervervuiling en bedreigen biodiversiteit

Het preventie-, en voorzichtigheidsbeginsel samen met het beginsel dat de vervuiler betaalt zijn terug te vinden in de Rio Verklaring en vormen de basis van het referentiekader. Een strikter referentiekader wordt geboden door het *Kyoto Protocol*, het *Verdrag van Bazel* (gericht op gevaarlijke afvalstoffen en de verwijdering ervan) en het *Biodiversiteitsverdrag van Rio de Janeiro*. Deze specifieke en internationaal breed gedragen verdragen en conventies verwoorden welke verantwoordelijkheden ondernemingen hebben voor de effecten van hun activiteiten op lucht, water, bodem, klimaat, ecosystemen, biodiversiteit en gezondheid.



1.4. Anticorruptiekwesties en internationale verdragen

Anti-corruptiebeleid is het vierde hoofdthema van het Global Compact en wordt geadresseerd door principe 10. Dit principe is gekoppeld aan, en uitgewerkt in diverse richtlijnen en verdragen (zie tabel 7). Deze richtlijnen en verdragen worden door ISS-Ethix dan ook meegenomen bij het screenen van bedrijven op het naleven van anti-corruptienormen.

TABEL 1.4.1 PRINCIPES VN GLOBAL COMPACT EN GELIEERDE VERDRAGEN OP HET THEMA MILIEU

Thema	VN Global Compact Principe	Inhoud principe	Relevante hoofdstukken OESO-richtlijnen	Relevante verdragen per principe
Anti-corruptie	Principe 10	Bedrijven dienen alle vormen van corruptie, inclusief afpersing en omkoping, tegen te gaan.	III. Informatieverstrekking	VN conventie tegen corruptie
			VII. Bestrijding van corruptie, omkopingsverzoeken, en afpersing	VN conventie tegen internationale georganiseerde criminaliteit
			X. Mededinging	
			XI. Belastingen	

Principe 10 van het Global Compact betreft anti-corruptie en is afgeleid van de ‘VN Conventie tegen corruptie’ en de ‘VN Conventie tegen internationale georganiseerde criminaliteit’ en luidt: “Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.”



Het tiende principe uit het Global Compact stelt dat bedrijven alle vormen van corruptie, inclusief afpersing en omkoping dienen te voorkomen en te bestrijden. In de praktijk hebben anti-corruptieschendingen in het beleggingsuniversum veelal het volgende karakter:

- ✓ Omkopingspraktijken
- ✓ Afpersingspraktijken

2. Het engagementproces

Het beleggingsuniversum wordt doorlopend gescreend op eventuele schendingen door onderzoeksbureau ISS-Ethix. Bij vermoedens van een mogelijke schending wordt in opdracht van Achmea Investment Management door ISS-Ethix een dialoog gestart om escalatie te voorkomen. Ook bij een vastgestelde schending wordt de dialoog met deze bedrijven opgestart met als doel de schending op te heffen en mogelijke nieuwe schendingen in de toekomst te voorkomen.

In de screening gebruikt ISS-Ethix een breed scala aan bronnen om vast te stellen of een bedrijf in meer of mindere mate betrokken is bij een schending. Op basis hiervan wordt een beoordeling met een kleurcode gegeven.

	Bij een RODE beoordeling is onafhankelijk vastgesteld dat een bedrijf een norm van de VN Global Compact heeft geschonden.
	Bij een ORANJE beoordeling zijn er vermoedens van een mogelijke schending, maar is dit nog niet onafhankelijk vastgesteld of heeft het bedrijf zelf al de eerste stappen ondernomen om deze schending op te heffen.
	Bij een GROENE beoordeling heeft een bedrijf geen betrokkenheid bij een schending of heeft het bedrijf afdoende maatregelen genomen om een schending op te heffen en te voorkomen.

Bij een RODE of ORANJE beoordelingen komen de bedrijven in aanmerking voor engagement. De dialoog heeft dan drie mogelijke doelen:

1. Het opheffen van de schending.
2. Het voorkomen van toekomstige schendingen.
3. Het beheersen van reputatie- en financiële schade voor onderneming en belegger.

Voortgangsmeting en mijlpalen

De dialoog wordt gestart door het versturen van een initiatiebrief. Afhankelijk van de urgentie en aard van de schending zal de dialoog zich daarna per conference call, bezoek op kantoor, e-mail of brief verder ontwikkelen.

De doorlooptijd van deze normatieve dialogen kan erg verschillen, afhankelijk van de complexiteit van de schending en de bereidheid van een bedrijf om mee te werken. Om toch doelgericht en gestructureerd te werk te gaan worden bij alle dialogen mijlpalen gebruikt voor het meten van en het rapporteren over de voortgang (zie tabel 8 voor een gedetailleerd overzicht). Deze mijlpalen geven aan welke voortgang er per thema en per casus is geboekt en spelen tevens een belangrijke rol in de volgende hoofdstukken.

TABEL 2.1 STAPPEN DIALOOG

Mijlpaal	Uitleg	Indicator
1. Initiëren dialoog	Er is een brief naar de onderneming verstuurd waarin aandacht wordt gevraagd voor een kwestie. Hierin zijn concrete vragen rond de schending gesteld en is een verzoek tot dialoog ingediend.	Ja
2. Bevestiging van gedeelde zorgen	De mate waarin de onderneming open staat om over de kwestie de dialoog aan te gaan.	Ja/n.v.t.
3. Delen van informatie	De mate waarop de onderneming gevraagde relevante informatie met ons deelt. Te denken valt aan beleidsdocumenten, procedures, processen, analyses die relevant zijn voor de kwestie et cetera.	Ja/Deels/ n.v.t.
4. Commitment om schending op te heffen	De wijze waarop de onderneming aan geeft zich in te willen spannen om de schending op te heffen.	Ja/Deels/ n.v.t.
5. Aanpassen beleid & proces	De mate waarin vernieuwd beleid of gewijzigde processen ter voorkoming van toekomstige schendingen worden ontwikkeld en toegepast.	Ja/Deels/ n.v.t.
6. Schending opgeheven	De mate waarin de schending door de onderneming is opgeheven.	Ja/Deels/ n.v.t.

In de voortgangsoverzichten en in de individuele profielen gebruiken we aanvullend de volgende symbolen:

	Behaald
	Statuswijziging in rapportageperiode
	Deels behaald
	Statuswijziging in rapportageperiode
n.v.t.	Niet van toepassing

NORMATIEVE DIALOOG

Hoe voeren wij de dialoog?



EINDDOELEN

OPHEFFING SCHENDING





VOORKOMEN TOEKOMSTIGE SCHENDING

BEHEERSEN REPUTATIE-SCHADE & FINANCIËLE SCHADE BELEGGER

HERSTEL EN VERHAAL




3. Voortgang mensenrechten

In dit hoofdstuk is een voortgangsoverzicht gegeven van alle mensenrechtencasussen die gedurende de rapportageperiode een mijlpaalwijziging hebben gerealiseerd. Dit betreft alle nieuw geïnitieerde dialogen aangevuld met de reeds lopende dialogen waar een statuswijziging heeft plaatsgevonden. De profielen van de individuele milieuschendingen zijn weergegeven in hoofdstuk 7.

Onderneming	Start	Land	Plaats schending	1. Initiëren dialoog	2. Bevestiging van gedeelde zorgen	3. Delen van informatie	4. Commitment om schending op te heffen	5. Aanpassen beleid & proces	6. Schending opgeheven
BP Plc	21-3-2019	Verenigd Koninkrijk	Italië						
Snam S.p.A.	15-1-2019	Italië	Italië						
Enagas SA	15-1-2019	Spanje	Italië						

4. Voortgang arbeidsnormen

In dit hoofdstuk is een voortgangsoverzicht gegeven van alle arbeidsnormencasussen die gedurende de rapportageperiode een mijlpaalwijziging hebben gerealiseerd. Dit betreft alle nieuw geïnitieerde dialogen aangevuld met de reeds lopende dialogen waar een statuswijziging heeft plaatsgevonden. De profielen van de individuele milieuschendingen zijn weergegeven in hoofdstuk 8.

Onderneming	Start	Land	Plaats schending	1. Initiëren dialoog	2. Bevestiging van gedeelde zorgen	3. Delen van informatie	4. Commitment om schending op te heffen	5. Aanpassen beleid & proces	6. Schending opgeheven
Anheuser-Busch InBev	14-3-2019	België	India						
Anheuser-Busch InBev	14-3-2019	België	Peru						
Eni S.p.A.	15-3-2019	Italië	Nigeria						
Amazon.com, Inc.	15-1-2019	Verenigde Staten	Verenigde Staten						

5. Voortgang milieu

In dit hoofdstuk is een voortgangsoverzicht gegeven van alle milieucasussen die gedurende de rapportageperiode een mijlpaalwijziging hebben gerealiseerd. Dit betreft alle nieuw geïnitieerde dialogen aangevuld met de reeds lopende dialogen waar een statuswijziging heeft plaatsgevonden. De profielen van de individuele milieuschendingen zijn weergegeven in hoofdstuk 9.

Onderneming	Start	Land	Plaats schending	1. Initiëren dialoog	2. Bevestiging van gedeelde zorgen	3. Delen van informatie	4. Commitment om schending op te heffen	5. Aanpassen beleid & proces	6. Schending opgeheven
Entergy Corporation	15-7-2017	Verenigde Staten	Verenigde Staten						
Exxon Mobil Corp.	15-7-2017	Verenigde Staten	Verenigde Staten						
Total SA	15-10-2018	Frankrijk	Nigeria						
Eni S.p.A.	15-3-2019	Italië	Nigeria						
NextEra Energy, Inc.	15-1-2019	Verenigde Staten	Verenigde Staten						

6. Voortgang anti-corruptie

In dit hoofdstuk is een voortgangsoverzicht gegeven van alle anti-corruptiecasussen die gedurende de rapportageperiode een mijlpaalwijziging hebben gerealiseerd. Dit betreft alle nieuw geïnitieerde dialogen aangevuld met de reeds lopende dialogen waar een statuswijziging heeft plaatsgevonden. De profielen van de individuele milieuschendingen zijn weergegeven in hoofdstuk 10.

Onderneming	Start	Land	Plaats schending	1. Initiëren dialoog	2. Bevestiging van gedeelde zorgen	3. Delen van informatie	4. Commitment om schending op te heffen	5. Aanpassen beleid & proces	6. Schending opgeheven
CaixaBank SA	15-7-2018	Spanje	Spanje						
Danske Bank A/S	15-10-2018	Denemarken	Estland						
Eni S.p.A.	15-3-2019	Italië	Nigeria						
Eni S.p.A.	15-3-2019	Italië	Algerije						
Deutsche Bank AG	15-3-2019	Duitsland	Rusland						
Deutsche Bank AG	15-3-2019	Duitsland	Britse Maagdeneilanden						
Biogen Inc.	15-1-2019	Verenigde Staten	Verenigde Staten						
Bayer AG	13-3-2019	Duitsland	Verenigde Staten				n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Peab AB	11-3-2019	Zweden	Zweden						
Sanofi	20-3-2019	Frankrijk	Verenigde Staten						

11. Lijst van ondernemingen

	Onderneming	Vestigingsplaats	Dialogo geïnitieerd	Normschending
1	Amazon.com, Inc.	Verenigde Staten	15-10-2017	Mensenrechten
	Amazon.com, Inc.	Verenigde Staten	15-10-2017	Arbeidsnormen
	Amazon.com, Inc.	Verenigde Staten	15-1-2019	Arbeidsnormen
2	America Movil SAB	Mexico	15-7-2018	Arbeidsnormen
3	AMP Limited	Australië	15-10-2018	Mensenrechten
4	Anheuser-Busch InBev	België	14-3-2019	Arbeidsnormen
5	Apple Inc.	Verenigde Staten	15-10-2017	Mensenrechten
6	Bayer AG	Duitsland	13-3-2019	Corruptie
7	Biogen Inc.	Verenigde Staten	15-1-2019	Corruptie
8	Bolloré SA	Frankrijk	15-1-2018	Mensenrechten
	Bolloré SA	Frankrijk	15-1-2018	Arbeidsnormen
9	BP Plc	Verenigd Koninkrijk	21-3-2019	Mensenrechten
10	CaixaBank SA	Spanje	15-7-2018	Corruptie
11	Commonwealth Bank of Australia	Australië	15-10-2018	Corruptie
12	CoreCivic, Inc.	Verenigde Staten	15-7-2018	Mensenrechten
13	Daimler AG	Duitsland	15-4-2017	Milieu
14	Danske Bank A/S	Denemarken	15-10-2018	Corruptie
15	Deutsche Bank AG	Duitsland	15-3-2019	Corruptie
16	Deutsche Post AG	Duitsland	15-7-2018	Arbeidsnormen
17	Enagas SA	Spanje	15-1-2019	Mensenrechten
18	Eni S.p.A.	Italië	15-4-2017	Milieu
	Eni S.p.A.	Italië	15-3-2019	Milieu
	Eni S.p.A.	Italië	15-3-2019	Arbeidsnormen
	Eni S.p.A.	Italië	15-4-2017	Corruptie
19	Entergy Corporation	Verenigde Staten	15-7-2017	Milieu
20	Eskom Holdings SOC Ltd.	Zuid-Afrika	15-4-2018	Milieu
21	Exxon Mobil Corp.	Verenigde Staten	15-7-2017	Milieu
22	GlaxoSmithKline plc	Verenigd Koninkrijk	15-1-2017	Corruptie
23	Glencore plc	Verenigd Koninkrijk	15-7-2018	Mensenrechten
	Glencore plc	Verenigd Koninkrijk	15-7-2018	Milieu

	Onderneming	Vestigingsplaats	Dialogo geïnitieerd	Normschending
	Glencore plc	Verenigd Koninkrijk	15-7-2018	Arbeidsnormen
24	Honda Motor Co., Ltd.	Japan	15-10-2017	Arbeidsnormen
25	Iberdrola SA	Spanje	15-4-2018	Mensenrechten
26	Jardine Matheson Holdings Limited	Hong Kong	15-4-2017	Mensenrechten
27	JPMorgan Chase & Co.	Verenigde Staten	15-10-2017	Corruptie
28	Keppel Corporation Limited	Singapore	15-4-2018	Corruptie
29	LM Ericsson Telefon AB	Zweden	15-4-2018	Corruptie
30	Marubeni Corporation	Japan	15-4-2018	Mensenrechten
	Marubeni Corporation	Japan	15-4-2018	Milieu
31	Mitsubishi Corporation	Japan	15-10-2018	Mensenrechten
32	National Australia Bank Limited	Australië	15-7-2018	Corruptie
33	Naturgy Energy Group SA	Spanje	15-1-2018	Mensenrechten
34	NextEra Energy, Inc.	Verenigde Staten	15-1-2019	Milieu
35	NIKE, Inc.	Verenigde Staten	15-7-2018	Mensenrechten
36	Nordea Bank AB	Zweden	15-7-2018	Corruptie
37	Novartis AG	Zwitserland	15-1-2018	Corruptie
38	Peab AB	Zweden	11-3-2019	Corruptie
39	Petróleos Mexicanos SA	Mexico	15-7-2018	Milieu
40	Petroperu SA	Peru	15-7-2018	Milieu
41	Renault SA	Frankrijk	15-4-2017	Arbeidsnormen
42	Sanofi	Frankrijk	15-10-2017	Corruptie
43	Snam S.p.A.	Italië	15-1-2019	Mensenrechten
44	SNC-Lavalin Group Inc.	Canada	15-10-2018	Mensenrechten
	SNC-Lavalin Group Inc.	Canada	15-4-2018	Corruptie
45	Sumitomo Chemical Co., Ltd.	Japan	15-10-2018	Milieu
46	Teva Pharmaceutical Industries Ltd.	Israël	15-10-2017	Corruptie
47	ThyssenKrupp AG	Duitsland	15-1-2018	Corruptie
48	Total SA	Frankrijk	15-10-2018	Milieu
49	Volkswagen AG	Duitsland	15-4-2017	Milieu
50	Whirlpool Corporation	Verenigde Staten	15-7-2018	Mensenrechten
51	XPO Logistics, Inc.	Verenigde Staten	15-10-2018	Arbeidsnormen

Colofon

Deze Voortgangsrapportage Normatieve dialogen is een uitgave van Achmea Investment Management; opgesteld in juli 2019. Meer weten? Neem dan contact op met uw fondsmanager of account CIO.

Disclaimer

Achmea Investment Management B.V. ('Achmea IM') heeft de informatie in dit document met zorg samengesteld. De informatie is alleen bestemd voor gekwalificeerde beleggers en/of professionele beleggers zoals bedoeld in de Wet op het financieel toezicht (Wft). Dit document is of bevat (i) geen aanbod of uitnodiging om financiële instrumenten te kopen, te verkopen of te verhandelen, (ii) geen beleggingsaanbeveling of beleggingsadvies, (iii) geen juridisch, fiscaal of ander advies. Achmea IM raadt u af een (beleggings)beslissing uitsluitend te baseren op de informatie in dit document. Raadpleeg in voorkomende gevallen een juridisch, fiscaal of andere adviseur. Achmea IM is niet aansprakelijk voor schade die het gevolg is van zo'n (beleggings)beslissing. De informatie in dit document is (mede) gebaseerd op informatie die Achmea IM van betrouwbaar geachte informatiebronnen heeft verkregen. Achmea IM garandeert niet de betrouwbaarheid van die bronnen en de juistheid en volledigheid van de van die bronnen verkregen informatie. De informatie in dit document is puur informatief en u kunt daaraan geen rechten ontleen. Alle informatie is een momentopname, tenzij uitdrukkelijk anders is aangegeven. Het verstrekken van dit document na de oorspronkelijke publicatiedatum is geen garantie dat de hierin opgenomen informatie op die latere datum nog juist en volledig is. Achmea IM heeft het recht om deze informatie zonder aankondiging te wijzigen. Het noemen van rendementen op beleggingen in dit document dient uitsluitend als uitleg en toelichting. Achmea IM spreekt daarmee geen verwachting uit over het rendement of koersverloop van die beleggingen. De waarde van uw belegging kan fluctueren en in het verleden behaalde resultaten bieden geen garantie voor de toekomst. U mag de informatie in dit document alleen voor eigen persoonlijk gebruik kopiëren. U mag de informatie niet overnemen, vermenigvuldigen, distribueren of openbaren zonder schriftelijke toestemming van Achmea IM. Alle informatie (teksten, foto's, illustraties, grafisch materiaal, handelsnamen, logo's, woord en beeldmerken) blijft eigendom van of in licentie bij Achmea IM en wordt beschermd door auteursrecht, merkenrecht en/of intellectueel eigendomsrecht. Er worden geen rechten of licenties overgedragen bij gebruik van of toegang tot deze informatie. Achmea Investment Management B.V., statutair gevestigd te Zeist (KvK 18059537), beschikt over een vergunning als beheerder van beleggingsinstellingen zoals bedoeld in de Wet op het financieel toezicht. Achmea Investment Management B.V. is ingeschreven in het register van de Stichting Autoriteit Financiële Markten onder nummer 15001209.

Bijlage 4

Achmea Investment Management Thematische Engagement Rapportage
Over de periode 01-01-2019 tot 30-06-2019



Engagement Rapportage 2019 H1
ACHMEA

Voortgang Thematische Dialogen

BPL Pensioen



Inhoudsopgave

	Managementsamenvatting	04
1.	Thematische dialoog	06
2.	Voortgang thema's	09
3.	Waterrisico's in de elektriciteit- en watersector	11
4.	Energie efficiëntie in de staal en chemie industrie	17
5.	Transport en klimaat	27
6.	Klimaattransitie	35
7.	Leefbaar Loon	39
8.	Access to Nutrition	54
9.	ESG dialoog Nederland	62
10.	Lijst van ondernemingen	65

Managementsamenvatting

Overzicht engagementprogramma

Het thematische engagementprogramma van BPL Pensioen is gericht op het verhogen van sociale, milieu en governance standaarden in sectoren, ketens of bij individuele ondernemingen die zich in het beleggingsuniversum bevinden.

Het engagementprogramma sluit aan bij de speerpunten en MVB strategie van BPL. We doen gedegen onderzoek om de bedrijven te selecteren waarmee de dialoog het meest kansrijk is en om de dialoog goed voor te bereiden.






In het eerste halfjaar van 2019 bestaat het thematische engagementprogramma uit 6 engagementthema's die zich in verschillende fases bevinden. Binnen deze 6 thema's zijn 46 ondernemingen opgenomen. Vier thema's richten zich op klimaatverandering, waarbij drie thema's passend zijn bij het speerpunt 'Klimaat' en het andere thema aansluit bij zowel het speerpunt 'Water' als 'Klimaat'. De andere twee thema's richten zich op de sociale pijler, te weten arbeidsnormen. In tabel 1 is weergegeven hoe het programma naar thema is opgebouwd.

TABEL 1 AANTAL DIALOGEN NAAR THEMA

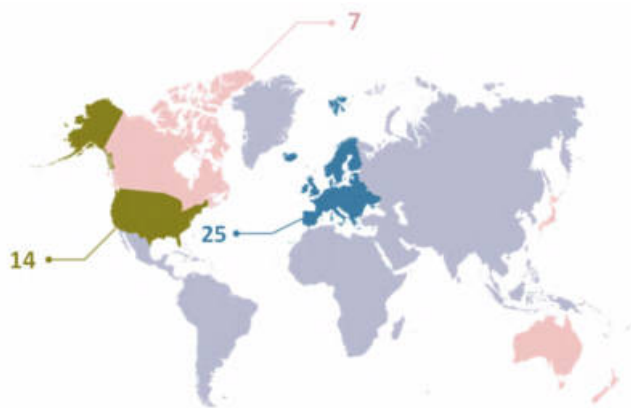
Thema	%
Watterisico bij water- en elektriciteitsbedrijven	27%
Leefbaar Loon	25%
Transport en klimaat	11%
Access to Nutrition	9%
Klimaattransitie	14%
Energie-efficiëntie	14%

De ondernemingen zijn verspreid over verschillende regio's en markten. De focus van het programma ligt op de ontwikkelde markten. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen Europa, Verenigde Staten en Wereld Overig. Figuur 1 toont de regionale verdeling van ondernemingen in het thematische engagementprogramma.

TABEL 2 ENGAGEMENTTHEMA'S

Thema	Speerpunt	Gestart	Sectoren/ketens
Watterisico's bij water- en elektriciteitsbedrijven		Q2 2017	Water- en energieproducenten
Leefbaar Loon		Q2 2018	Kledingbedrijven en supermarkten
Transport en klimaat		Q2 2018	Logistieke sector
Access to Nutrition		Q2 2018	Agro & Food
Klimaattransitie		Q1 2019	Auto's, olie & gas
Energie-efficiëntie		Q1 2019	Staal en chemie

FIGUUR 1 REGIOVERDELING



In het afgelopen halfjaar is 34 keer inhoudelijk contact geweest met 35 ondernemingen. Daarnaast is veel tijd gestoken in het doen van vooronderzoek en bedrijfs- en sectoranalyses voor de thema's transport en klimaat, klimaattransitie en energie-efficiëntie.

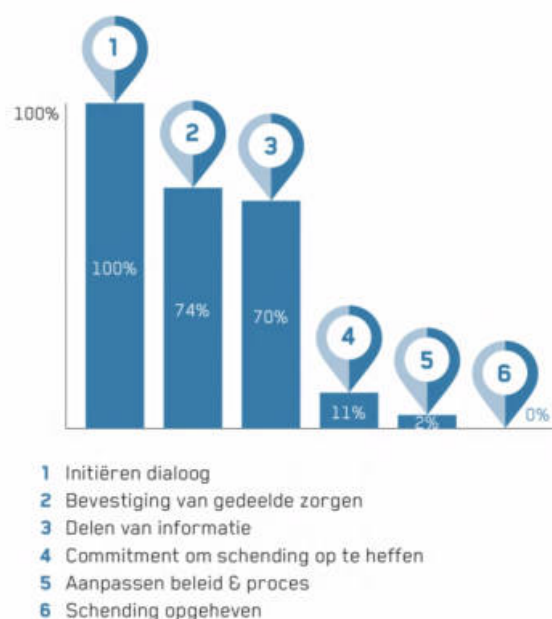
Deze managementsamenvatting bevat een geaggregeerd overzicht over alle lopende thematische engagements. In de thematische hoofdstukken wordt voor elk thema afzonderlijk gedetailleerder ingegaan op de doelstellingen, de gesprekken en de uitkomsten per thema. Deze hoofdstukken bevatten ook onderneming specifieke profielen met meer gedetailleerde achtergrondinformatie.

Voortgang wordt gerapporteerd aan de hand van mijlpalen. Deze worden nader geïntroduceerd in hoofdstuk 2.

Ten aanzien van de bedrijven die zijn geselecteerd voor het thematische engagementprogramma is:

- voor 100% de eerste mijlpaal bereikt, namelijk het voorbereidend onderzoek afgerond.
- voor 74% de tweede mijlpaal bereikt, namelijk een initiërende brief of e-mail uitgestuurd om het contact tot stand te brengen.
- ten aanzien van de derde mijlpaal door 70% van de ondernemingen positief op onze vraag gereageerd.
- voor 11% de vierde mijlpaal bereikt, namelijk de commitment om stappen op het thema te zetten.
- voor 2% de vijfde mijlpaal bereikt, wat betekent dat er een aanpassing is geweest in het beleid & proces.
- Er zijn nog geen ondernemingen die de daaropvolgende mijlpaal behaald hebben. Naar verwachting kan hier het komende halfjaar ook positieve voortgang gerapporteerd worden.

FIGUUR 2 MIJLPAALVERDELING



1. Thematische dialoog

Het aangaan van dialoog met ondernemingen in de beleggingsportefeuille is een belangrijk instrument om financiële-, sociale en milieu risico's te beheersen en kansen te benutten. Daarom heeft de thematische dialoog een centrale plek binnen het MVB-beleid. De thematische dialoog wordt gericht op het beheersen van risico's en het benutten van kansen op specifieke thematiek die binnen een sector of een keten speelt. Verbeterde beleidsvorming, transparantie en optimalisatie van bedrijfsprocessen worden rondom specifieke thema's centraal gesteld.

Wat maakt engagement effectief?

Uit onderzoek blijkt dat een aantal factoren bepalend is voor het effectief uitvoeren van engagement. De resultaten uit deze onderzoeken zijn geïntegreerd in de engagementstrategie:

- **Een gedegen voorbereiding is cruciaal voor een effectieve dialoog**

Een gedegen vooronderzoek en voorbereiding per bedrijf is het vertrekpunt van ons proces. Daarnaast wordt er voor een beperkt aantal thema's gekozen, deze focus verhoogt de effectiviteit van de inzet.

- **Een goede relatie met het bedrijf maakt de dialoog effectiever**

Relatiebeheer vraagt geduld en er worden meerdere jaren uitgetrokken voor het aangaan van een gesprek met ondernemingen en een verdieping van de dialoog. Daarnaast wordt bij de selectie van de ondernemingen rekening met de openheid van een bedrijf en eventuele cultuurverschillen gehouden.

- **Maak de verbinding met financiële materialiteit en actuele thema's binnen het bedrijf**

Het identificeren van de onderwerpen die leven binnen een onderneming, relevante financiële ontwikkelingen en de ontwikkelingen van onderneming op de thema's is onderdeel van de voorbereiding.

Doelstellingen sluiten zoveel mogelijk aan bij speerpunten BPL Pensioen en de Sustainable Development Goals

Binnen de thematische dialogen geeft BPL Pensioen invulling aan haar speerpunten *Klimaat* en *Water*.

Binnen het engagementprogramma -op het niveau van individuele thema's- stellen wij doelen op. Wij hechten er belang aan om onze doelstellingen daar waar mogelijk en relevant te koppelen aan de Sustainable Development Goals (SDGs) van de Verenigde Naties. Deze duurzame ontwikkelingsdoelstellingen zijn in 2015 door de VN vastgesteld en hebben als doel om in 2030 belangrijke mondiale kwesties op 17 uiteenlopende aandachtsgebieden te hebben opgelost. De kwesties variëren van armoedebestrijding tot klimaatverandering en van duurzame consumptie tot productie.

FIGUUR 1.1 SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Voortgang op de verschillende SDG's wordt gemeten aan de hand van 169 onderliggende doelstellingen. Deze doelstellingen worden elk weer gemeten op basis van 232 vooraf vastgestelde indicatoren. Het idee achter de SDG's is dat verschillende actoren in de samenleving binnen de eigen invloedssfeer bijdragen aan behalen van de doelen. Nationale staten hebben in veel gevallen een belangrijke bijdrage te leveren, maar ook het bedrijfsleven en institutionele beleggers kunnen binnen de eigen invloedssfeer bijdragen leveren aan het behalen van doelstellingen. Wij vragen aan bedrijven om te definiëren hoe zij concreet bijdragen aan de SDG's.

Analyse van het Nederlandse SDG Platform heeft de kansen en beperkingen inzichtelijk gemaakt voor bijdragen aan de SDG's door institutionele beleggers. Daar waar blijkt dat op meetbare wijze kan worden bijgedragen aan een doelstelling, zullen wij dit koppelen aan onze engagementdoelstellingen en zullen wij hierover rapporteren.

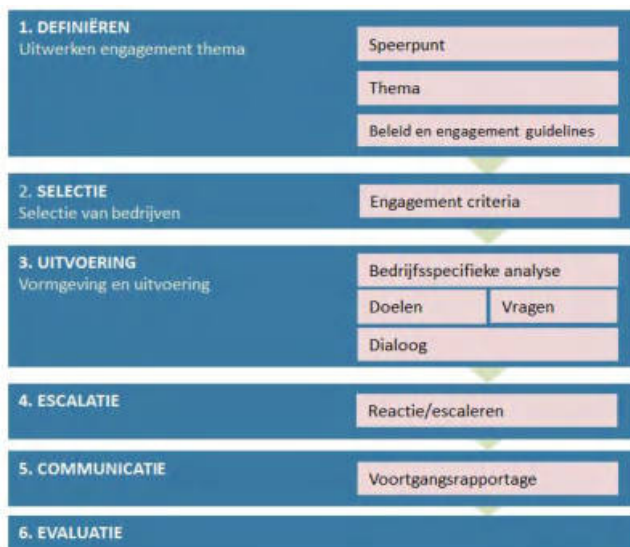
TABEL 1.1 LOPENDE ENGAGEMENT THEMA'S

Thema			
Waterrisico's in de elektriciteits- en watersector			
Leefbaar Loon			
Transport en Klimaat			
Access to Nutrition			
Klimaattransitie			
Energie efficiëntie			

Engagementproces

Het thematisch engagementproces kent zes fases, zoals weergegeven in figuur 1.2. Deze zullen we verder toelichten.

FIGUUR 1.2 PROCES THEMATISCH ENGAGEMENT



Definiëren

Binnen de speerpunthema's worden potentiële engagementthema's geïdentificeerd. Dit leidt tot een engagement long-list van potentiële thema's voor opname in het thematische engagementprogramma. Belangrijke bronnen zijn hierbij ESG-analyses van beleggers en externe onderzoeksbureaus, actuele en relevante maatschappelijke thema's en wetenschappelijke onderzoeken.

Selectie

Op basis van verder vooronderzoek en met oog voor een goede verdeling van thema's over speerpunten worden thema's op een short-list geplaatst. Op basis van afstemming met BPL Pensioen en de inhoudelijke analyses van ondernemingen in de beleggingsportefeuilles worden sub-thema's vastgesteld en ondernemingen geselecteerd voor opname in het programma. Met name ondernemingen die nog stappen kunnen zetten en openstaan voor engagement komen in aanmerking voor opname in het programma.

Uitvoering

Na selectie wordt de dialoog met een onderneming opgestart. Het gesprek met ondernemingen vindt op verschillende manieren plaats. De initiatie van de dialoog verloopt veelal via brief en/of e-mail waarbij het onderwerp dat wordt aangevoerd wordt geïntroduceerd en toegelicht. Het vervolg van de dialoog vindt veelal plaats via conference calls, video calls of een bezoek aan het bedrijf.

Escalatie

Indien een onderneming niet (goed) reageert wordt via andere wegen geprobeerd het contact tot stand te brengen en wordt zo nodig geëscaleerd, bijvoorbeeld door middel van samenwerking met andere investeerders.

Communicatie

Over de omvang, doelstellingen en voortgang van de dialogen wordt op halfjaarbasis gerapporteerd middels dit verslag of direct aan de BPL Pensioen beleggingsadviescommissie indien nodig. Indien gewenst wordt de voortgang van de dialogen mondeling toegelicht.

Evaluatie

De dialogen, de gestelde doelen en de samenstelling van het engagementprogramma wordt elk halfjaar geëvalueerd. Op basis daarvan worden ondernemingsdoelstellingen bijgesteld wanneer wenselijk en kunnen ondernemingen toegevoegd of verwijderd worden aan het programma, afhankelijk van de voortgang.

Reikwijdte van engagementbeleid

Als aandeelhouder en als obligatiehouder financieren beleggers dezelfde bedrijfsactiviteiten. Het is dan ook relevant om de mogelijkheid te hebben ondernemingen vanuit beide perspectieven aan te kunnen spreken. Dat betekent dat in de selectiefase in kaart wordt gebracht welke belangen BPL Pensioen heeft in het bedrijf via aandelen of bedrijfsobligaties. Mede op basis van deze analyse komen ondernemingen in aanmerking voor opname in het engagementprogramma. Dit betekent in de praktijk dat de ondernemingen zich kunnen bevinden in de volgende beleggingsuniversums:

- Aandelen ontwikkelde markten
- Bedrijfsobligaties ontwikkelde markten
- Aandelen opkomende markten
- High-Yield bedrijfsobligaties

2. Voortgang thema's

Om doelgericht en gestructureerd te werk te gaan worden alle thematische engagement mijlpalen gebruikt voor het meten en het rapporteren van de voortgang. Tabel 2.1 toont een gedetailleerd overzicht. Deze mijlpalen geven aan welke voortgang er per thema en per onderneming is geboekt. In de volgende hoofdstukken wordt per thema de voortgang per onderneming geduid, inclusief achtergrondinformatie over het thema en casus.

TABEL 2.1 STAPPEN DIALOOG¹

	Mijlpaal	Uitleg	Indicator
1	Analyse van het bedrijf	Bij het opstarten van een nieuwe thematische dialoog wordt bepaald welke ondernemingen in het programma worden opgenomen. Per onderneming wordt een nulmeting uitgevoerd op basis van publieke informatie en ESG-analyses in relatie tot het thema. De nulmeting geeft aan in welke fase de onderneming zich bevindt ten aanzien van het thema.	Uitgevoerd / in uitvoering
2	Initiëren dialoog	Wij initiëren de dialoog veelal door een inleidende brief of e-mail te sturen, wanneer nodig gevolgd door een follow-up telefoongesprek. Dit vormt de start van een meerjarig dialoogtraject.	Geïnitieerd
3	Voeren van dialoog	Wanneer de onderneming bevestigt dat zij in gesprek willen wordt er een bijeenkomst of een telefonische vergadering opgezet. Tijdens het eerste gesprek worden o.a. de bevindingen van het vooronderzoek voorgelegd en de stappen die de onderneming op dit thema zet besproken.	Dialoog loopt / onderneming niet open
4	Toezegging onderneming	De wijze waarop de onderneming aangeeft zich in te willen spannen om zaken verder te onderzoeken, ontwikkelen en uitvoeren documenteren wij als toezeggingen. Deze kunnen kwalitatief hoogwaardig zijn (positief), of nog niet volledig voldoen aan de door ons gestelde ambities (neutraal), of kunnen uitblijven (geen toezegging).	Positieve toezegging / neutrale toezegging
5	Aanpassen beleid & proces	De mate waarin de gedane toezeggingen daadwerkelijk worden vertaald in stappen door de onderneming. Bijvoorbeeld door het beleid te vernieuwen, zaken te onderzoeken of processen aan te passen.	Volledig aangepast / deels aangepast
6	Afronden dialoog	Wanneer de onderneming aantoonbaar de gewenste stappen heeft gezet ten aanzien van de doelstellingen kan de dialoog worden afgesloten. Indien dit niet het geval is binnen de gestelde termijn voor het engagementtraject wordt de dialoog niet succesvol afgerond.	Succesvol afgerond / deels succesvol afgerond

¹ Bron: Achmea Investment Management



3. Waterrisico's in de elektriciteit- en watersector

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.

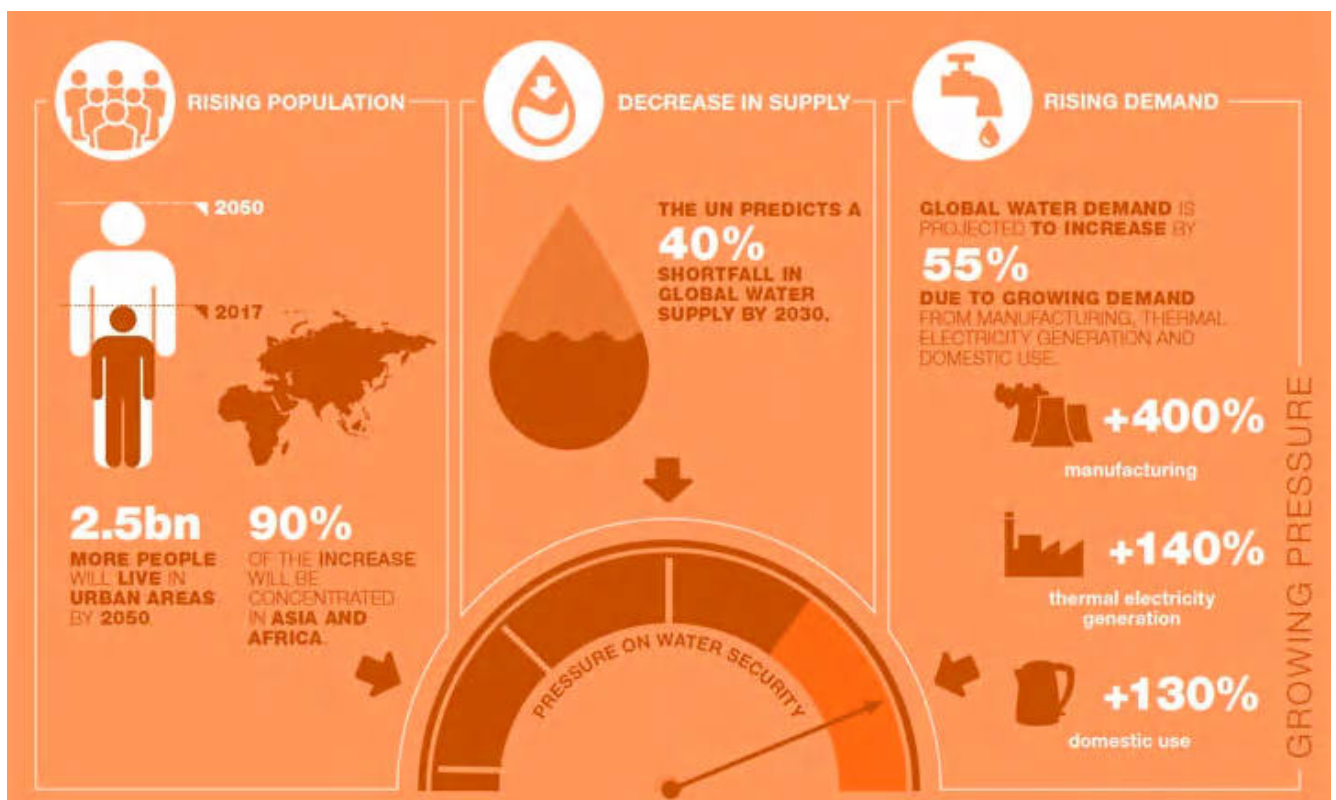
3.1. Introductie thema

Achtergronden van thema

Het World Economic Forum stelt in het Global Risk Report 2017 dat de water crisis - gemeten naar impact- tot de top drie van wereldwijde risico's behoort. 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. Water komt daarom als belangrijke bedreiging voor de water-intensieve energiesector naar voren.

Een studie door het Carbon Disclosure Project (Charged or Static, april 2017) maakte de omvang van waterproblematiek in elektriciteitsbedrijven duidelijk zichtbaar. Ook MSCI stelt dat (in het bijzonder Amerikaanse) elektriciteitsbedrijven toenemende fysieke risico's lopen als gevolg van extreme weersomstandigheden zoals droogte of juist extreme regenval. Elektriciteitsbedrijven zijn vaak sterk afhankelijk van de beschikbaarheid van grote hoeveelheden water om te kunnen functioneren.

FIGUUR 3.1.1 TOENEMENDE DRUK OP WATERBRONNEN



Kerncentrales en conventionele elektriciteitsbedrijven, die gebruikmaken van stoomopwekking om turbines aan te drijven, hebben 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.

Fluctuaties in de beschikbaarheid van water, toenemende kapitaalkosten door technologische aanpassingen, veranderende wetgeving en vergunningverlening kunnen zeer nadelige gevolgen hebben voor de operationele continuïteit en kosten van elektriciteitsopwekking in de komende jaren met als mogelijk resultaat zelfs de afwaardering van bezittingen. Deze fysieke risico's van klimaatverandering zijn ook relevant voor institutionele beleggers. Opvallend zijn de onderlinge afhankelijkheden tussen water en energievoorziening en daarmee de noodzaak om watermanagement goed te organiseren.

Om de risico's goed te kunnen begrijpen en de wijze waarop bedrijven deze benaderen, vragen wij bedrijven om op een heldere manier te rapporteren. In de kern verwachten wij van ondernemingen dat zij een waterrisico beheerssysteem hebben, dat ze de watervoetafdruk 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 6: Schoon Water en Sanitair**

We richten ons hierbij met name op het onderliggende doel 6.4 dat zich richt op het verhogen van de efficiëntie van het watergebruik in alle sectoren.

- **SDG 13: Klimaatactie**

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

Contactmomenten en voortgang

Uit de recente dialogen met water- en elektriciteitsbedrijven blijkt dat bedrijven zich meer en serieuzer bezighouden met de beschikbaarheid van water en de eventuele risico's die hiermee gepaard gaan. Bedrijven die wij spreken hebben het onderwerp op de agenda staan. Niet in de laatste plaats omdat dit door overheden en toezichthouders verwacht wordt.

Gedurende het eerste halfjaar van 2019 zijn er gesprekken geweest met twee ondernemingen. Met de overige worden nieuwe gesprekken ingepland voor het tweede halfjaar. 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 watergebied en de eenduidige rapportage over impact en risico.

Over de voortgang en het vervolg op onze dialogen leest u meer op de volgende pagina's.

3.2. Voortgang thema

Per eind juni 2019 laat het thema onderstaande voortgang op mijlpalen zien. De profielen van de individuele ondernemingen zijn weergegeven in het volgende hoofdstuk.

Onderneming	Land	1. Analyse van het bedrijf	2. Initiëren dialoog	3. Voeren dialoog	4. Toezegging bedrijf	5. Aanpassen beleid	6. Afronding dialoog
Pinnacle West Capital Corporation	Verenigde Staten						
Veolia Environnement SA	Frankrijk						
Emera Inc	Canada						
Severn Trent Plc	Verenigd Koninkrijk						
United Utilities Group PLC	Verenigd Koninkrijk						
Public Service Enterprise Group Inc	Verenigde Staten						
Chubu Electric Power Company, Incorporated	Japan						
American Water Works Company, Inc.	Verenigde Staten						
ENGIE SA	Frankrijk						
Fortum Oyj	Finland						
Tohoku Electric Power Company, Incorporated	Japan						
Electricite de France SA	Frankrijk						

Symbol	1. Analyse van het bedrijf	2. Initiëren dialoog	3. Voeren dialoog	4. Toezegging bedrijf	5. Aanpassen beleid	6. Afronding dialoog
	Afgerond	Brief verzonden en ontvangst bevestigd	Gesprekken ingepland of gevoerd	Voorstel beleidswijziging beoordeeld en akkoord	Beleidswijziging doorgevoerd	
	Gestart	Brief verzonden	Gesprekken nog niet ingepland	Voorstel beleidswijziging beoordeeld en nog niet akkoord	Beleidswijziging wordt doorgevoerd	
			Gesprek afgewezen	Voorstel beleidswijziging nog niet beoordeeld	Beleidswijziging wordt niet doorgevoerd	
	Statuswijziging in rapportageperiode					
	Statuswijziging in rapportageperiode					



4. Energie efficiëntie in de staal en chemie industrie

Wereldwijd heeft verbetering van energie efficiëntie de groei van het energiegebruik met ca. 12% afgeremd. Bovendien toont scenarioanalyse aan dat zelfs bij een verdubbeling van het GDP in 2040 toch een lagere wereldwijde uitstoot van broeikasgassen mogelijk is dan vandaag. Enkel door energie-efficiëntie kan meer dan 40% van de volgens de Parijse doelstellingen benodigde vermindering van CO₂-uitstoot worden bereikt. Energie-efficiëntie is zodoende het sleutelwoord in het mogelijk maken van verdere economische groei, zonder evenredige groei in uitstoot. Energie-efficiëntie is onmisbaar geworden voor het bereiken van de wereldwijde klimaatdoelen.

4.1. Introductie thema

Achtergronden van thema

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.

Met verbeterde energie-efficiëntie gaan, naast lagere broeikasgasemissies, ook belangrijke andere economische, ecologische en sociale voordelen gepaard.

Energiebesparingen zijn, sec bekeken, 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 energiezekerheid door verminderde invoer en uitgebreide toegang tot moderne energiediensten. (Bron: 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.

Doelstellingen

We onderzoeken in welke mate de bedrijven in de beleggingsportefeuilles voorbereid zijn op markt- en beleidsontwikkelingen op het gebied van klimaatverandering en energie-efficiëntie. Ook onderzoeken we de materialiteit van energie-efficiëntie voor bedrijven in de gekozen sectoren.

Lange termijn strategie

Wij verwachten dat geselecteerde bedrijven een lange termijn klimaatstrategie formuleren. En dat ze daarbij rekening houden met strategische en financiële risico's en kansen als gevolg van klimaatverandering, zoals veranderingen in beleid, mogelijke invoering of verhoging van een CO₂-prijs, markt en technologische ontwikkelingen. Deze komen mogelijk naar voren door een grondige risico-analyse en het opstellen van een 2°C scenario.

SMART doelstellingen

Wij verwachten van de onderneming dat ze zich committeert 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 ('Science Based Targets').

Operationele efficiëntie

Wij verwachten dat er binnen de operatie focus is op energie-efficiëntie en relevante energie-efficiëntiemaatregelen geïmplementeerd worden. Het bedrijf optimaliseert het proces door het gebruik 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.

Transparantie

Het bedrijf 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**

We richten ons hierbij op het onderliggende doel 7.2 die 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.

- **SDG 9: Industrie, innovatie en infrastructuur**

We richten ons hierbij op het onderliggende doel 9.4 dat zich o.a. richt op het verduurzamen van industrieën.

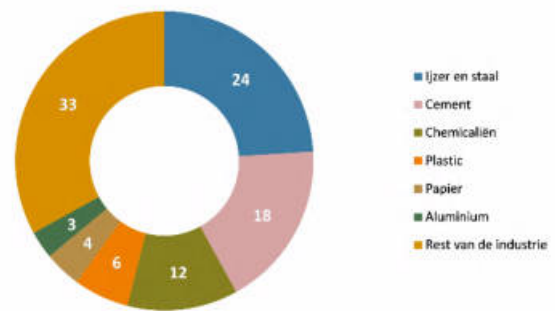
Voortgang

Gedurende de rapportageperiode hebben wij ons onderzoek afgerond, geschikte bedrijven voor engagement geselecteerd en de eerste uitnodigingen voor een dialoog verstuurd. Er vonden nog geen specifieke inhoudelijke contacten plaats met ondernemingen.

Vervolgstappen

Naar onze verwachting zullen in het tweede halfjaar van 2019 de eerste gesprekken met de geselecteerde bedrijven plaatsvinden.

FIGUUR 4.1.1 TOTALE INDUSTRIËLE CO₂-UITSTOOT OPGEDEELD NAAR SUBSECTOREN (%) ²



Welke bedrijven selecteren we voor engagement in de chemie en staal sector?

De geselecteerde bedrijven zijn geselecteerd op basis van;






1. Aanwezigheid in de portefeuilles van BPL Pensioen
2. Relevantie van het thema energie-efficiëntie voor de bedrijfsvoering en de mogelijkheid verbeteringen door te voeren. Hiervoor is een scan gemaakt op basis van Carbon Disclosure Project (CDP) data en MSCI data, waarbij de MSCI score een algemeen beeld geeft van de ESG prestaties van het bedrijf en de CDP score een oordeel geeft over de transparantie rondom klimaatbeleid en prestaties.
3. Regionale en sectorverdeling.
4. Op basis van een analyse schatten we in dat de engagement effectief zal zijn.

² annualreviews.org

4.2. Voortgang thema

Per eind juni 2019 laat het thema onderstaande voortgang op mijlpalen zien. De profielen van de individuele ondernemingen zijn weergegeven in het volgende hoofdstuk.

Onderneming	Land	1. Analyse van het bedrijf	2. Initiëren dialoog	3. Voeren dialoog	4. Toezegging bedrijf	5. Aanpassen beleid	6. Afronding dialoog
Fortescue Metals Group Ltd	Australië						
Nucor Corporation	Verenigde Staten						
Covestro AG	Duitsland						
PPG Industries, Inc.	Verenigde Staten						
Umicore	België						
Sika AG	Zwitserland						

Symbol	1. Analyse van het bedrijf	2. Initiëren dialoog	3. Voeren dialoog	4. Toezegging bedrijf	5. Aanpassen beleid	6. Afronding dialoog
	Afgerond	Brief verzonden en ontvangst bevestigd	Gesprekken ingepland of gevoerd	Voorstel beleidswijziging beoordeeld en akkoord	Beleidswijziging doorgevoerd	
	Gestart	Brief verzonden	Gesprekken nog niet ingepland	Voorstel beleidswijziging beoordeeld en nog niet akkoord	Beleidswijziging wordt doorgevoerd	
			Gesprek afgewezen	Voorstel beleidswijziging nog niet beoordeeld	Beleidswijziging wordt niet doorgevoerd	
	Statuswijziging in rapportageperiode					
	Statuswijziging in rapportageperiode					



5. Transport en klimaat

De transportsector draagt ruim 25% bij aan de totale Europese CO₂-uitstoot. Hoewel de transportsector grotendeels buiten het akkoord 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.

5.1. Introductie thema

Achtergrond van thema

Tijdens de klimaatconferentie van de Verenigde Naties in Parijs eind 2015 (COP21) bereikten de bijna 200 deelnemende landen overeenstemming over een bindend klimaatakkoord. Daarmee moet de uitstoot van broeikasgassen worden teruggedrongen en de opwarming van de aarde worden beperkt tot maximaal 2°C.

De wereldwijde CO₂-uitstoot moet op basis van het klimaatakkoord in 2050 met 95 procent zijn teruggebracht ten opzichte van 1990. Voor de 1,5°C -doelstelling komt dit neer op een emissiereductie van meer dan 100%. De transportsector draagt momenteel voor ruim 25% bij aan Europa's totale CO₂-uitstoot van broeikasgassen. Hoewel de transportsector grotendeels buiten het akkoord is gebleven, dient de sector dus wel een belangrijke bijdrage te leveren aan de CO₂-reductie om de doelstellingen te behalen.

In de samenleving neemt globalisering een steeds grotere rol in. Deze stijgende lijn in de wereldhandel betekent dat de transsportsector ook sterk in omvang toeneemt. Volgens verwachtingen van de OESO zullen de vrachtvolumes in 2050 met 350% toenemen in vergelijking met basisjaar 2010. Uit een onderzoek van de Verenigde Naties blijkt zelfs dat zonder een agressief en duurzaam beleid de CO₂-uitstoot in de transportsector in 2050 zou kunnen verdubbelen. Het plaatst de sector voor grote uitdagingen. Temeer omdat in de transportsector nog niet dezelfde geleidelijke daling van de CO₂-emissies als in andere sectoren zichtbaar is geweest. Bedrijven in deze sector kunnen dus een grote bijdrage leveren aan het behalen van de doelstellingen uit het Parijsakkoord, maar krijgen ook de kans om uit klimaatgerelateerde ontwikkelingen belangrijke economische voordelen te realiseren. Zo zijn de klimaatrisico's die transportbedrijven lopen om te zetten in kansen.

Focus en doel van thema

De transportsector omvat een breed scala aan industrieën. We kiezen ervoor om ons in eerste instantie te richten op de industriegroep 'logistiek'. Onze eerste inventarisatie laat zien dat er relatief weinig aandacht aan deze industrie wordt besteed in engagementprogramma's terwijl de te behalen winst in termen van CO₂-reductie en energie-efficiëntie door ons als hoog wordt ingeschat. Door ons te richten op deze relatief onontgonnen markt 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 minder weerstand door een schip schoon te houden) en logistieke planning voor het laden van voertuigen en routeplanning.

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 en onderliggend doel 7.3 dat zich richt op het verhogen van energie-efficiëntie.

- **SDG 9: Industrie, innovatie en infrastructuur**

We richten ons hierbij op het onderliggende doel 9.4 dat zich richt op moderniseren van infrastructuur en industrieën om hen duurzaam te maken, waarbij de focus ligt op een grotere doeltreffendheid bij het gebruik van hulpbronnen en van schonere en milieuvriendelijke technologieën.

• **SDG 13: Klimaatactie**

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

Doelstellingen

We stellen ons ten aanzien van de industriegroep ‘logistiek’ concreet ten doel om:

1. Transportbedrijven aan te moedigen om transparant te zijn over (a) de CO₂-uitstoot en (b) de gehanteerde strategie om te blijven voldoen aan de striktere CO₂- (zelf)regulering;
2. Transportbedrijven aan de hand van best practices (a) inzicht te geven in de mogelijkheden tot het reduceren van het gebruik van fossiele brandstoffen en (b) te stimuleren over te schakelen op hernieuwbare energiebronnen.

Indicatoren

1. Corporate governance en risicomanagement

Wij vragen bedrijven klimaatverandering en CO₂-efficiëntie in het bijzonder een belangrijke plaats te geven in het beleid van de onderneming. Relevante indicatoren zijn:

- Erkennen van urgentie en materialiteit van het reduceren van de CO₂-uitstoot.
- Beschikbaar maken van capaciteit en expertise op bestuursniveau ten aanzien van klimaatverandering.
- Integratie van klimaatscenario’s (waaronder gebruik van fossiele brandstoffen) bij bepaling van lange termijn financiële risico’s .

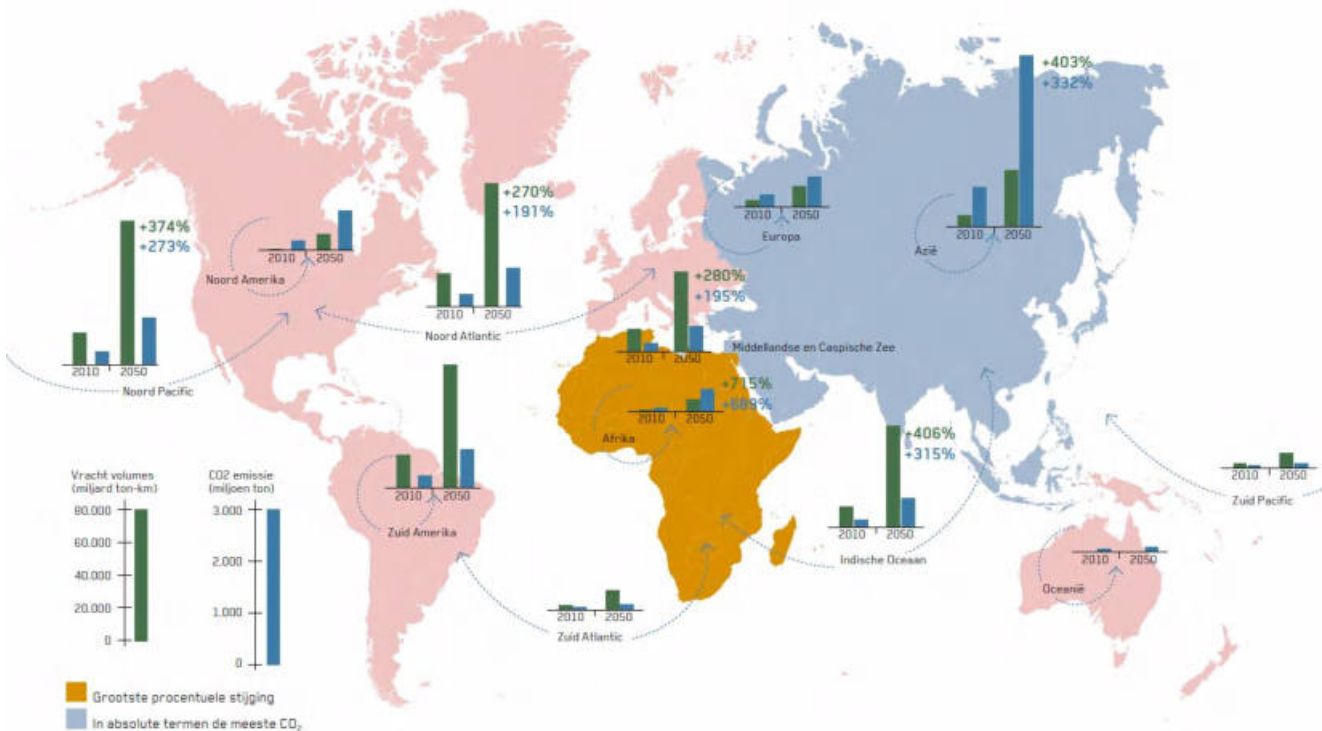
2. Transparantie brandstofefficiëntie

- Rapportage over het brandstofverbruik (per logistieke activiteit en per transportmiddel).
- Integratie brandstofefficiëntie in de strategie, planning, activiteiten en investeringsbeslissingen.

Vervolgstappen

Volgens planning zijn in het eerste kwartaal van dit jaar de dialogen gestart door middel van een brief aan de geselecteerde ondernemingen. Met vier van de vijf ondernemingen is inmiddels de dialoog op gang gekomen. Wij namen tijdens onze eerste gesprekken de gelegenheid om kennis te maken en uitleg te geven over de achtergrond en doelen van onze engagement. De gesprekken verliepen positief en leidden in een enkel geval (zie Deutsche Post) tot een snel vervolgesprek over de klimaatstrategie van het bedrijf. De dialoog met Expeditors International of Washington kwam nog niet op gang. Dit bedrijf zullen wij ook in de tweede helft van 2019 verder aansporen met ons in gesprek te gaan.

FIGUUR 5.1.1 VRACHTVOLUMES DOOR INTERNATIONALE HANDEL EN DE DAARAAN VERBONDEN CO₂-UITSTOOT PER ROUTE ³



³ OECD, ITF, The Carbon Footprint of Global Trade

5.2. Voortgang thema

Per eind juni 2019 laat het thema onderstaande voortgang op mijlpalen zien. De profielen van de individuele ondernemingen zijn weergegeven in het volgende hoofdstuk.

Onderneming	Land	1. Analyse van het bedrijf	2. Initiëren dialoog	3. Voeren dialoog	4. Toezegging bedrijf	5. Aanpassen beleid	6. Afronding dialoog
Deutsche Post AG	Duitsland						
Royal Mail plc	Verenigd Koninkrijk						
United Parcel Service, Inc. Class B	Verenigde Staten						
Expeditors International of Washington, Inc.	Verenigde Staten						
C.H. Robinson Worldwide, Inc.	Verenigde Staten						

Symbol	1. Analyse van het bedrijf	2. Initiëren dialoog	3. Voeren dialoog	4. Toezegging bedrijf	5. Aanpassen beleid	6. Afronding dialoog
	Afgerond	Brief verzonden en ontvangst bevestigd	Gesprekken ingepland of gevoerd	Voorstel beleidswijziging beoordeeld en akkoord	Beleidswijziging doorgevoerd	
	Gestart	Brief verzonden	Gesprekken nog niet ingepland	Voorstel beleidswijziging beoordeeld en nog niet akkoord	Beleidswijziging wordt doorgevoerd	
			Gesprek afgewezen	Voorstel beleidswijziging nog niet beoordeeld	Beleidswijziging wordt niet doorgevoerd	
	Statuswijziging in rapportageperiode					
	Statuswijziging in rapportageperiode					



6. Klimaattransitie

In het klimaatakkoord van Parijs hebben circa 200 landen afgesproken om de opwarming van de aarde te beperken tot ruim onder de twee graden, waarbij het streven is de opwarming van de aarde beneden de 1,5 graad te houden. In een rapport van de Intergouvernementele Werkgroep betreffende klimaatverandering (IPCC), wordt gesteld dat hiertoe het totaal aan mondiale CO₂-emissies tegen 2030 met 45% zal moeten dalen ten opzichte van 1990. Omdat fossiele brandstoffen, die bij de verbranding een groot deel van de CO₂-uitstoot veroorzaken, vooralsnog een centrale rol in de energievoorziening spelen, zal een verstrekkende transitie van de energievoorziening nodig zijn om de uitstoot van broeikasgassen fors te reduceren (DNB, 2018). Wereldwijd spannen overheden, (maatschappelijke) organisaties en consumenten zich in om een transitie mogelijk te maken naar een koolstofarme economie. Daarbij ligt de nadruk op investeren in meer hernieuwbare energie en het afbouwen van onze afhankelijkheid van fossiele energiebronnen.

6.1. Introductie thema

Achtergronden van thema

Centraal: de gevolgen voor ondernemingen

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 bedrijven 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 bedrijven en welke keuzes liggen hieraan ten grondslag? Zijn bedrijven in staat om verschillende toekomstscenario's uit te werken, veranderingen waar te nemen en tijdig te anticiperen?

Doelstellingen

Het doel is om bedrijven een gedegen klimaatstrategie te laten ontwikkelen en uit te laten voeren. Dit betekent dat de strategie zowel financieel als maatschappelijk robuust moet zijn. Ook dient begrepen te worden hoe een organisatie haar klimaatgerelateerde risico's en kansen meet en monitort. Toegang tot de door een organisatie gehanteerde maatstaven en doelstellingen stelt 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 onderliggende KPI's zijn afgeleid van relevante klimaatvoorschriften en scenario's zoals beschreven in het 2°C scenario en de aanbevelingen van de Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) werkgroep.

Auto's, Olie en Gas

Wij verwachten dat bedrijven zich voorbereiden op de gevolgen van de klimaattransitie, waarin kansen en risico's inzichtelijk zijn gemaakt. Welke visie heeft een autoproducent op de ontwikkeling van elektrisch rijden? Wat betekent dit voor de ontwikkeling van nieuwe modellen? Scenario's over veranderende markten kunnen daarbij heel nuttig zijn. Kunnen olie- en gasbedrijven zelf ook sturend zijn in de transitie naar hernieuwbare energie of zijn zij slechts afhankelijk van de vraag? Verder wordt verwacht dat bedrijven transparant zijn 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 die 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 die zich richt op maatregelen inzake klimaatverandering.

Contactmomenten en voortgang

Met behulp van het PACTA 2°C scenarioanalyse model van het 2 ° Investing Initiative is het beleggingsuniversum getoetst. Het rapport 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 de observaties in het rapport 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°C - 4°C scenario dan een 1,5-2°C scenario.

De geselecteerde bedrijven zijn geselecteerd op basis van:

1. Aanwezigheid in de portefeuilles;
2. Transitiegevoelige bedrijven op basis van 2°C scenarioanalyses, die een relatief hoge exposure hebben in de portefeuille van BPL Pensioen;
3. Relevantie van het thema klimaattransitie voor de bedrijfsvoering en de mogelijkheid verbeteringen door te voeren. Hiervoor is een scan gemaakt op basis van MSCI data, CDP Disclosure date en scoring middels het Transition Pathway Initiative;
4. Op basis van een analyse schatten we in dat de engagement effectief zal zijn.

^a *Transition Pathway Initiative (TPI) score*
Beoordeling op basis van levels om te beoordelen hoe bedrijven omgaan met de klimaatverandering en de risico's die dit met zich meebrengt voor hun bedrijf. Levels: 0 = unaware, 1 = awareness, 2 = Building capacity, 3 = Integrating into operational decision making en 4 = strategic assessment.

^b *CDP Score.*
De score van het bedrijf bestaat uit twee factoren: 1) de mate van detail en de volledigheid van haar antwoorden, en 2) haar bewustzijn van de klimaatproblematiek, haar managementmethoden en de vooruitgang in de strijd tegen de klimaatverandering.

^c *MSCI Low Carbon Transition score*
Een bedrijfsscore die de mate van afstemming van een bedrijf op de Low Carbon Transition meet. Bedrijven met een hogere Low Carbon Transition-score liggen meer in lijn met de klimaattransitie dan bedrijven met een lagere score (Score: 0-10).

TABEL 6.1.1 GESELECTEERDE BEDRIJVEN





Bedrijf	Sector	Regio	TPI Score ^a (0-4)	CDP Score ^b (A-F)	MSCI Score	Low Carbon Transition score ^c (1-10)
Subaru Corp.	Auto	Japan	Level 3	A-	BB	4,99
Renault	Auto	Frankrijk	Level 3	A-	A	5,05
BMW	Auto	Duitsland	Level 3	A-	A	5,31
Marathon Oil Corp.	Olie en gas	Verenigde Staten	Level 2	F	BBB	2,59
Exxon Mobil	Olie en gas	Verenigde Staten	Level 2	F	BBB	2,35
OMV AG	Olie en gas	Oostenrijk	Level 3	A-	AAA	2,36






Vervolgstappen

Naar onze verwachting zullen in het tweede halfjaar van 2019 de eerste gesprekken met de geselecteerde bedrijven plaatsvinden. Het totale traject neemt, afhankelijk van de voortgang, in totaal drie jaar in beslag.

6.2. Voortgang thema

Per eind juni 2019 laat het thema onderstaande voortgang op mijlpalen zien. De profielen van de individuele ondernemingen zijn weergegeven in het volgende hoofdstuk.

Onderneming	Land	1. Analyse van het bedrijf	2. Initiëren dialoog	3. Voeren dialoog	4. Toezegging bedrijf	5. Aanpassen beleid	6. Afronding dialoog
SUBARU CORP	Japan						
Renault SA	Frankrijk						
BMW	Duitsland						
Marathon Oil Corporation	Verenigde Staten						
Exxon Mobil Corp.	Verenigde Staten						
OMV AG	Oostenrijk						

Symbol	1. Analyse van het bedrijf	2. Initiëren dialoog	3. Voeren dialoog	4. Toezegging bedrijf	5. Aanpassen beleid	6. Afronding dialoog
	Afgerond	Brief verzonden en ontvangst bevestigd	Gesprekken ingepland of gevoerd	Voorstel beleidswijziging beoordeeld en akkoord	Beleidswijziging doorgevoerd	
	Gestart	Brief verzonden	Gesprekken nog niet ingepland	Voorstel beleidswijziging beoordeeld en nog niet akkoord	Beleidswijziging wordt doorgevoerd	
			Gesprek afgewezen	Voorstel beleidswijziging nog niet beoordeeld	Beleidswijziging wordt niet doorgevoerd	
	Statuswijziging in rapportageperiode					
	Statuswijziging in rapportageperiode					



7. 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. In opkomende markten en ontwikkelingslanden zijn de minimumlonen zoals vastgesteld door de overheden vaak veel lager dan een leefbaar loon of wordt het minimumloon in de praktijk niet toegepast en afgedwongen. Om toch een bestaansminimum te verdienen, moeten werknemers dan veel overuren maken, waardoor fysieke en mentale gezondheid negatief beïnvloed worden. Het niet toepassen van een leefbaar loon kan leiden tot reputatieschade voor bedrijven en maakt het moeilijker personeel vast te houden en de kwaliteitsstandaarden te waarborgen.

7.1. Introductie thema

Achtergrond van thema

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. In onderzoeken van Berenschot⁴ en Chapman & Thompson⁵ worden hiervoor verschillende redenen geïdentificeerd, namelijk dat bedrijven met een leefbaar loon:

- In staat zijn werknemers langer vast te houden, met lagere opleidingskosten tot gevolg;
- In staat zijn de productiviteit van hun werknemers te vergroten;
- Een stabielere en betere relatie met toeleveranciers kunnen realiseren;
- Verminderd risico op reputatie-schade lopen en door een beter imago hun marges kunnen vergroten.

Leefbaar loon is een thema dat een sterke relatie heeft met andere thema's op het gebied van arbeids- en mensenrechten. Zo is vakbondsvrijheid een belangrijke voorwaarde om te komen tot een leefbaar loon. Wanneer een leefbaar loon wordt betaald is het financieel mogelijk

om kinderen naar school te sturen. Het betalen van een leefbaar loon speelt daarom een belangrijke rol bij het voorkomen van kinderarbeid.

Veel beursgenoteerde bedrijven hebben een ingewikkelde productieketen met een groot aantal aan toeleveranciers. Dit maakt het lastig om te waarborgen dat in de hele keten een leefbaar loon wordt betaald.

De engagement op dit thema voeren we uit in samenwerking met een brede groep van investeerders binnen het Platform Living Wage Financials (PLWF). Door samen te werken zijn we in staat een diepgaande analyse te maken, een brede groep van bedrijven aan te spreken en meer druk uit te oefenen wanneer dat nodig is.

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

• SDG 1: Geen Armoede

We richten ons hierbij met name op de het onderliggende doel 1.1. en bijbehorende indicator 1.1.1. die zich richten op het verminderen van armoede.

• SDG 8: Eerlijk Werk en Economische Groei

We richten ons hierbij met name op het onderliggende doel 8.5 dat zich richt op waardig werk en werkgelegenheid en de onderliggende indicator 8.5.1. die zich richt op het verhogen van de uurlonen.

• SDG 10: Ongelijkheid Verminderen

We richten ons hierbij op het onderliggende doel 10.1 en onderliggende indicator 10.1.1 die zich richten op inkomensgroei van lage inkomens wereldwijd.

⁴ Berenschot, Living wage in international supply chains (2012).

⁵ Chapman & Thompson, The economic impact of local living wages, Economic Policy Institute (2006).

Doelstellingen

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. In tabel 7.1.1 zijn deze doelstellingen getoond. Afhankelijk van het bedrijf leggen we de nadruk op één of meer van deze doelstellingen.

TABEL 7.1.1 DOELSTELLINGEN LEEFBAAR LOON¹

Doelstelling	Toelichting
Beleidsvorming	Het bedrijf heeft beleid ontwikkeld op het onderwerp leefbaar loon, inclusief doelstellingen
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 in haar eigen bedrijfsvoering en bij toeleveranciers.
Samenwerking in de sector	Het bedrijf werkt op dit thema samen met andere partijen, bijvoorbeeld via sectorinitiatieven.
Transparantie	Het bedrijf is op dit thema transparant richting investeerders, consumenten en andere stakeholders en rapporteert over haar beleid, de implementatie en de voortgang.

¹ Bron: Achmea Investment Management

Geselecteerde sectoren & bedrijven

We zijn met het thema leefbaar loon medio 2018 van start gegaan. Er zijn toen twee sectoren geselecteerd; de kleding- en supermarktsector die we hieronder verder zullen toelichten.

Kledingindustrie: Leefbaar loon is een belangrijk thema binnen de kledingindustrie. Door de vele toeleveranciers, vaak gevestigd in landen met lage lonen en zwakke overheden zijn er veel misstanden, inclusief zeer lage lonen. Toch zijn er binnen de sector een aantal hoopvolle initiatieven die breder navolging verdienen en om de problematiek aan te pakken.

De tweede sector is de Supermarktsector. Deze sector kenmerkt zich door het enorme aantal producten. Daarom kent ook deze sector talloze leveranciers die op hun beurt producten leveren van vele producenten. De sector heeft dan ook op verschillende vlakken te maken met leefbaar loon:

1. Het betalen van leefbaar loon aan eigen medewerkers, met name relevant in de landen waar geen minimumloon bestaat of dit onder het bestaansminimum ligt.
2. Het betalen van leefbaar loon in de productieketen bij de producten, bijvoorbeeld thee of koffie, die in eigen beheer worden geproduceerd.
3. Het stimuleren van een leefbaar loon bij de producenten van de producten die binnen de winkels verkocht

worden maar door andere producenten worden gemaakt.

4. Het informeren van klanten over dit thema zodat zij hier hun eigen keuzes in kunnen maken.

De bedrijven in de kleding en supermarkt sector waarmee we spreken over leefbaar loon zijn geselecteerd op basis van:

1. Aanwezigheid in de portefeuilles.
2. Relevantie van het thema leefbaar loon voor de bedrijfsvoering en de mogelijkheid verbeteringen door te voeren. Hiervoor is o.a. een scan gemaakt op basis van MSCI data, jaarverslagen en andere beschikbare onderzoeken.
3. Het engagement van BPL Pensioen voegt iets toe aan de al lopende engagement binnen PLWF.

Een overzicht van de geselecteerde bedrijven is te zien in hoofdstuk 7.2.

Voortgang

Het afgelopen halfjaar hebben we de nadruk gelegd op engagement met supermarkten. Zo is gewerkt aan het toepasbaar maken van de methodologie van het Platform Living Wage Financials voor supermarktketens. We hebben dit gedaan op basis van eigen onderzoek en diverse gesprekken met experts van bijvoorbeeld maatschappelijke- en sector organisaties. Op basis van deze nieuwe methodologie zijn de bedrijven onder de loep genomen. De belangrijkste conclusie is dat eigenlijk alle supermarktketens nog aan het beginpunt staan wat betreft aandacht voor leefbaar loon, op een aantal veelbelovende pilots na. Na een eerste ronde gesprekken in 2018 zijn we dan ook op basis van deze bevindingen in 2019 een tweede ronde gesprekken aangegaan met alle vijf bedrijven.

De dialoog heeft al geleid tot een aantal toezeggingen. Zo heeft Metro AG toegezegd leefbaar loon explicieter in haar beleid op te nemen. Dit is eind juni ook daadwerkelijk gedaan. Carrefour heeft toegezegd op zoek te gaan naar een heldere doelstelling op het thema leefbaar loon. Algemeen staan alle vijf bedrijven open voor het onderwerp. Maar het in praktijk brengen van betaling van een leefbaar loon blijft ingewikkeld. Ook vanwege de grote druk op marges in de supermarkt sector.

In de kledingsector is er uitgebreid gesproken met Li&Fung. Een persoonlijk gesprek vond plaats op een conferentie over de OESO-richtlijnen in februari en er was telefonisch contact in april. Li&Fung is een bedrijf dat voor bekende kledingmerken de productie organiseert. Als Aziatisch bedrijf hebben zij een veel minder normatieve visie op het thema leefbaar loon. Het bedrijf verzamelt echter de data van duizenden toeleveranciers. Daardoor zien zij dat toeleveranciers die goed met hun werknemers omgaan en voldoende betalen ook beter in staat zijn om te innoveren en te concurreren. We hebben met Li&Fung besproken hoe zij op basis van deze data hun toeleveranciers kunnen stimuleren om de arbeidsomstandigheden te verbeteren en uiteindelijk een leefbaar loon te betalen.

Met Hugo Boss hebben we een eerste gesprek gehad. Hoewel het bedrijf lid is van de Fair Labor Association en lid is van een Duits samenwerkingsverband op het gebied van duurzame textielproductie kan het bedrijf nog veel verbeteren om betaling van een leefbaar loon te bevorderen. Zo heeft het bedrijf nog geen eigen visie op het gebied van leefbaar loon ontwikkeld en kijkt het bij de selectie en monitoring van haar toeleveranciers niet verder dan de wettelijke minimumlonen.

Vervolgstappen

Het PLWF organiseert in oktober 2019 een conferentie voor de bedrijven waarmee engagement gevoerd wordt. Op deze conferentie zullen we een open en constructief gesprek aangaan met bedrijven over de obstakels, best-practices en over de stappen die zij kunnen zetten om zich op dit thema te verbeteren.

Met de bedrijven uit de kledingsector bespreken wij in de tweede helft van 2019 de uitkomsten van onze nieuwe analyses op basis van de PLWF methodiek.

Platform Living Wage Financials

Het Platform Living Wage Financials (PLWF) is een groep Nederlandse financiële instellingen die samen werken op het thema 'leefbaar loon'. Het platform maakt gebruik van een gezamenlijke methodologie om de prestaties van bedrijven te beoordelen. De methodologie kijkt onder andere naar het beleid van het bedrijf, hoe het bedrijf dit implementeert, hoe het toe ziet op de naleving en hierover rapporteert. Met de methodologie wordt geanalyseerd hoe ver bedrijven zijn en welke onderwerpen relevant zijn voor de engagement gesprekken. Door een bedrijf elk jaar met behulp van deze methodologie te analyseren zijn we tevens in staat om te zien of de engagement gesprekken leiden tot vooruitgang. De methodologie onderscheidt verschillende fases waarin een bedrijf zich bevindt op het thema leefbaar loon; van 'embryonic (rudimentair)', 'developing' (in ontwikkeling), 'maturing' (volwassen) 'leading' (leidend). De uitkomsten van deze analyse per bedrijf brengen we verder voor het voetlicht in de volgende pagina's. Meer informatie over het Platform is te vinden op www.livingwage.nl

7.2. Voortgang thema

Per eind juni 2019 laat het thema onderstaande voortgang op mijlpalen zien. De profielen van de individuele ondernemingen zijn weergegeven in het volgende hoofdstuk.

Onderneming	Land	Rol	1. Analyse van het bedrijf	2. Initiëren dialoog	3. Voeren dialoog	4. Toezegging bedrijf	5. Aanpassen beleid	6. Afronding dialoog
Ralph Lauren Corporation Class A	Verenigde Staten	Lead						
Li & Fung Limited	Hong Kong	Co-lead						
V.F. Corporation	Verenigde Staten	Co-lead						
Home Depot, Inc.	Verenigde Staten	Co-lead						
HUGO BOSS AG	Duitsland	Co-lead						
Tesco PLC	Verenigd Koninkrijk	Lead						
Royal Ahold Delhaize N.V.	Nederland	Lead						
Casino, Guichard-Perrachon SA	Frankrijk	Lead						
METRO AG	Duitsland	Co-lead						
Carrefour SA	Frankrijk	Co-lead						
Kappahl	Zweden	Co-lead						

Bij de partijen waar we “lead investor” zijn hebben we de leiding in de voorbereiding en uitvoering van de engagement. Bij een “co-lead” rol wordt er nauw samengewerkt met een andere investeerders bij de uitvoering van de engagement. Naast bovenstaande ondernemingen waar we een actieve rol in het engagementproces hebben, wordt er ook een aantal engagementtrajecten ondersteund door gezamenlijke brieven mede te ondertekenen. Het betreft de ondernemingen Adidas, Burberry en The Gap.

Symbol	1. Analyse van het bedrijf	2. Initiëren dialoog	3. Voeren dialoog	4. Toezegging bedrijf	5. Aanpassen beleid	6. Afronding dialoog
	Afgerond	Brief verzonden en ontvangst bevestigd	Gesprekken ingepland of gevoerd	Voorstel beleidswijziging beoordeeld en akkoord	Beleidswijziging doorgevoerd	
	Gestart	Brief verzonden	Gesprekken nog niet ingepland	Voorstel beleidswijziging beoordeeld en nog niet akkoord	Beleidswijziging wordt doorgevoerd	
			Gesprek afgewezen	Voorstel beleidswijziging nog niet beoordeeld	Beleidswijziging wordt niet doorgevoerd	
	Statuswijziging in rapportageperiode					
	Statuswijziging in rapportageperiode					



8. Access to Nutrition

Één op de drie mensen wereldwijd is of ondervoed of juist te zwaar. Gezonde en voldoende voeding is daarom wereldwijd een belangrijke uitdaging. Bedrijven in de voedingsmiddelen industrie kunnen een bijdrage leveren aan het aanpakken van deze problematiek en daarmee inspelen op de trend dat consumenten en overheden steeds meer belang hechten aan goede voeding. In 2018 is de nieuwe access to nutrition index uitgebracht, een gedegen studie die in kaart brengt hoe voedingsbedrijven presteren op dit thema. Op basis van dit onderzoek wordt het gesprek aangegaan met deze bedrijven, in samenwerking met investeerders wereldwijd.

8.1. Introductie thema

Achtergronden van thema

Goede en voldoende voeding is van groot belang voor een gezonde samenleving. Juist voedingsbedrijven kunnen hier een belangrijke bijdrage aan leveren en tevens inspelen op deze 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 Acces to Nutrition index is een initiatief dat wereldwijd bedrijven in de voedingssector rangschikt op basis van hun presentaties op onder andere de 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 organisaties als de World Health Organisation. Er bestaat zowel een wereldwijde index als regionale indices die inzoomen op bedrijven uit de Verenigde Staten, India, Mexico en Zuid-Afrika. De nieuwste editie van de wereldwijde index is in mei 2018 gelanceerd en de editie die specifiek is gericht op de Verenigde Staten in november 2018.

De resultaten laten zien dat voedingsbedrijven nog belangrijke stappen op dit thema kunnen zetten. Zo blijkt dat slechts een derde van de voedingsproducten van onderzochte bedrijven als gezond kunnen worden gekwalificeerd.

Om de resultaten via investeerders onder de aandacht te brengen bij bedrijven is er, naast het onderzoek, zowel een

investor statement als een collectief engagementprogramma gelanceerd. Aan beide nemen we in het kader van dit engagement thema actief deel om zo bedrijven te stimuleren stappen te zetten op dit thema.

Doelstellingen

In het engagementtraject zijn verschillende doelen gesteld voor de bedrijven, gebaseerd op de uitgangspunten van de Access to Nutrition index:

- Bedrijven geven goede voeding een gedegen plek in de strategie, uitgewerkt in concreet beleid;
- Het bedrijf zet zich in om goede en gezonde producten te ontwikkelen;
- Het bedrijf zet zich in om goede voeding tegen een betaalbare prijs beschikbaar te maken;
- Het bedrijf ondersteunt met haar marketing activiteiten een gezond voedingspatroon;
- De producten van het bedrijf passen in een gezond dieet en gezonde levensstijl;
- Het bedrijf geeft via de verpakking goede informatie aan consumenten over de voedingswaarden. Bedrijven werken actief samen met andere belanghebbenden op het gebied van goede voeding.

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

• **SDG 2: Geen Honger**

We richten ons hierbij met name op de het onderliggende doel 2.2 dat zich richt op het uitbannen van slechte voeding(spatronen).

• **SDG 3: Goede Gezondheid en Welzijn**

We richten ons 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 & vervolgstappen

Op basis van de bedrijven die worden onderzocht binnen de Access to Nutrition index is een selectie van bedrijven gemaakt. In augustus en september 2018 zijn, in samenwerking met de coalitie van investeerders, de brieven verstuurd naar de bedrijven waar we binnen dit collectieve engagementprogramma een coördinerende rol hebben: Unilever, Nestlé, Conagra en Suntory.

Op dit moment hebben we met alle genoemde bedrijven contact gehad. We zien echter wel duidelijke verschillen tussen de bedrijven.

Conagra heeft lange tijd de boot afgehouden. Na diverse mails en telefonisch contact hebben we in februari 2019 echter een eerste verkennend gesprek gehad. In dit gesprek werd duidelijk dat Conagra rekening houdt met gezonde voeding binnen haar portefeuille aan producten. Echter het beleid kan nog aanzienlijk worden verbeterd, bijvoorbeeld door het stellen van heldere, concrete doelen op het gebied van goede voeding.

De dialoog met Unilever en Nestlé is duidelijk in een verdere fase. Met beide bedrijven hebben we nu meerdere gesprekken gevoerd. Beide bedrijven scoren al erg hoog in de Access to Nutrition index en tijdens de gesprekken blijkt dat er veel expertise aanwezig is. Echter, ook deze bedrijven kunnen nog stappen zetten ter verbetering. Zo werkt Unilever aan nieuwe doelen voor haar duurzaamheidsbeleid en heeft de nieuwe topman aangegeven het duurzaamheidsbeleid en de algehele strategie meer te willen integreren. Een belangrijke kans om focus op goede voeding een sterkere rol te laten spelen bij onder andere fusies en overnames. Ook kan Unilever stappen zetten om haar eigen beleid meer regio-specifiek te maken. Zo zijn er grote verschillen tussen bijvoorbeeld de Verenigde Staten en Afrikaanse landen wat betreft de problematiek rondom goede voeding.

Net als bij andere Japanse bedrijven verloopt het contact met Suntory moeizamer. Er is e-mailcontact, maar het bedrijf hield de boot af wat betreft het organiseren van een call, mogelijk vanwege taalproblemen. We hebben met het bedrijf daarom afgesproken dat we onze ideeën en suggesties wat betreft hun beleid op het gebied van goede voeding per e-mail met hen zouden delen. Na een grondig onderzoek van hun CSR beleid en uitvoering daarvan hebben we onze suggesties eind juni met hen gedeeld. Hoopvol is dat in het voorjaar in door de Access to Nutrition Foundation is gesproken met een vertegenwoordiger van Suntory tijdens een bezoek aan Japan. Dit gesprek was positief en via dit contact zullen we inzetten om alsnog een goede dialoog tot stand te brengen.

In de tweede helft van 2019 zullen we de dialoog voortzetten met in het bijzonder aandacht voor de volgende onderwerpen:

1. Het hoge suikergehaltes van producten;
2. Een strenger beleid ten aanzien van de marketing van ongezonde producten richting kinderen;
3. Het gezonder maken van de gehele productportfolio door gehalte van ongezonde ingrediënten (suiker en vet) te verminderen en het gehalte van gezonde ingrediënten te vergroten;
4. Het vergroten van de toegankelijk van gezonde voeding en daar een specifieke strategie per land of regio voor te ontwikkelen.

8.2. Voortgang thema

Per eind juni 2019 laat het thema onderstaande voortgang op mijlpalen zien. De profielen van de individuele ondernemingen zijn weergegeven in het volgende hoofdstuk.

Onderneming	Land	Rol	1. Analyse van het bedrijf	2. Initiëren dialoog	3. Voeren dialoog	4. Toezegging bedrijf	5. Aanpassen beleid	6. Afronding dialoog
Nestle S.A.	Zwitserland	Co-lead						
Suntory Beverage & Food Ltd.	Japan	Lead						
Unilever NV	Nederland	Lead						
Conagra Brands, Inc.	Verenigde Staten	Co-lead						

Bij de partijen waar we “lead investor” zijn hebben we de leiding in de voorbereiding en uitvoering van de engagement. Bij een “co-lead” rol wordt er nauw samengewerkt met een andere investeerder bij de uitvoering van de engagement. Naast bovenstaande ondernemingen waar we een actieve rol in het engagementproces hebben, wordt er ook een aantal engagementtrajecten ondersteund door gezamenlijke brieven mede te ondertekenen.

Symbol	1. Analyse van het bedrijf	2. Initiëren dialoog	3. Voeren dialoog	4. Toezegging bedrijf	5. Aanpassen beleid	6. Afronding dialoog
	Afgerond	Brief verzonden en ontvangst bevestigd	Gesprekken ingepland of gevoerd	Voorstel beleidswijziging beoordeeld en akkoord	Beleidswijziging doorgevoerd	
	Gestart	Brief verzonden	Gesprekken nog niet ingepland	Voorstel beleidswijziging beoordeeld en nog niet akkoord	Beleidswijziging wordt doorgevoerd	
			Gesprek afgewezen	Voorstel beleidswijziging nog niet beoordeeld	Beleidswijziging wordt niet doorgevoerd	
	Statuswijziging in rapportageperiode					
	Statuswijziging in rapportageperiode					



9. ESG dialoog Nederland

Nederlandse beursgenoteerde bedrijven zijn belangrijke actoren in de Nederlandse samenleving als werkverschaffers, centra voor innovatie en als bron van economische activiteit. Aandeelhouders hebben een controlerende rol en beïnvloeden via stembeleid en dialoog het ondernemingsbeleid. Vanwege de belangrijke rollen die Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen spelen is het relevant om extra aandacht te leggen op deze specifieke groep van ondernemingen via een permanente dialoog.

9.1. Achtergrond

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 de Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen zoals fusies en overnames, kunnen significante effecten hebben op lokale werkgelegenheid, de concurrentiepositie van de onderneming en langetermijn waarde creatie. 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 de 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 institutionele beleggers de mogelijkheid verantwoording af te leggen aan hun deelnemers en klanten over de wijze waarop zij als betrokken belegger invulling geven aan hun 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 lange termijn waardecreatie 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 2019 is er, voorafgaand aan de aandeelhoudersvergaderingen, de dialoog aangegaan met acht Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen. Deze dialogen vonden plaats binnen het Eumedion verband, zie tabel 9.1.1.

TABEL 9.1.1 DIALOGEN MET NEDERLANDSE BEURSGENOTEERDE ONDERNEMINGEN H1 2019

Onderneming	Besproken onderwerpen
Ahold-Delhaize	Lange termijn waardecreatie model, diversiteit, strategie, remuneratiebeleid.
DSM	Langetermijnwaardecreatie model, competentie- en diversiteitsmatrix, remuneratiebeleid.
Heineken	Lange termijn waardecreatie model, competentie- en diversiteitsmatrix, strategie en risico's, duurzaamheid, gedragscode, bier promotors.
KPN	Remuneratiebeleid.
Philips	Langetermijnwaardecreatie model, competentie- en diversiteitsmatrix, Remuneratie, externe auditor, risicomanagement.
Unilever	Strategie, remuneratiebeleid, duurzaamheid, corporate governance.
Wolters Kluwer	Langetermijnwaardecreatie model, competentie- en diversiteitsmatrix, Remuneratiebeleid.
ING Groep	Cultuur, risicomanagement, remuneratiebeleid.

Relevante ontwikkelingen

Dit jaar waren er diverse agendapunten op de aandeelhoudersvergadering geagendeerd die tot discussie leidden bij investeerders. Zo is er met ondernemingen gesproken over remuneratiebeleid, diversiteit, risicomanagement en cultuur.

In 2018 is ING veelvuldig negatief in het nieuws gekomen over haar beloningsbeleid en de schikking met het Openbaar

Ministerie (OM) naar aanleiding van de geconstateerde witwasfraude. Tijdens de aandeelhoudersvergadering van ING Groep bleek dat de aandeelhouders niet tevreden waren over het gevoerde beleid door het bestuur. 62,5% van de aandeelhouders stemde tegen het verlenen van decharge voor de raad van bestuur van ING en 62,7% tegen het verlenen van decharge voor de raad van commissarissen.

Dialogen met Nederlandse ondernemingen

Binnen het Eumedion verband en namens een aantal institutionele beleggers voerde het Pensioenfonds het gesprek met **Wolters Kluwer** in aanloop naar de aandeelhoudersvergadering. Een belangrijk gespreksonderwerp is het remuneratiebeleid. Dit remuneratiebeleid is sinds 2011 niet meer geagendeerd op de aandeelhoudersvergadering terwijl er diverse vragen op dit vlak leven bij investeerders zoals over de hoogte van de remuneratie. Het salaris van de CEO staat al jaren in de top van de beloningen van topbestuurders van beursgenoteerde ondernemingen in Nederland. Vanwege nieuwe wetgeving dient Wolters Kluwer het (herziene) beloningsbeleid ter stemming voor te leggen op de aandeelhoudersvergadering in 2020. Ook spraken we met Wolters Kluwer over haar business model in relatie tot lange termijn waardecreatie, het verbinden van specifieke doelstellingen aan de *Sustainable Development Goals* van de Verenigde Naties en over het publiceren van de diversiteit en achtergronden van bestuurders. We hebben tijdens de aandeelhoudersvergadering een aantal suggesties gedeeld met de raad van commissarissen en raad van bestuur om te komen tot een maatschappelijk verantwoord beloningsbeleid. Het bestuur heeft deze suggesties ter harte genomen. Wij blijven met het bestuur van Wolters Kluwer in gesprek in de aanloop naar het opstellen van een nieuw remuneratiebeleid.

We hebben met **Philips** gesproken over diverse onderwerpen, waaronder het lange termijn waardecreatie model. We hebben stilgestaan bij de link tussen financiële en niet-financiële *Key Performance Indicators* (KPI's) en de integratie hiervan in het waarde creatie model. 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. Er is een *unconscious bias awareness* training ontwikkeld om het risico op *bias* (vooringenomenheid) te mitigeren en de inclusieve cultuur te optimaliseren. Ook is er stilgestaan bij het invoeren van niet-financiële KPI's in het beloningsbeleid. We hebben gesproken over de effectiviteit van het risicomanagement en control framework in relatie tot eventuele fraude of corruptiezaken en over cybersecurity risico's. Tenslotte hebben we gesproken over het verlengen van het contract met de huidige accountant.

Bij **KPN** hebben we in de aanloop naar de aandeelhoudersvergadering gesproken over het nieuwe beloningsbeleid. KPN heeft voorgenomen wijzigingen met ons besproken en wij hebben een open discussie over deze wijzigingen kunnen voeren. Op een aantal punten heeft KPN

na dit gesprek haar voorstel voor een nieuw beloningsbeleid aangepast. Zo heeft KPN haar arbeidsmarkt peer group aangepast en enkele bedrijven buiten deze vergelijkingsgroep gelaten. Ook heeft KPN besloten om een deel van het beloningsbeleid voor de toekenning van opties niet aan te passen.

Bij **Heineken** spraken we over het lange termijn waardecreatie model. Ook hebben we het opnemen van een competentie- en *board diversity* matrix in het jaarverslag aangeraden. Daarnaast hebben we uitgebreid gesproken over strategie in het algemeen en daaraan gerelateerde risico's zoals wet- en regelgeving ten aanzien van alcoholgebruik. Zo is ook stilgestaan bij de groei van alcoholvrije dranken, een trend waar Heineken met Heineken 0.0 succesvol op inspeelt. Vanwege haar activiteiten in landen die behoren tot de meest corrupte landen in de wereld is het voor ons van belang om te weten hoe effectief Heineken is in het tegengaan van corruptie en omkoping. Heineken geeft aan dat het door middel van interne procedures corruptie weet te weren, maar dat ze geen invloed heeft op wat er zich buiten haar bedrijfsmuren afspeelt.

Bij **Ahold-Delhaize** is gesproken over hun langetermijnwaardecreatie business model. Er is een mooi overzicht opgenomen in het jaarverslag, echter zonder een kwantitatieve weergave van de bijdragen in 2018. Qua diversiteit in de raad van commissarissen zit Ahold Delhaize op het gewenste niveau van 30% vrouwelijke commissarissen. Het statutaire bestuur kent geen vrouwen, daarnaast kent de Executive Committee slechts één vrouw op de acht leden. We hebben vragen gesteld over het streefcijfer inzake genderdiversiteit en op welke termijn Ahold Delhaize dit streefcijfer wil realiseren. Ahold Delhaize erkent dat er ruimte tot verbetering is op het gebied van genderdiversiteit. Tevens is gesproken over het voornemen om het beloningsbeleid aan te passen. Ahold Delhaize heeft, in tegenstelling tot wat gebruikelijk is, geen consultatie gehouden bij grote Nederlandse aandeelhouders. We hebben gesproken over de interne beloningsverhoudingen en het effect van het voorgenomen beloningsbeleid hierop.

Bij **Unilever** is gesproken over de strategie, onder andere op het gebied van e-commerce activiteiten. Het bedrijf heeft recent een reeks gezondheids- en wellness gerelateerde overnames gedaan, zoals bijvoorbeeld in Nederland *De Vegetarische Slager*. Unilever heeft ambities om haar vaardigheden op het gebied van digitalisering en groeisnelheid te vergroten. Hiervoor is het van belang het juiste personeel aan te trekken en/of intern op te leiden. Unilever is er in geslaagd een nieuwe topman aan te stellen bij haar grootste divisie *Beauty & Personal Care*. Hij komt over van het Amerikaanse Amazon.com en neemt veel kennis mee op het gebied van innovatie, consumentenproducten en de onlinetailindustrie.

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 neemt Unilever duurzaamheidscriteria op in de doelstellingen voor de beloning van bestuurders.

Tenslotte is er stilgestaan bij de in 2018 voorgenomen samenvoeging van de twee hoofdkantoren van Unilever die door een gebrek aan steun van met name Britse aandeelhouders tot nader order is uitgesteld. Het bestuur blijft van mening dat de simplificatie op de lange termijn in het belang is van aandeelhouders. Een ander unificatievoorstel is wel reeds uitgevoerd, namelijk het afschaffen van de preferente aandelen. Unilever heeft besloten om alle certificaten van aandelen om te zetten in aandelen. Vanaf 1 juli 2019 kan aan de effectenbeurzen alleen nog in aandelen van Unilever worden gehandeld.

Bij **DSM** is onder meer gesproken over de competentie- en diversiteitsmatrix en het lange termijn waardecreatie model. Ook zijn we geconsulteerd over het nieuwe beloningsbeleid. We constateren dat de principes van het bestaande beloningsbeleid gehandhaafd zijn. De raad van commissarissen wil flexibiliteit om de maatstaven voor de jaarbonus en de lange termijn bonus aan te kunnen passen zolang dit in lijn is met de strategische doelstellingen van de onderneming en lange termijn waardecreatie. Wij hebben het belang benadrukt van een duidelijke rapportage over de gekozen maatstaven, doelstellingen en prestaties in het jaarlijkse remuneratierapport. Ook heeft DSM haar beleid aangepast voor de optionele *sign-on bonus* voor nieuw personeel en wordt de samenstelling van de arbeidsmarktreferentiegroep aangepast, bijvoorbeeld door meer rekening te houden met duurzaamheidscriteria. Tevens geeft DSM aan dat zij verdere stappen zal ondernemen op het gebied van transparantie over doelen en streefdoelen gedefinieerd in de korte termijn beloningsregelingen.

Naar aanleiding van de recordboete, die door het Openbaar Ministerie op 4 september 2018 aan ING Bank Nederland (ING) is opgelegd, zijn we in gesprek gegaan met de raad van bestuur van **ING Groep**. Uit het gesprek blijkt dat de antiwitwaswetgeving onvoldoende prioriteit had in het verleden (2010 – 2016). Nadat we ons een beeld hebben gevormd van het ontstaan van de situatie, namelijk het niet voldoen aan wet- en regelgeving en de rol van de raad van bestuur, hebben we besloten om in gesprek te gaan met de raad van commissarissen in haar rol als interne toezichthouder, werkgever en adviseur van de raad van bestuur. We hebben gesproken met twee leden van de raad van commissarissen; de voorzitter en tevens lid van de Audit commissie en de voorzitter van de Risk commissie. Op de agenda stond o.a. de rol van de raad van commissarissen en de rapportages van de due diligence afdeling. We hebben het gebrek aan samenwerking tussen de three-lines-of defence ten aanzien van risicomanagement en compliance besproken. Ook hebben we een gesprek gevoerd met de Chief Risk Officer over het programma dat ING heeft opgezet om structureel het Know Your Customer (KYC)-proces te optimaliseren. Dit programma bestaat uit vijf onderdelen: beleid & risico's, wereldwijde KYC digitale services,

governance, monitoring & screening en mindset. Het KYC-verbeterprogramma wordt gemonitord door relevante toezichthouders.

Tijdens de aandeelhoudersvergadering van ING op 23 april uitte 63% van de aandeelhouders haar onvrede over twee belangrijke kwesties die een negatieve impact hadden op de reputatie van ING. De aandeelhouders stemden tegen decharge van de raad van bestuur en raad van commissarissen. Dit werd mede ingegeven door het voorstel van de raad van commissarissen in maart 2018 om het vaste salaris van de CEO met meer dan 50% te verhogen. Dit voorstel kreeg veel kritiek van het publiek, politici, klanten, medewerkers en anderen, waardoor de raad van commissarissen het voorstel binnen vijf dagen na de publicatie van het voorstel moest intrekken. De tweede reden om tegen decharge te stemmen was de schikking van ING met het Nederlandse Openbaar Ministerie met betrekking tot ernstige tekortkomingen bij de uitvoering van beleid ter voorkoming van financieel-economische criminaliteit bij ING Nederland in de periode 2010-2016. De aandeelhouders van ING houden de raad van bestuur van ING Groep verantwoordelijk voor het hebben van een cultuur van "business over compliance" binnen de bank, zoals tevens het Nederlandse Openbaar Ministerie en ING concludeerden. Hierdoor heeft ING haar rol als poortwachter van het Nederlandse financiële stelsel jarenlang onvoldoende vervuld.

10. Lijst van ondernemingen

Onderneming	Land van herkomst	Sector	Engagement omschrijving
American Water Works Company, Inc.	Verenigde Staten	Nutsbedrijven	Waterrisico bij water- en elektriciteitsbedrijven
Chubu Electric Power Company, Incorporated	Japan	Nutsbedrijven	Waterrisico bij water- en elektriciteitsbedrijven
Electricite de France SA	Frankrijk	Nutsbedrijven	Waterrisico bij water- en elektriciteitsbedrijven
Emera Inc	Canada	Nutsbedrijven	Waterrisico bij water- en elektriciteitsbedrijven
ENGIE SA	Frankrijk	Nutsbedrijven	Waterrisico bij water- en elektriciteitsbedrijven
Fortum Oyj	Finland	Nutsbedrijven	Waterrisico bij water- en elektriciteitsbedrijven
Pinnacle West Capital Corporation	Verenigde Staten	Nutsbedrijven	Waterrisico bij water- en elektriciteitsbedrijven
Public Service Enterprise Group Inc	Verenigde Staten	Nutsbedrijven	Waterrisico bij water- en elektriciteitsbedrijven
Severn Trent Plc	Verenigd Koninkrijk	Nutsbedrijven	Waterrisico bij water- en elektriciteitsbedrijven
Tohoku Electric Power Company, Incorporated	Japan	Nutsbedrijven	Waterrisico bij water- en elektriciteitsbedrijven
United Utilities Group PLC	Verenigd Koninkrijk	Nutsbedrijven	Waterrisico bij water- en elektriciteitsbedrijven
Veolia Environnement SA	Frankrijk	Nutsbedrijven	Waterrisico bij water- en elektriciteitsbedrijven
Ralph Lauren Corporation Class A	Verenigde Staten	Duurzame consumptiegoederen	Leefbaar Loon
Li & Fung Limited	Hong Kong	Duurzame consumptiegoederen	Leefbaar Loon
V.F. Corporation	Verenigde Staten	Duurzame consumptiegoederen	Leefbaar Loon
Home Depot, Inc.	Verenigde Staten	Duurzame consumptiegoederen	Leefbaar Loon
HUGO BOSS AG	Duitsland	Duurzame consumptiegoederen	Leefbaar Loon
Tesco PLC	Verenigd Koninkrijk	Niet-duurzame consumptiegoederen	Leefbaar Loon
Royal Ahold Delhaize N.V.	Nederland	Niet-duurzame consumptiegoederen	Leefbaar Loon
Casino, Guichard-Perrachon SA	Frankrijk	Niet-duurzame consumptiegoederen	Leefbaar Loon
METRO AG	Duitsland	Niet-duurzame consumptiegoederen	Leefbaar Loon
Carrefour SA	Frankrijk	Niet-duurzame consumptiegoederen	Leefbaar Loon
Kappahl	Zweden	Industrie	Leefbaar Loon
Royal Philips NV	Nederland	Industrie	Climate Action 100+

Onderneming	Land van herkomst	Sector	Engagement omschrijving
C.H. Robinson Worldwide, Inc.	Verenigde Staten	Industrie	Klimaat en transport
Deutsche Post AG	Duitsland	Industrie	Klimaat en transport
Expeditors International of Washington, Inc.	Verenigde Staten	Industrie	Klimaat en transport
Royal Mail plc	Verenigd Koninkrijk	Industrie	Klimaat en transport
United Parcel Service, Inc. Class B	Verenigde Staten	Industrie	Klimaat en transport
adidas AG	Duitsland	Duurzame consumptiegoederen	Waterrisico in de agri sector
Conagra Brands, Inc.	Verenigde Staten	Niet-duurzame consumptiegoederen	Access to Nutrition
Nestle S.A.	Zwitserland	Niet-duurzame consumptiegoederen	Access to Nutrition
Suntory Beverage & Food Ltd.	Japan	Niet-duurzame consumptiegoederen	Access to Nutrition
Unilever NV	Nederland	Niet-duurzame consumptiegoederen	Access to Nutrition
SUBARU CORP	Japan	Duurzame consumptiegoederen	Dialoog Klimaattransitie
BMW	Duitsland	Duurzame consumptiegoederen	Dialoog Klimaattransitie
Exxon Mobil Corp.	Verenigde Staten	Energie	Dialoog Klimaattransitie
Marathon Oil Corporation	Verenigde Staten	Energie	Dialoog Klimaattransitie
OMV AG	Oostenrijk	Energie	Dialoog Klimaattransitie
Renault SA	Frankrijk	Duurzame consumptiegoederen	Dialoog Klimaattransitie
Covestro AG	Duitsland	Basismaterialen	Energie efficiëntie
Fortescue Metals Group Ltd	Australië	Basismaterialen	Energie efficiëntie
Nucor Corporation	Verenigde Staten	Basismaterialen	Energie efficiëntie
PPG Industries, Inc.	Verenigde Staten	Basismaterialen	Energie efficiëntie
Sika AG	Zwitserland	Basismaterialen	Energie efficiëntie
Umicore	België	Basismaterialen	Energie efficiëntie

Colofon

Deze Voortgangsrapportage Thematische dialogen is een uitgave van Achmea Investment Management; opgesteld in juli 2019. Meer weten? Neem dan contact op met uw fondsmanager of account CIO.

Disclaimer

Achmea Investment Management B.V. ('Achmea IM') heeft de informatie in dit document met zorg samengesteld. De informatie is alleen bestemd voor gekwalificeerde beleggers en/of professionele beleggers zoals bedoeld in de Wet op het financieel toezicht (Wft). Dit document is of bevat (i) geen aanbod of uitnodiging om financiële instrumenten te kopen, te verkopen of te verhandelen, (ii) geen beleggingsaanbeveling of beleggingsadvies, (iii) geen juridisch, fiscaal of ander advies. Achmea IM raadt u af een (beleggings)beslissing uitsluitend te baseren op de informatie in dit document. Raadpleeg in voorkomende gevallen een juridisch, fiscaal of andere adviseur. Achmea IM is niet aansprakelijk voor schade die het gevolg is van zo'n (beleggings)beslissing. De informatie in dit document is (mede) gebaseerd op informatie die Achmea IM van betrouwbaar geachte informatiebronnen heeft verkregen. Achmea IM garandeert niet de betrouwbaarheid van die bronnen en de juistheid en volledigheid van de van die bronnen verkregen informatie. De informatie in dit document is puur informatief en u kunt daaraan geen rechten ontleen. Alle informatie is een momentopname, tenzij uitdrukkelijk anders is aangegeven. Het verstrekken van dit document na de oorspronkelijke publicatiedatum is geen garantie dat de hierin opgenomen informatie op die latere datum nog juist en volledig is. Achmea IM heeft het recht om deze informatie zonder aankondiging te wijzigen. Het noemen van rendementen op beleggingen in dit document dient uitsluitend als uitleg en toelichting. Achmea IM spreekt daarmee geen verwachting uit over het rendement of koersverloop van die beleggingen. De waarde van uw belegging kan fluctueren en in het verleden behaalde resultaten bieden geen garantie voor de toekomst. U mag de informatie in dit document alleen voor eigen persoonlijk gebruik kopiëren. U mag de informatie niet overnemen, vermenigvuldigen, distribueren of openbaren zonder schriftelijke toestemming van Achmea IM. Alle informatie (teksten, foto's, illustraties, grafisch materiaal, handelsnamen, logo's, woord en beeldmerken) blijft eigendom van of in licentie bij Achmea IM en wordt beschermd door auteursrecht, merkenrecht en/of intellectueel eigendomsrecht. Er worden geen rechten of licenties overgedragen bij gebruik van of toegang tot deze informatie. Achmea Investment Management B.V., statutair gevestigd te Zeist (KvK 18059537), beschikt over een vergunning als beheerder van beleggingsinstellingen zoals bedoeld in de Wet op het financieel toezicht. Achmea Investment Management B.V. is ingeschreven in het register van de Stichting Autoriteit Financiële Markten onder nummer 15001209.