ROBECO
The Investment Engineers

ACTIVE OWNERSHIP REPORT

ROBECO | 01.10.2021 - 31.12.2021

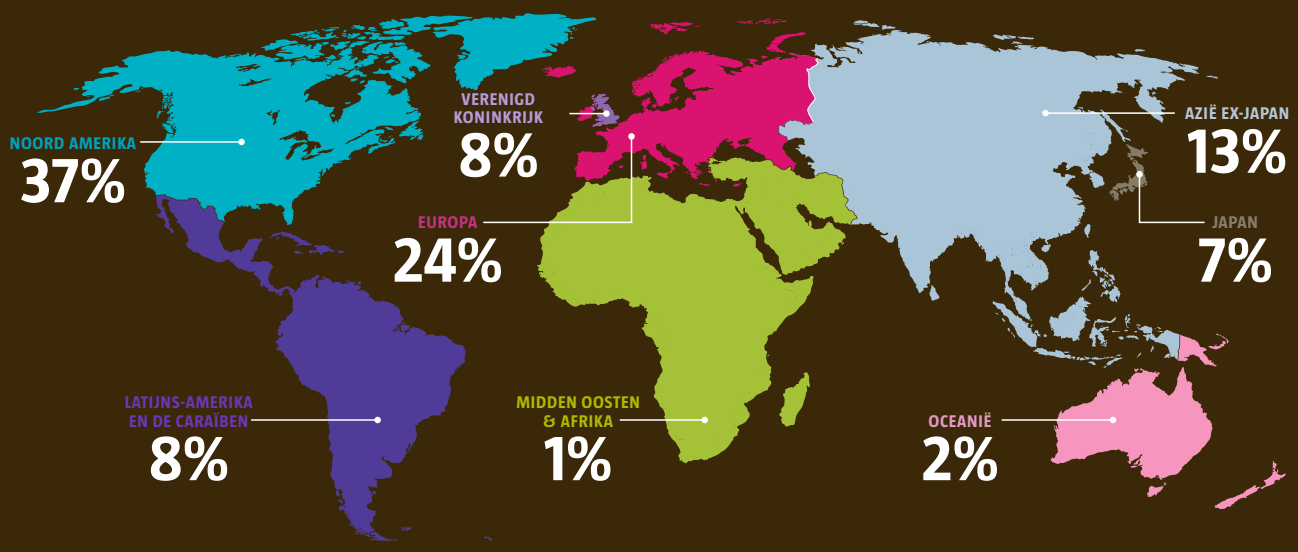
Q4 2021

STICHTING pensioenfonds ING

Sustainable Investing Expertise by ROBECOSAM

Q4|21 DATA ENGAGEMENT

Aantal engagement activiteiten per regio



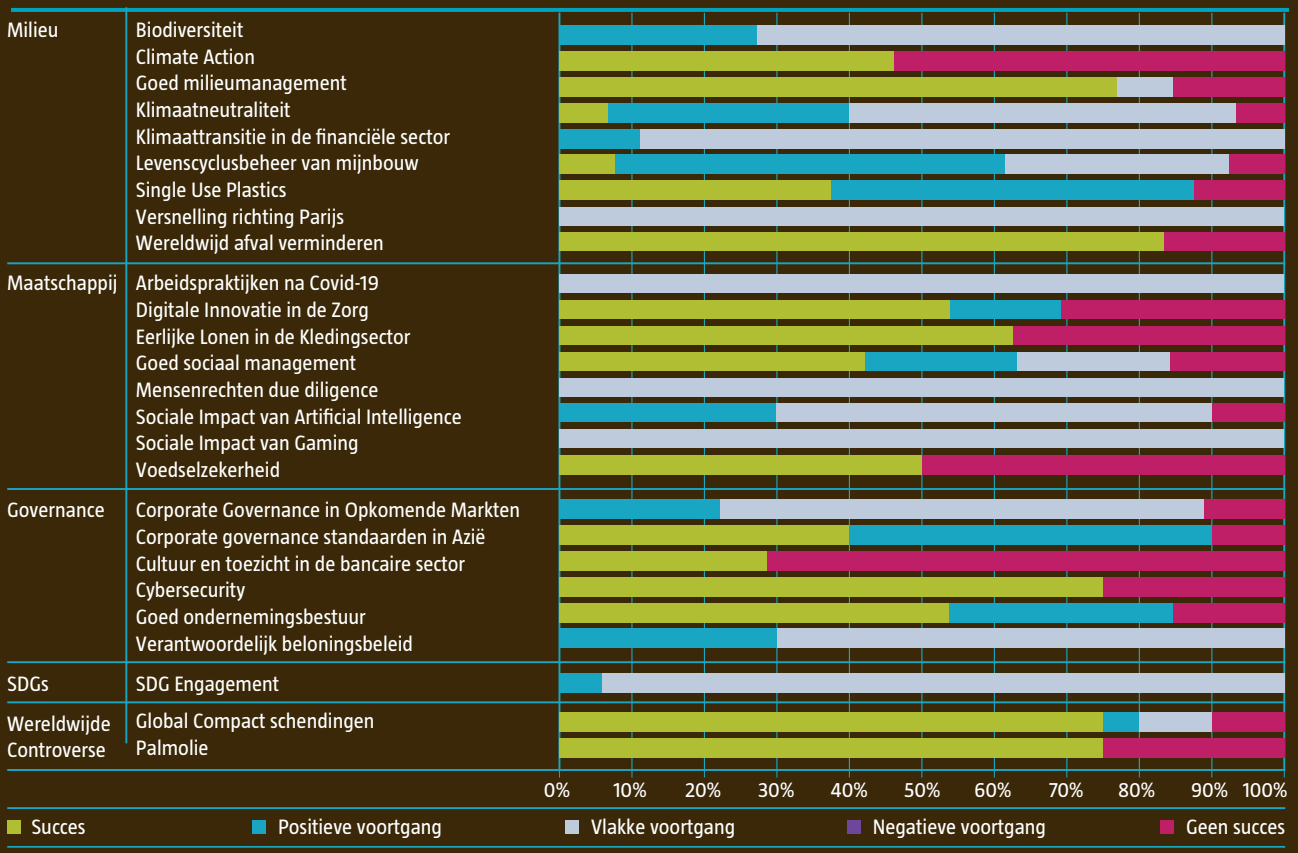
Aantal engagement activiteiten per onderwerp

	Q1	Q2	Q3	Q4	YTD
Milieu	45	38	26	43	68
Sociaal	32	43	28	49	66
Corporate Governance	20	24	18	30	39
SDGs	-	-	15	28	34
Wereldwijde Controverse	4	7	6	17	22
Total	101	112	93	167	229

Aantal engagement activiteiten per contacttype

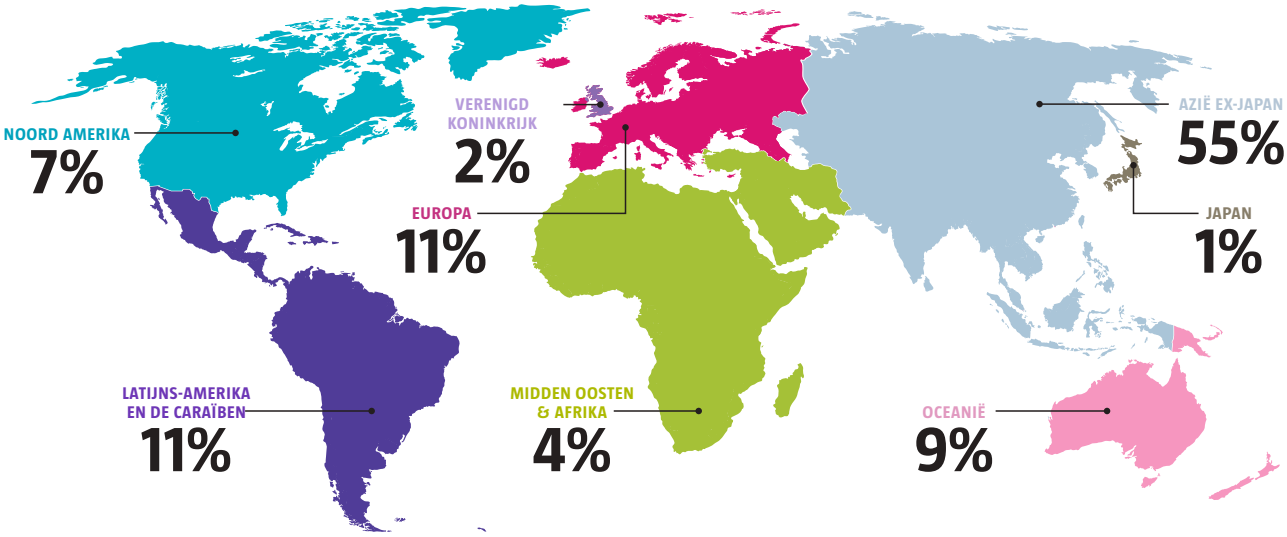
	Q1	Q2	Q3	Q4	YTD
Meeting	-	1	0	1	2
Conference call	83	80	60	111	334
Schriftelijke correspondentie	74	80	63	131	348
Aandeelhoudersresolutie	2	1	0	1	4
Analyse	25	19	10	42	96
Overig	2	15	2	2	21
Totaal	186	196	135	288	805

Voortgang per thema



Q4|21 DATA VOTING

Gestemde aandeelhoudersvergaderingen per regio



Stemoverzicht

	Q1	Q2	Q3	Q4	YTD
Totaal aantal vergaderingen waar is gestemd	653	2.383	563	591	4.190
Totaal aantal agenda-items gestemd	5.810	30.936	4.269	3.650	44.665
% Vergaderingen met minstens één stem tegen het management	64%	65%	52%	36%	59%

Stemgedrag per voorstelcategorie

INHOUD

Versnelling richting Parijs 6

In het laatste kwartaal van 2021 is het nieuwe engagementthema 'Versnelling richting Parijs' van Robeco gelanceerd. We hebben 200 van de grootste uitstoters in ons beleggingsuniversum beoordeeld op hun klimaatrisico's en de 13 slechtst scorende ondernemingen geselecteerd voor ons klimaatgerichte Enhanced Engagement-programma. In deze Q&A licht Nick Spooner de verfijning van ons klimaatengagement toe en kijkt hij terug op behaalde successen.

Eerlijke lonen in de kledingsector 11

Nu we de afgelopen drie jaar met moderetailers en luxemerken in dialoog zijn geweest over eerlijke lonen, bespreekt Laura Bosch hoe onder andere diepgewortelde machtsongelijkheid, complexe toeleveringsketens en lakse regelgeving de kledingsector in de weg staan om de loonkloof te dichten. Toch zien we dat er merken zijn die de strijd voor eerlijke lonen zijn aangegaan.

Risicocultuur en risicobeheer in de bankensector 14

Na vier jaar loopt onze engagement over risicobeheer en governance in de financiële sector op zijn eind. Michiel van Esch deelt de belangrijkste uitdagingen bij de monitoring van risicobeheerprocessen in de bankensector en bespreekt de invloed van de bestuurscultuur op strategieën voor risicobeheer.

Corporate governance in opkomende markten 17

Ronnie Lim geeft een update over onze engagement over beleid met de Asian Corporate Governance Association in Zuid-Korea, waaraan we feedback hebben gegeven over de herziene ESG-codes in Zuid-Korea. In onze engagement over beleid spreken we met financiële toezichthouders en gerelateerde belanghebbenden in verschillende opkomende economieën, waarmee we een systematische verandering teweeg willen brengen door de normen voor corporate governance te versterken.

Stemmen bij volmacht 19

Antonis Mantsokis en Lucas van Beek, beide analist actief aandeelhouderschap, gaan in op een aantal trends en duurzaamheidskwesties die in het komend stemseizoen een hoofdrol blijven spelen op de agenda. Daartoe behoren een onderwerp waarvan het belang toeneemt, te weten de afstemming van beloningscriteria voor bestuurders op relevante ESG-maatstaven, en nieuwe ontwikkelingen rond ondernemingsbestuur en stewardship geïnitieerd door het Verenigd Koninkrijk.

INLEIDING

In het laatste kwartaal van 2021 zagen we een krachtige gezamenlijke inspanning om ons klimaat en de biodiversiteit te beschermen, niet alleen bij Robeco, maar over de hele wereld. Bij de VN-klimaatconferentie COP26 in november zijn er nieuwe, ambitieuze doelen gesteld om de milieu-impact te verkleinen. Robeco lanceerde ook zijn route naar netto-nul, wat de weg vrijmaakt voor decarbonisatie van het volledige beheerde vermogen in 2050. Engagement vormt de basis voor onze strategie voor klimaatverandering, waaruit blijkt hoeveel belang we hechten aan actief aandeelhouderschap.

Ondanks de verbeterde toezeggingen blijven er twijfels bestaan of ondernemingen wel voldoende middelen hebben om de opwarming van de aarde te beperken. In ons nieuwe engagementthema ' Versnelling richting Parijs' richten we ons op de achterblijvers bij het aanpakken van de klimaatverandering en de grootste uitstoters binnen ons beleggingsuniversum, om ze te helpen hun inspanningen voor decarbonisatie op te voeren. Gezien de klimaaturgentie kan een gebrek aan voortgang worden gezien als schending van de wereldwijde normen, met escalatie of zelfs uitsluiting als mogelijk gevolg.

Op het sociale vlak hebben we ons engagementthema gericht op eerlijke lonen in de toeleveringsketen van kleding afgerond. In deze sector zijn lonen onder de armoedegrens en grote machtsongelijkheid veelvoorkomend. Tijdens de engagement hebben we verschillende modemerken gevolgd die concrete actie hebben ondernomen om dit probleem aan te pakken, van het integreren van definities voor eerlijk loon in hun beleid tot het bieden van transparante klachtenprocedures in hun toeleveringsketen.

Op het gebied van governance hebben we ons engagementthema 'Risicocultuur en risicobeheer in de bankensector' afgerond. Financiële instellingen hebben te maken met talloze governancerisico's, waarvan sommige zeer ingrijpend, zoals witwaspraktijken of andere financiële misdrijven. Een zorgvuldig opgesteld beloningsbeleid, diepgaande processen voor niet-financiële misdrijven en sterk risicobeheer zijn daarom essentieel. Via onze engagement hebben we een eerlijkere beloningsregeling kunnen bewerkstelligen en kregen we meer inzicht in het belang van de bedrijfscultuur bij het bepalen van het risicobeheer.

Wij denken dat ondernemingen zelf veel kunnen doen om hun corporate governance te verbeteren, maar daarnaast is regelgeving nodig om een systematische verandering teweeg te brengen. Wij geven een update over onze engagement over beleid met aandelenbeurzen, financiële toezichthouders en gerelateerde belanghebbenden in opkomende marktenWij bieden inzicht in onze dialoog met de Koreaanse Corporate Governance Service, waarbij we ingaan op de codes voor corporate governance in Zuid-Korea en de verbeterde benadering van het land voor het verantwoordelijk omgaan met maatschappelijke en milieurisico's.

Tot slot hebben we ook ons Enhanced Engagement-programma geupdate. Dit programma is gericht op ondernemingen die betrokken zijn bij ernstige en structurele schendingen van het United Nations Global Compact of de OESO-richtlijnen. We hebben het toezicht en het besluitvormingsproces versterkt, door middel van een robuuste onderliggende dataset en door een nieuwe Controversial Behavior Committee in het leven te roepen. De onlangs gestarte Controversy Engagement Specialist zal de enhanced engagements aansturen en het nieuwe proces overzien.

Nu we het nieuwe jaar ingaan, zijn we optimistisch over de wereldwijde verschuiving waarbij ondernemingen zich steeds actiever inzetten voor milieu- en maatschappelijke kwesties.

Carola van Lamoen
Head of Sustainable Investing

‘Veel ondernemingen hebben deze doelstellingen voor de langere termijn niet onderbouwd met geloofwaardige strategieën voor hoe deze uitstootreductie moet worden gerealiseerd’

VERSNELLING RICHTING PARIJS

INTERVIEW MET NICK SPOONER – *Engagement Specialist*

Dit kwartaal lanceren we Robeco’s nieuwe engagementthema ‘Versnelling richting Parijs’. Hiermee erkennen we de versnelde actie die nodig is om de doelstellingen van het Akkoord van Parijs te bereiken. We hebben 200 van de grootste uitstoters in ons beleggingsuniversum geanalyseerd op hun klimaatrisico’s en de 13 slechtst scorende ondernemingen geselecteerd voor ons klimaatgerichte Enhanced Engagement-programma. In deze Q&A licht Nick Spooner de verfijning van ons klimaatengagement toe en kijkt hij terug op behaalde successen.

Welke veranderingen ziet u in het beleidslandschap die van invloed kunnen zijn op de klimaattoezeggingen van bedrijven?

De 26e klimaatconferentie van de VN (COP26) is nu afgerond, en er is veel te bespreken. Het ambitieniveau is duidelijk gestegen, nu overheden meer specifieke toezeggingen hebben gedaan en doelen hebben gesteld om de opwarming van de aarde tegen te gaan, maar er is nog een lange weg te gaan.

Veel landen hebben nog geen specifieke plannen uitgewerkt voor hoe ze hun economie de komende acht jaar met 45% gaan decarboniseren, in lijn met de aanbevelingen van het Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC). Een overkoepelend resultaat van de conferentie was het succes van het ratelmechanisme, waarbij veel landen met nieuwe doelstellingen voor netto-nul kwamen, en andere het ambitieniveau voor hun bestaande doelstellingen verhoogden. Dit was mogelijk dankzij een gedeeld gevoel van verantwoordelijkheid en het risico dat sommige landen achterblijven en te maken zullen krijgen met toenemende risico's door hun beleid, zoals een mechanisme voor de aanpassing van koolstofgrenzen, wat een negatief effect zou hebben op hun exportmarkten.

Reageren ondernemingen op beleidsveranderingen en implementeren ze strategieën voor netto-nul?

Wat voor landen geldt, geldt ook voor ondernemingen. In de private sector is het aantal doelstellingen voor netto-nul snel gestegen: 52% van de ondernemingen binnen de Climate Action 100+ heeft nu een dergelijke doelstelling. Maar net als bij veel landen, hebben veel van deze ondernemingen deze doelstellingen voor de langere termijn niet onderbouwd met geloofwaardige strategieën voor hoe deze uitstootreductie moet worden gerealiseerd.

Daarnaast is er een grote groep ondernemingen die nog geen doelen heeft gesteld voor de reductie van de uitstoot van broeikasgassen of voor netto-nul. Deze ondernemingen lopen de grootste transitierisico's. Als doelstellingen en beleid ontbreken, is de kans groot dat klimaatgerelateerde risico's en kansen niet goed worden beheerd.

'WIJ VERWACHTEN DAT HET STELLEN VAN GRENZEN VOOR DE ENGAGEMENT EN ULTIMATUMS VOOR DE ONDERNEMINGEN DE DRUK VOOR ZE VERHOOGT EN OOK ZORGT VOOR EEN GROTERE VERANTWOORDELIJKHEID BIJ HET ENGAGEMENTPROCES.'

NICK SPOONER

Hoe wil Robeco dit via de klimaatengagement aanpakken?

Ons engagementprogramma 'Versnelling richting Parijs' richt zich op deze achterblijvers. Binnen het beleggingsuniversum van Robeco zijn een aantal bedrijven aangemerkt als de grootste uitstoters. We hebben een zelfontwikkeld systeem gebruikt dat gegevensbronnen van externe partijen zoals de Climate Action 100+ Net Zero Benchmark gebruikt om de 200 grootste uitstoters in het universum te beoordelen.

We kijken niet alleen naar de belangrijkste indicatoren rond het beheer van klimaatrisico's, maar hebben ook een extra laag toegevoegd waarmee we in kaart brengen welke ondernemingen hun infrastructuur voor steenkool blijven uitbreiden, wat volgens ons onverenigbaar is met het Akkoord van Parijs. Met behulp van deze analyse kunnen we de ondernemingen indelen op basis van hun performance en ons richten op de ondernemingen die het het slechtst doen.

Voor 42% van de ondernemingen die we hebben beoordeeld, waren onvoldoende gegevens beschikbaar voor een nauwkeurige beoordeling. Dit wijst op een bredere structurele kwestie vanwege onvoldoende transparantie over materiële klimaatgerelateerde informatie en de behoefte aan verbeterde regelgeving, die moet zorgen voor een betere transparantie over klimaatgerelateerde financiële risico's.

Hoe zijn de ondernemingen geselecteerd voor het programma en wat wordt van ze verwacht in de engagementstrategie?

Van de ondernemingen die we volledig konden beoordelen, zijn de 13 met de slechtste score geselecteerd voor ons Enhanced Engagement-programma. Bij deze ondernemingen is het bewustzijn over klimaatgerelateerde risico's en kansen het laagst, wat belangrijke risico's met zich meebrengt voor beleggers in de energietransitie. Omdat deze ondernemingen relatief gezien achterblijven, is er voor hen al een bewezen traject om verbeteringen door te voeren en aan te sluiten bij de gemiddelde performance in hun sector.

Wat we ook hopen te bereiken, is het bevorderen van best practices voor de aanpak van klimaatgerelateerde risico's en kansen die doorwerken in andere sectoren en regio's. We hopen dat dit de structurele impact van het engagementprogramma zal vergroten.

Door een gerichte aanpak voor onze engagement willen we dus de relatieve performance van deze ondernemingen verbeteren en zo bijdragen aan het terugdringen van de uitstoot van de reële economie. Dit is ook een kernonderdeel van de strategie van Robeco voor netto-nul, die streeft naar een gemiddelde uitstootreductie van onze beleggingen van 7% per jaar. Wij willen de uitstoot van onze beleggingen zoveel mogelijk terugdringen, door in dialoog te gaan met ondernemingen om hun absolute uitstoot en de emissie-intensiteit te beperken.

Wat gebeurt er als er onvoldoende voortgang wordt geboekt tijdens de engagement?

Met het oog op de urgentie van de klimaatcrisis en de korte tijd die nog over is om de uitstoot in 2030 met 45% te verlagen, hebben we het engagementprogramma 'Versnelling richting Parijs' gelanceerd om snelle veranderingen in het gedrag van ondernemingen aan te jagen. Het engagementprogramma is ontwikkeld voor een periode van vier jaar, maar we zullen de voortgang regelmatig bekijken om te beoordelen of ondernemingen voldoende stappen hebben ondernomen om klimaatgerelateerde risico's en kansen te beheren.

Indien een onderneming onvoldoende voortgang boekt, wordt de onderneming voorgelegd aan de Controversial Behavior Committee voor een selectieve desinvestering. Wij verwachten dat het stellen van grenzen voor de engagement en ultimatums voor de ondernemingen de druk voor ze verhoogt en ook zorgt voor een grotere verantwoordelijkheid bij het engagementproces.

We zullen de voortgang monitoren door middel van indicatoren voor de onderneming en indicatoren en resultaten voor de engagement, en uiteindelijk manieren vaststellen om veranderingen in de reële economie effectief te kunnen bijhouden. Onze beoordelingsmethode op basis van een stoplichtsysteem zal in de loop van het programma aangepast worden om de voortgang op jaarbasis nauwkeuriger te kunnen rapporteren en vergelijken.

Welke andere maatregelen worden genomen om de engagement uit te breiden?

Voordat we een besluit nemen over desinvestering, zullen we andere escalatietactieken gebruiken om de engagement te stimuleren. Dit omvat onder meer het stemmen tegen het management over bepaalde agendapunten tijdens de aandeelhoudersvergadering, het indienen van aandeelhoudersvoorstellen en het zoeken van nieuwe bestuursleden die bereidwilliger zijn om de noodzakelijke veranderingen door te voeren.

Daarnaast gaan we samenwerken met andere aandeelhouders, omdat een gezamenlijke inspanning waarbij we onze krachten bundelen vaak effectiever is gebleken bij het bereiken van verandering. Aangezien de methodologie voor de selectie van ondernemingen is gericht op de grootste uitstoters, is er een grote overlap met het initiatief Climate Action 100+ (CA100+), wat via dit forum kansen voor samenwerking biedt. Per geval wordt beoordeeld welke van deze opties worden gebruikt, afhankelijk van het vermeende voordeel.

Hoe bouwt dit voort op de huidige klimaatengagements?

Het thema 'Versnelling richting Parijs' is de derde pijler van ons bredere klimaatgerichte engagementprogramma, de andere twee zijn de thema's 'Netto CO2-uitstoot van nul' en 'Klimaattransitie van financiële instellingen'. Het thema 'Netto CO2-uitstoot van nul' dat in 2020 is gelanceerd zorgde in het vierde kwartaal van 2021 voor succesvolle resultaten, waaronder het volgende voorbeeld:

Enel zegt volledige decarbonisatie in 2040 toe

In 2021 is Robeco de dialoog aangegaan met Enel, waarbij we ons vooral hebben gericht op het stellen van langetermijndoelen voor de scope 3-emissies uit de verkoop van aardgas aan consumenten, die goed zijn voor 23% van de totale uitstoot. Daarnaast richtte de engagement zich op een decarbonisatiestrategie voor hun aardgascentrales. Op de Capital Markets Day op 24 november heeft Enel toegezegd zijn activiteiten in 2040 volledig gedecarboniseerd te hebben, waarmee de vorige doelstelling met tien jaar wordt vervroegd. Om deze doelstelling te bereiken heeft Enel toegezegd uitsluitend energie uit hernieuwbare energiebronnen op te wekken en te verkopen. De onderneming streeft naar een capaciteit van hernieuwbare energiebronnen van 154 GW in 2030, wat Enel de grootse exploitant van hernieuwbare energie ter wereld zou maken op basis van de huidige doelstellingen van concurrenten.

De doelstelling om de scope 3-emissies van de aardgasactiviteiten van Enel te beperken, was een expliciet verzoek van Robeco eerder dit jaar bij de engagement in het kader van het CA100+-initiatief, die Robeco leidde. De aankondiging van Enel is daarom een grote stap voorwaarts en geeft de onderneming een leiderschapspositie in de overgang naar een CO2-arm bedrijfsmodel. ■

Fashion victim: de strijd tegen hongerlonen in de kledingsector

EERLIJKE LONEN IN DE KLEDINGSECTOR

LAURA BOSCH – *Engagement specialist*

We sloten dit kwartaal ons engagementthema af gericht op het stimuleren van eerlijke lonen in de wereldwijde toeleveringsketen van kleding. Hoewel ongeveer de helft van de engagementdialogen met succes werd afgesloten, zien we in dat structurele veranderingen in de sector nodig zijn om de betaling van eerlijke lonen over de gehele linie systematisch te verbeteren.

‘ALS ER OOIT EEN MOMENT WAS OM TOE TE WERKEN NAAR EEN EERLIJK LOON, IS HET NU WEL.’

LAURA BOSCH

Het armoedecijfer is door de gevolgen van Covid-19 opgelopen tot bijna 10% van de wereldbevolking. Wereldwijd zijn meer dan 100 miljoen extra werknemers in armoede geraakt, waarmee het aantal ‘werkende armen’ is toegenomen. De betaling van hongerlonen is een van de meest dringende kwesties voor werknemers wereldwijd en is systematisch geïntegreerd in de wereldwijde (sport) kledingsector. Het loon van de werknemers is slechts een fractie van wat consumenten voor hun kleding betalen, wat het gevolg is van een diepgewortelde structurele machtsdynamiek. Overheden hebben het minimumloon laag gehouden in een poging banen te creëren en hun economieën te stimuleren. Daardoor is het minimumloon (waar dit wettelijk van toepassing is) bij lange na niet voldoende om de basisbehoeften van werknemers en hun gezinnen te dekken. Het betalen van een eerlijk loon is daarom van groot belang in de strijd tegen armoede over de hele wereld.

Focus van de engagement

In 2019 hebben we een engagementprogramma gelanceerd gericht op het stimuleren van eerlijke lonen in de wereldwijde toeleveringsketen van kleding. Dit hebben we gedaan via het Platform Living Wage Financials (PLWF), een beleggerscoalitie van 18 financiële instellingen, door hun invloed en leverage te gebruiken om in gesprek te gaan over dit onderwerp met de ondernemingen waarin zij beleggen. We hebben contact gehad met negen ondernemingen uit de sector, uiteenlopend van fast fashion retailers tot luxemerken. Het programma was gericht op de manier waarop ondernemingen de betaling van eerlijke lonen in hun strategie handhaven, hoe ze dit ondersteunen met verantwoorde inkooppraktijken en zinvolle samenwerkingsverbanden binnen de sector, en of ze maatregelen namen in geval van incidenten. Na een engagement van drie jaar hebben we positieve voortgang gezien in de sector, waardoor we ongeveer de helft van de engagements met succes konden afsluiten.

Stappen op weg naar eerlijk loon

Hoewel merken uitgebreidere strategieën voor arbeidspraktijken in hun toeleveringsketen formuleren, is er nog steeds weinig bewijs dat in de landen waar de producten worden geproduceerd ook daadwerkelijk een eerlijk loon wordt betaald. Na verloop van tijd heeft de meerderheid van de ondernemingen onder engagement in hun beleid verwijzingen naar een eerlijk loon opgenomen, maar slechts een handjevol heeft een strategisch plan opgesteld om de betaling van eerlijke lonen in hun toeleveringsketen te versnellen. Als een onderneming geen sterke ambitie heeft om de kloof tussen bestaande lonen en eerlijke lonen te dichten, is het toewijzen van voldoende bedrijfsmiddelen aan dit doel een flinke uitdaging.

We hebben gezien dat de ondernemingen voortgang boeken bij het verzamelen van gegevens over de lonen die in hun toeleveringsketens worden betaald, en bij het vergelijken van die lonen met benchmarks voor een eerlijk loon. Hoewel weinig ondernemingen deze cijfers en bevindingen publiceren, erkennen we dat het analyseren van de loonkloof een belangrijke stap in de goede richting is. Dankzij deze inzichten kunnen merken duidelijk vaststellen waar er grote verschillen zijn in loon, zodat ze deze informatie kunnen meenemen in hun besluitvormingsproces, bijvoorbeeld bij strategieën en best practices op het gebied van inkoop.

Een eerlijk loon voor werknemers kan worden bereikt via sectorbrede samenwerkingsverbanden die collectieve onderhandelingen op sectorniveau stimuleren, en door er bewust voor te kiezen op een verantwoorde manier in te kopen. Verschillende ondernemingen in ons engagementprogramma hebben positieve voortgang hierin laten zien, maar er is maar weinig bekend over hoe deze initiatieven bijdragen aan betere lonen in de praktijk. De meeste merken nemen bijvoorbeeld deel aan initiatieven van

verschillende belanghebbenden ter bevordering van waardig werk in hun toeleveringsketens. Er zijn echter maar weinig merken die verantwoordelijkheid nemen voor deze samenwerkingsverbanden door hun resultaten bekend te maken en te laten weten of ze hebben bijgedragen aan het dichten van de loonkloof.

Een blik in de toekomst

Hoewel het betalen van eerlijke lonen de komende jaren op de agenda van ondernemingen zal blijven staan, zijn er andere dringende kwesties die de sector in de tussentijd bezighouden. China is 's werelds grootste producent van garen, textiel en kleding en de op één na grootste katoenproducent ter wereld, met een aanzienlijke mate van verticale integratie in toeleveringsketens. Beschuldigingen van dwangarbeid binnen minderheidsgroepen in de Chinese regio Xinjiang hebben de toeleveringsketens van kledingbedrijven aan deze risico's blootgesteld. We zetten onze engagement met kledingbedrijven voort in ons onlangs gelanceerde engagementthema 'Mensenrechten due diligence voor conflict- en hoogrisicogebieden', dat gericht is op de inkoopstrategieën van bedrijven en hun inspanningen voor het voorkomen van schending van mensenrechten in hun toeleveringsketens.

Regelgeving speelt een belangrijke rol om kledingbedrijven verantwoordelijkheid te laten nemen voor wereldwijde arbeidsproblemen. De verwachte verplichte EU-wetgeving inzake due diligence op het gebied van milieu en mensenrechten zal ondernemingen ertoe aanzetten mensenrechten te respecteren en na te leven. Hoewel eerlijk loon geen expliciet onderdeel in de rapportage zal zijn, kan het in nauwkeurig due diligence-onderzoek uiteraard wel als belangrijk risico naar voren komen. Er wordt verwacht dat in deze wetgeving aansprakelijkheids- en handhavingsmechanismen zijn opgenomen, evenals toegang tot rechtsmiddelen voor slachtoffers van misbruik door ondernemingen.

Tot slot moeten financiële instellingen binnenkort voldoen aan de EU Taxonomie, die beleggers verplicht due diligence-onderzoek en ESG-analyse van hun beleggingsportefeuilles uit te voeren. Daarnaast moet gecontroleerd worden of er geen beleggingen zijn die ernstige schade toebrengen, om ervoor te zorgen dat ondernemingen geen negatieve bijdrage leveren aan duurzaamheidsthema's, waaronder een gebrek aan degelijke due diligence op het gebied van mensenrechten en risico's van gedwongen arbeid. In afwachting van wereldwijde doorbraken op het gebied van wetgeving moet aan merken, overheden en alle andere belanghebbenden duidelijk worden gemaakt dat er geen tijd is om achterover te leunen en af te wachten. Als er ooit een moment was voor het toewerken naar eerlijk loon, is het nu wel. ■

CASE STUDY

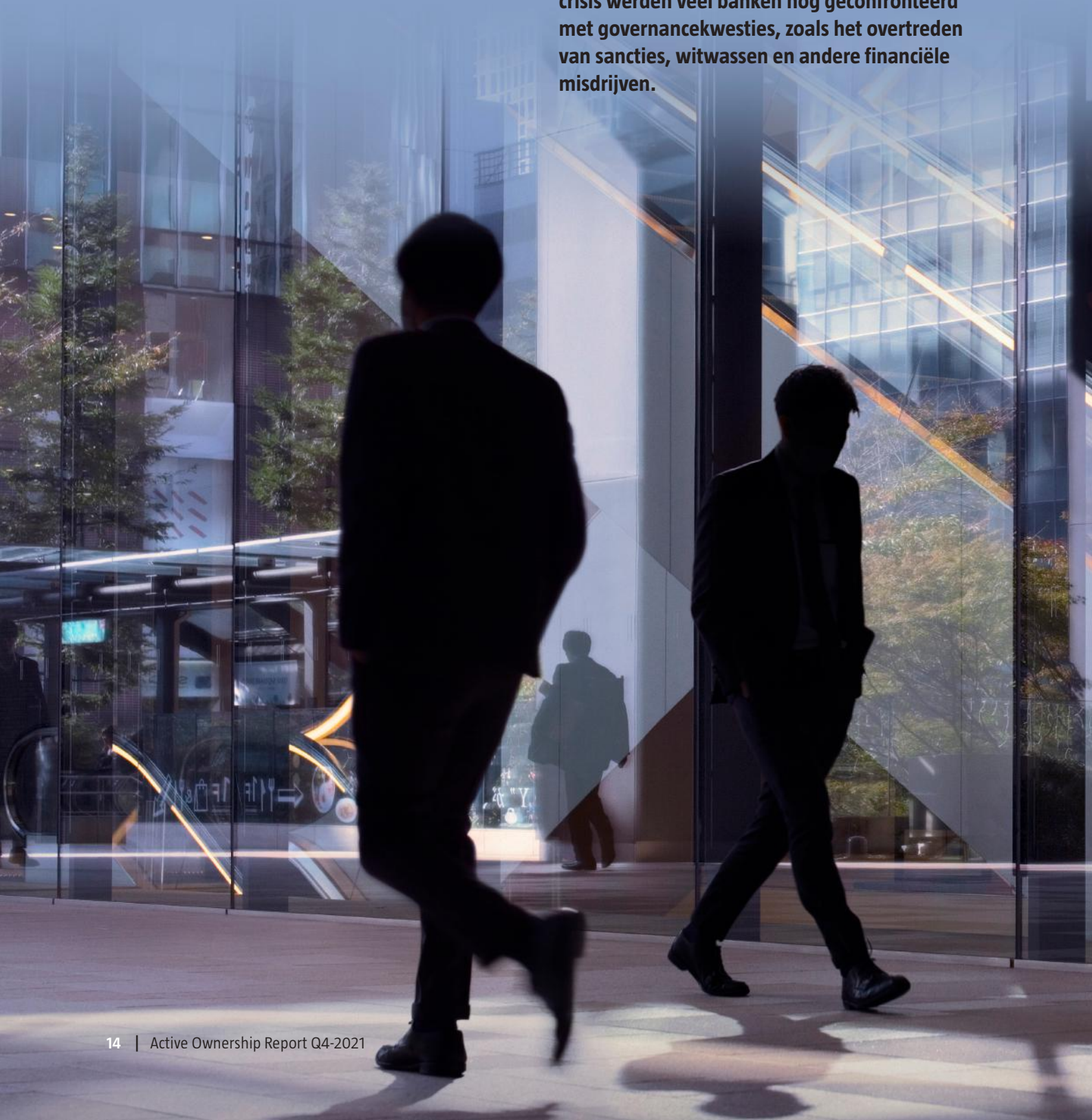
Adidas heeft eerlijke lonen in hun inkoopproces geïntegreerd door gebruik te maken van een standaard kostenberekeningssysteem. Hierdoor kan het sportkledingbedrijf toezicht houden op de door de leveranciers betaalde lonen, en op de materiaal-, arbeids- en overheadkosten die nodig zijn voor de productie van de producten van Adidas. Bovendien werkt de onderneming actief samen met haar leveranciers om de maatschappelijke dialoog te verbeteren. Fabrieken die verantwoordelijk zijn voor 85% van het inkoopvolume van de onderneming zijn aangesloten bij een vakbond en in 56% van die fabrieken gelden specifieke collectieve arbeidsovereenkomsten. Het platform van de onderneming voor klachten over mensenrechten, dat toegankelijk is voor belanghebbenden in de gehele toeleveringsketen, heeft een precedent gecreëerd in de sector als het gaat om het bieden van rechtsmiddelen aan werknemers. De onderneming maakt jaarlijks de status van klachten openbaar op de Human Rights-webpagina van Adidas, waar wordt vermeld in welke regio's klachten zijn gemeld en door welk soort organisatie.

Rekenen op governance

RISICOCULTUUR EN RISICOBEHEER IN DE BANKENSECTOR

MICHIEL VAN ESCH – *Engagement specialist*

Dit kwartaal sluiten we het engagementproject van Robeco af over de kwaliteit van risicobeheer en governance in de financiële sector, dat we in 2017 zijn gestart. Sinds de wereldwijde financiële crisis zijn veel banken gedwongen hun aanpak voor risicobeheer, compliance en beloningsstructuren te herzien. Ook na de crisis werden veel banken nog geconfronteerd met governancekwesties, zoals het overtreden van sancties, witwassen en andere financiële misdrijven.



Het doel van ons engagementproject was deze kwesties aan te pakken door ten eerste de kwaliteit van corporate governance op een aantal punten te analyseren en ten tweede (waar mogelijk) verbeteringen af te dwingen. Vier onderwerpen kregen prioriteit: beloningsregelingen voor personeel dat risico's neemt, beloningsbeleid voor bestuurders, processen rond niet-financiële misdrijven en de kwaliteit van risicobeheer.

Beloningsstructuren: op weg naar een gebalanceerde aanpak die gunstig is voor alle belanghebbenden

Voor veel financiële instellingen waren beloningen de afgelopen jaren een focusgebied. Een duidelijk voorbeeld van wat er mis ging bij de beloning waren de misleidende verkooppraktijken die een paar jaar geleden bij Wells Fargo aan het licht kwamen. Medewerkers van de onderneming hadden jarenlang rekeningen geopend voor klanten zonder hun toestemming. Dit was voor een groot deel te wijten aan de beloningsstructuur van de bank. De werknemers werden aangemoedigd zoveel mogelijk producten te verkopen aan individuele klanten (cross-selling). Wells Fargo was daarbij niet de enige bank waar de beloningsstructuur onbedoelde gevolgen had. Dit was ook gebruikelijk bij andere banken.

Als gevolg hiervan ligt de focus van de beloningsstructuur bij veel banken nu niet meer op het halen van verkoopdoelen, maar is er sprake van een meer evenwichtige benadering. De afgelopen jaren zijn de beoordelingssystemen voor performance en de KPI's voor variabele beloning veranderd. Veel banken hebben zogenaamde scorecards ingevoerd die werknemers beoordelen op een aantal criteria, waaronder klantenservice, risicobeheer, samenwerking en andere KPI's, in plaats van alleen naar verkoopdoelen te kijken. In sommige gevallen hebben banken de variabele beloning helemaal geschrapt of het bedrag van de bonus drastisch verlaagd om verkeerde prikkels te voorkomen.

Bestuurdersbeloning: Hoe kunnen risico's op passende wijze worden verantwoord?

Wat ook nauw verband houdt met de beloningen voor werknemers is het gedrag van het uitvoerend bestuur. Daarom hebben we ook goed gekeken of de risicobereidheid van het topmanagement in overeenstemming was met behoedzaam risicobeheer en de belangen van beleggers in het algemeen. We hebben de beloningspraktijken van verschillende banken zorgvuldig geëvalueerd, evenals de processen die ze hebben opgezet voor belangrijke risiconemers, waaronder bestuurders. Optiestructuren die in het bijzonder opwaarts potentieel mogelijk maakten, kunnen beter ontweken worden. Deze kunnen namelijk aanzetten tot buitensporig risicovol gedrag.

We hebben opgemerkt dat ondernemingen risico's steeds vaker als belangrijk onderdeel van hun beloningsbeleid voor bestuurders zien. Dit gebeurt bijvoorbeeld door uitbetalingen boven bepaalde rendementsdrempels te beperken of door bepaalde solvabiliteitseisen te stellen als voorwaarde voor variabele beloning. We hebben gezien dat de beloningspraktijken sterk verschillen van markt tot markt, waarbij veel Europese banken een conservatievere houding aannemen ten aanzien van variabele beloning voor bestuurders dan hun Amerikaanse tegenhangers.

Niet-financiële risico's zijn even belangrijk als altijd

Niet-financiële risico's zijn risico's die niet rechtstreeks verband houden met financiële ontwikkelingen, zoals stijgingen of dalingen van de rente of veranderingen in het economisch klimaat. Dit zijn risico's op het gebied van regelgeving, operationele incidenten en een groot scala aan risico's als gevolg van het gedrag van werknemers. Vooral het aantal risico's in verband met financiële misdrijven is de afgelopen jaren toegenomen. Verschillende banken hebben hoge boetes gekregen vanwege onvoldoende controle op het witwassen van geld. Veel banken hebben vervolgens steeds meer middelen ingezet om witwaspraktijken op te sporen door 'ken uw klant'-procedures in te voeren en door verdachte transacties beter te controleren. Het probleem blijft echter moeilijk op te lossen, omdat criminelen die betrokken zijn bij het witwassen van geld gebruik maken van meerdere banken, terwijl toezicht houden op individuele banken in het beste geval slechts een klein deel van het probleem kan oplossen. Daarom worden in verschillende regio's initiatieven ontwikkeld voor banken om best practices en informatie met elkaar uit te wisselen.

'DE RELEVANTE VRAAG IS HOE BANKEN OPKOMENDE PROBLEMEN SNEL KUNNEN AANPAKKEN, NIEUWE PROCESSEN KUNNEN INVOEREN EN DREIGINGEN OP DE JUISTE MANIER KUNNEN ESCALEREN.'

MICHIEL VAN ESCH

Risicobeheer: is het een kwestie van proces of cultuur?

Onze laatste doelstelling was gericht op risicotoezicht. Het klinkt misschien eenvoudig, maar risicotoezicht is waarschijnlijk het moeilijkst te meten als buitenstaander van een financiële instelling. Een aantal van onze verwachtingen had te maken met waarneembare kwaliteiten, zoals de vraag of de Raad van Bestuur voldoende expertise over risico had, of de bank een adequaat raamwerk voor risicobereidheid had, en of de risico- en compliancefuncties onafhankelijk konden opereren. Enkel een 'ja' of 'nee' als antwoord op deze vragen schetst echter slechts een gedeeltelijk beeld van een complexer toezichtssysteem. Zelfs als sommige van deze best practices worden gebruikt, is dat nog geen garantie dat het toezicht correct wordt uitgevoerd.

Gedurende onze engagement hebben we gezien dat banken die zulke best practices volgden, toch in de problemen kwamen met wettelijke voorschriften. De realiteit is dat grote banken een verscheidenheid aan financiële diensten aanbieden in veel verschillende rechtsgebieden, met allerlei voorschriften die voortdurend veranderen. Daarom krijgen alle banken ten minste tot op zekere hoogte te maken met problemen op het gebied van regelgeving en compliance. De relevante vraag is hoe banken opkomende problemen snel kunnen aanpakken, nieuwe processen kunnen invoeren en dreigingen op de juiste manier kunnen escaleren.

Banken die tegen ernstige problemen aanliepen, vertelden ons vaak dat er uiteindelijk geen sprake was van een escalatiecultuur of dat risico's niet duidelijk genoeg werden gerapporteerd. Deze problemen kunnen slechts gedeeltelijk worden verklaard door te kijken naar governancestructuren en -procedures. Een ander relevant deel heeft te maken met cultuur en gedrag. Gaan besturen diep in op de kwaliteit van hun risico- en complianceprocedures? Creëert het management een cultuur waarin risico's worden aangepakt in plaats van genegeerd? Door deze vragen te bespreken met bestuursleden of het management kregen we vaak de beste inzichten in de prioriteiten van risicobeheer en de meest dringende uitdagingen.

Een terugblik op de engagement

Na vier jaar engagement in de financiële sector hebben we vooruitgang geboekt op een aantal doelstellingen. Voor de meeste banken zijn wij echter nog niet overtuigd van de kwaliteit van hun risicobeheer en kunnen we alleen externe indicatoren voor hun bedrijfscultuur vinden. Om die reden konden we onze engagement slechts met minder dan de helft van de engagementgroep sluiten.

Voor de banken waarvan we de engagement met succes hebben gesloten, konden we vaststellen dat de KPI's voor bestuurders relevante prestatie-indicatoren bevatten voor verbetering van risicobeheer en een voorzichtige benadering van risico. Bij veel Europese banken kregen we ook meer inzicht in de beloning van belangrijke risiconemers binnen de onderneming en welke typen bonusregelingen golden voor de verkoopteams. In veel gevallen waren we ook in staat vast te stellen dat banken voldeden aan de basisverwachtingen voor risicobeheer, zoals het centraliseren van rapportages over risico en compliance, escalatieprocedures en het kennisniveau binnen de raad van commissarissen op het gebied van risicobeheer.

De moeilijkste doelstelling bleek die voor operationeel risicobeheer en inzicht in de kwaliteit van de aanpak ter bestrijding van het witwassen van geld te zijn. Hoewel veel banken hierin dezelfde processen lijken te volgen, bleef het moeilijk meer inzicht te krijgen in de werkelijke implementatie van die processen. Banken boeken weliswaar gestaag vooruitgang in de verbetering van risicobeheer ten aanzien van veel voorkomende risico's zoals financiële misdrijven, maar de financiële sector wordt door nieuwe uitdagingen en regelgeving alsnog in een omgeving geplaatst waarin voortdurend nieuwe verbeteringen noodzakelijk zijn. ■

Governance via regeringen

CORPORATE GOVERNANCE IN OPKOMENDE MARKTEN

RONNIE LIM – *Engagementspecialist*

Ons engagementprogramma voor opkomende markten richt zich op zowel beleid als ondernemingen. Engagement over beleid biedt de gelegenheid aandelenbeurzen, financiële toezichthouders en gerelateerde belanghebbenden te voorzien van feedback op de normen voor corporate governance en de impact van deze engagements kan verder strekken dan alleen engagement met de onderneming.

We hebben diverse instellingen in China, Zuid-Korea, Brazilië en Hongkong benaderd. Het doel van onze engagement is een betere bescherming van minderheidsaandeelhouders en verbetering van het onafhankelijke toezicht op ondernemingen, maar ook verbetering van de publicatie-eisen, onder andere voor ESG-gerelateerde rapportages. In de tweede helft van 2021 hebben wij samen met de Korea-werkgroep van de Asian Corporate Governance Association de recente herziening van de ESG-codes door Zuid-Korea besproken.

De aanpassingen in de ESG-code voor ondernemingsbestuur waren gering, maar die in de componenten milieu en maatschappij waren groot. Na feedback van diverse belanghebbenden publiceerde de Korea Corporate Governance Service in augustus 2021 de 'ESG Code of Best Practices – Revisions and Key Changes'. Zuid-Korea beschikt nu over een zinvolle ESG-code die naar verwachting zal worden gebruikt door ESG-ratingorganisaties en de Fair-Trade Commission van het land, maar ook door de belangrijke ministeries van Justitie, Milieu en Sociale Rechtvaardigheid en door binnenlandse ondernemingen.

De aanpassingen in de code betreffen belangrijke onderwerpen waar het bedrijfsleven mee te maken heeft en bijdragen van internationale beleggers aan de ESG-richtlijnen. Het belangrijkste kenmerk van de herziene code is dat nu recht wordt gedaan aan de internationale normen dankzij belangrijke wijzigingen in de publicatie-eisen die worden gesteld aan beursgenoteerde ondernemingen.

De aanpassingen in de milieucode richten zich opnieuw op risicobeheer. Ze benadrukken hoe ondernemingen zich moeten voorbereiden en reageren op milieurisico's, de circulaire economie, groene obligaties en de impact van ondernemingen in de toeleveringsketen. De code introduceert ook governanceconcepten zoals aanbevolen door de Task Force on Climate-Related Financial Disclosures.

De aanpassingen in de maatschappelijke component benadrukken governance via toepassing van het Enterprise Risk Management Framework van de World Business Council on Sustainable Development. De beschreven onderwerpen betreffen vooral mensenrechten, maatschappelijk ondernemen in de toeleveringsketen (op basis van ISO 26000), bescherming van de consument en de Koreaanse Corporate Manslaughter Act 2021.

De aanpassingen in de governancecode bevatten onder andere belangrijke kwesties waarover de Korea-werkgroep een dialoog heeft gevoerd, zoals de verantwoordelijkheden van directie en individuele bestuurders, ESG-risico's en opvolgingsplanning. De code schenkt nieuwe aandacht aan de verantwoordelijkheid van besturen van conglomeraten in de gelijke bescherming van de belangen van aandeelhouders en de omgang met potentiële belangenverstrengeling in transacties met gerelateerde partijen. Andere aanpassingen betreffen het vergroten van de transparantie over ESG naar belanghebbenden, de benoeming van onafhankelijke bestuurders binnen een auditcommissie en het beloningsbeleid.

Mogelijke verbeteringen zijn nog de invoering van maatstaven en doelstellingen in de code en dat buitenlandse beleggers worden uitgenodigd een officiële bijdrage te leveren aan toekomstige herzieningen.

Concluderend kunnen we stellen dat de herziene code in de breedte én de diepte een aanzienlijke verbetering is op de bestaande ESG-normen voor Zuid-Koreaanse ondernemingen, vooral binnen de componenten maatschappij en milieu. We vinden vooral de hogere verwachtingen voor transparantie en verantwoordelijkheid voor ondernemingen bemoedigend en dat het nu vooral de verantwoording van beleggers is de ondernemingen binnen hun portefeuille te houden aan concrete doelstellingen. ■

'ENGAGEMENT OVER BELEID BIEDT DE GELEGENHEID AANDELENBEURZEN, FINANCIËLE TOEZICHTHOUDERS EN GERELATEERDE BELANGHEBBENDEN TE VOORZIEN VAN FEEDBACK OP DE NORMEN VOOR CORPORATE GOVERNANCE EN DE IMPACT VAN DEZE ENGAGEMENTS KAN VERDER STREKKEN DAN ALLEEN ENGAGEMENT MET DE ONDERNEMING.'

RONNIE LIM

Stemmen bij volmacht

ANTONIS MANTSOKIS – *Active ownership analist*
LUCAS VAN BEEK – *Active ownership analist*

Antonis Mantsokis en Lucas van Beek, beide analist actief aandeelhouderschap, gaan in op een aantal trends en duurzaamheidskwesties die in het komend stemseizoen een hoofdrol blijven spelen op de agenda. Daartoe behoren een onderwerp waarvan het belang toeneemt, te weten de afstemming van beloningscriteria voor bestuurders op relevante ESG-maatstaven, en nieuwe ontwikkelingen rond ondernemingsbestuur en stewardship geïnitieerd door het Verenigd Koninkrijk.

ESG en beloning

De beloning van bestuurders is een terugkerend onderwerp van bespreking voor beleggers en ondernemingen. Aandeelhouders hebben via hun stemrecht en engagement een enorme invloed op zaken rond de beloning van bestuurders en zij dringen er bij ondernemingen op aan zich te richten op duurzame waardecreatie en groei.

De trend die we de laatste jaren zien is dat beleggers er steeds meer bij ondernemingen op aandringen dat zij maatstaven voor Milieu, Maatschappij en Ondernemingsbestuur (environmental, social and corporate governance; ESG) in hun beloningsplannen voor de kortetermijnbonusregeling (STI) en de langetermijnbonusregeling (LTI) opnemen. Deze trend is gebaseerd op het uitgangspunt dat ondernemingen die duurzaam handelen stimuleren binnen hun onderneming en de beloning van bestuurders koppelen aan ESG-cijfers beter presteren dan ondernemingen die dat niet doen. Uit een studie van Sustainable Insight Capital Management (SICM) en het Carbon Disclosure Project (CDP) blijkt dat ondernemingen die koploper zijn in de sector als het gaat om het klimaat hun beleggers een hogere winstgevendheid, een meer stabiele cashflow en dividendgroei bezorgen. Maar die stelling gaat niet altijd op. Er zijn gevallen bekend waarin aandeelhouders een aanzienlijk verlies leden vanwege een ESG-probleem. Voor ondernemingen ligt op dit moment de grootste uitdaging in het bepalen van de duurzaamheidscijfers die primair in verband worden gebracht met hun duurzame bedrijfsstrategie en hoe ze deze moeten koppelen aan het beloningsbeleid.

Eén aspect van deze uitdaging is dat niet alle ondernemingen in de positie verkeren dat zij hun bedrijfsstrategie onmiddellijk kunnen aanpassen en initiatieven kunnen invoeren die zuiver en alleen gebaseerd zijn op het duurzame gedachtegoed. Niettemin moeten de besturen en directies van deze ondernemingen inzien dat duurzaamheid een van de belangrijkste factoren is die leidt tot een verschuiving in de manier waarop hun bedrijf de komende jaren gaat opereren. Daarom is dit het moment om kleine stappen te zetten, terwijl zij onderweg zijn naar grotere transformaties in de toekomst. Beloningscommissies zijn te veel bezig met pogingen om in hun beloningsregelingen maatstaven op te nemen die grotendeels verband houden met het beperken van ESG-risico's. In plaats daarvan kunnen zij zich beter richten op het koppelen van bonussen voor bestuurders aan strategische kansen die verband houden met duurzaamheid en waarde creëren. Maatstaven die bestuurders belonen voor hun inspanningen gericht op het verbeteren van het toekomstige resultaat via invoering van duurzame werkmethodes, zijn populair onder beleggers.

Het koppelen van de bestuurdersbeloning aan duurzaamheid en tegelijkertijd stimuleren van de performance en met succes aansturen van alle belanghebbenden vraagt altijd om een maatwerkoplossing. Daarom moeten ondernemingen bepalen welke ESG-maatstaven voor hun sector materieel zijn. Zo kan een levensmiddelenbedrijf de beloning koppelen aan cijfers die aangeven met hoeveel procent de opbrengst uit de verkoop van gezonde producten is gegroeid. Dit brengt bestuurders op één lijn met het maatschappelijke doel om de consumptie van junkfood te beperken en leefstijlgerelateerde ziekten, zoals diabetes en obesitas, te voorkomen. Een autofabrikant daarentegen kan de beloning koppelen aan de strategische keuze om elektrische auto's te gaan verkopen. En tot slot kan een financiële dienstverlener de bestuurders belonen voor de succesvolle overstap van het toewijzen van kapitaal aan fossiele brandstoffen zoals steenkool naar duurzame projecten en andere bronnen van hernieuwbare energie.

Beleggers hebben steeds meer waardering voor de koppeling tussen bestuurdersbeloning en duurzaamheid. De laatste jaren hebben veel ondernemingen wereldwijd ESG-gerelateerde doelstellingen in hun beloningspakket opgenomen, passend bij hun sector. Ondernemingen zouden echter de maatstaven die een betekenisvolle impact hebben op hun bedrijfsstrategie moeten definiëren met een materialiteitsanalyse. Het resultaat van die analyse dienen ze transparant te publiceren, terwijl de in de beloningsregeling gehanteerde maatstaven een meetbare impact op belanghebbenden en een financiële materialiteit voor aandeelhouders dienen te hebben.

Een paar jaar geleden was een probleem als klimaatverandering of maatschappelijke onrechtvaardigheid misschien geen hoofddoelstelling voor een managementteam of een Raad van Commissarissen. Maar de wereld waarin we leven verandert in snel tempo en aangezien ondernemingen onderdeel zijn van die wereld, moeten ook zij bereid zijn die problemen aan te pakken. Het koppelen van de bestuurdersbeloning aan diverse duurzaamheidsmaatstaven kan een nuttig hulpmiddel en een goed uitgangspunt zijn voor de benadering van diverse ESG-kansen en -bedreigingen.

Markt in de schijnwerpers – Verenigd Koninkrijk

Het Verenigd Koninkrijk (VK) staat bekend als voorloper in goed ondernemingsbestuur en aandeelhoudersrechten. Vooral de Britse Companies Act verschaft aandeelhouders, ook die met een relatief klein belang, diverse instrumenten die hen ervan verzekeren dat hun stem wordt gehoord en ze de aandacht trekken van de Raad van Bestuur. De wet verschaft hen het recht om vragen te stellen, voorstellen in te dienen of verklaringen af te leggen tijdens

de algemene vergadering. Zo kunnen aandelenbeleggers hun standpunt delen en specifieke maatregelen van ondernemingen in gang zetten. Dit wettelijke kader schept in het VK een sterk fundamenteel klimaat voor activistische aandeelhouders, die wereldwijd in opkomst zijn. Daarnaast is het een vruchtbare omgeving voor aandeelhoudersactivisme, die tot bloei kan komen omdat het land midden in een structurele omslag zit: de organisatie van een economie na Brexit, de aanpak van een pandemie en de beperking van klimaatverandering.

Niet alleen aandeelhouders maken in toenemende mate gebruik van hun recht duurzame veranderingen binnen bedrijven te bewerkstelligen, ook de Britse toezichthouder op accountants, de Financial Reporting Council (FRC), heeft de lat hoger gelegd als het gaat om de goedkeuring van ondertekenaars van de vernieuwde stewardshipcode. Dit jaar is al een derde van de aanvragen, ook die van een aantal grote institutionele beleggers, na zorgvuldige afweging afgewezen.

Ook publiceerde de FRC onlangs een evaluatie van de corporate governance-rapportages, waarin zij de kwaliteit van de publicaties uit 2021 bespreken in het licht van de Britse Corporate Governance Code en diverse verwachtingen uitspreken voor de wijze van rapporteren door ondernemingen in 2022. De evaluatie richtte zich op de rapportage over naleving van de code, de impact en het resultaat van engagements, beloning en de planning van diversiteit en opvolging. Over het algemeen adviseert de FRC ondernemingen hun publicaties rond beoordelingsprocessen, de link tussen beleid en strategie en hun interactie met belanghebbenden te verbeteren met een heldere en consistente toelichting, ondersteund door voorbeelden uit de praktijk.

Aangezien verslaglegging essentieel is voor aandeelhouders in de beoordeling van de performance van een onderneming en de impact op allerlei materiële zaken, zijn we het volledig eens met de FRC en ondersteunen we deze aanbevelingen. De noodzaak tot verbetering van de samenhang tussen opvolgingsplanning, diversiteitsbeleid en strategie van een onderneming wordt ook aan het licht gebracht door de Parker Review, nog zo'n vooraanstaand Brits voorbeeld van leiderschap in goed ondernemingsbestuur. Dit initiatief is ontwikkeld om de diversiteit op het gebied van ras en etniciteit binnen organisaties te verbeteren. De Parker Review beveelt niet alleen aan dat FTSE100-ondernemingen vanaf 1 januari 2022 ten minste één bestuurder van kleur moeten hebben, maar gaat ook uit van een meer holistische benadering van diversiteit en inclusiviteit. Zo adviseert de Parker Review ondernemingen diversiteits- en personeelsbeleid op te stellen of te herzien in het kader van de bedrijfsstrategie en het belang van diversiteit openlijk te ondersteunen door hierin het voortouw te nemen.

Kortom, het VK geeft duidelijk de richting aan als het gaat om de geest en de letter van de wet in corporate governance en aandeelhoudersrechten. Als maatschappelijk verantwoord belegger blijven we alle (wettelijke) ontwikkelingen op het gebied van investment stewardship en corporate governance nauwlettend volgen om er zeker van te zijn dat we aansluiting houden bij de best practices en toonaangevend blijven in de duurzaamheidstransitie binnen de financiële sector. ■

THEMA'S EN ONDERNEMINGEN

Levenscyclusbeheer van mijnbouw

Newcrest Mining
Rio Tinto
BHP Billiton
Anglo American
AngloGold Ashanti Ltd.
Barrick Gold Corp.
First Quantum Minerals Ltd.
Fortescue Metals Group Ltd.
Gerdau SA
Grupo Mexico SAB de CV
Polymetal International Plc
Polyus Gold OAO
Sibanye Stillwater Ltd.

Klimaatneutraliteit

BP
ArcelorMittal
BlueScope Steel Ltd.
CRH Plc
ExxonMobil
Gazprom OAO
Neste Oil Oyj
POSCO
PTT Public
Enel
Royal Dutch Shell

Wereldwijd afval verminderen

China Everbright International Ltd.
SolarEdge Technologies, Inc.
Waste Management, Inc.
Xylem, Inc.
Parker Hannifin Corp.

Climate Action

BASF
Chevron
Cummins, Inc.
Enel
Hitachi Ltd.
Lukoil Holdings OAO
LyondellBasell Industries NV
Marathon Petroleum Corp.
NTPC Ltd.
Royal Dutch Shell

Goed milieumanagement

Galp Energia SGPS SA
Royal Ahold Delhaize N.V.
Colgate-Palmolive Co.
Danone
McDonalds
METRO Wholesale & Food Specialist AG
Mondelez International
Nestlé
Tesco Plc
Wal-Mart Stores
BHP Billiton
Guangdong Investment Ltd.

Klimaattransitie in de financiële sector

Bank of America Corp.
Barclays Plc
Citigroup, Inc.
HSBC
JPMorgan Chase & Co., Inc.
BNP Paribas SA
Sumitomo Mitsui Financial Group, Inc.
DBS Group Holdings
Australia & New Zealand Banking Group Ltd.

Biodiversiteit

Archer Daniels Midland
Barry Callebaut AG
Bridgestone
Bunge Ltd.
Compagnie Generale des Etablissements Michelin SCA
JBS SA
Marfrig Foods SA
Mondelez International
Suzano Papel e Celulose SA
Top Glove Corp. Bhd.
The Hershey Corporation

Single Use Plastics

Carrefour
Henkel AG & Co. KGaA
LyondellBasell Industries NV
Nestlé
PepsiCo, Inc.
Procter & Gamble Co.
Sealed Air Corp.
Danone

Arbeidspraktijken na Covid-19

Accor SA
Amazon.com, Inc.
Delivery Hero AG
InterContinental Hotels Group Plc
Marriott International, Inc.
Meituan Dianping

Uber Technologies, Inc.
Wal-Mart Stores

Eerlijke Lonen in de Kledingsector

The Home Depot
Adidas
NIKE
Burberry Group
Inditex

Mensenrechten due diligence voor conflict- en hoogrisicogebieden

Bharat Electronics Ltd.
Booking Holdings, Inc.
Cemex SAB de CV
Fast Retailing
Inditex
PTT Exploration & Production
Sinotruk Hong Kong Ltd.
SolarEdge Technologies, Inc.

Voedselzekerheid

Archer Daniels Midland
Bayer
Bunge Ltd.
CNH Industrial NV
Deere & Co.
FMC Corp.
Mexichem SAB de CV
Yara International
Corteva, Inc.

Sociale Impact van Artificial Intelligence

Alphabet, Inc.
Amazon.com, Inc.
Adobe Systems, Inc.
Microsoft
Apple
Facebook, Inc.
Booking Holdings, Inc.
Visa, Inc.
Accenture Plc

Digitale Innovatie in de Zorg

Abbott Laboratories
AbbVie, Inc.
Cerner Corp. (Missouri)
CVS Caremark Corp.
Fresenius SE
Philips
Roche
Quintiles IMS Holdings, Inc.
Sinopharm Group Co., Ltd.
HCA Holdings, Inc.
UnitedHealth Group
Anthem, Inc.
Eli Lilly & Co.

Goed sociaal management

Henkel AG & Co. KGaA
First Republic Bank, Inc.
Cognizant Technology Solutions Corp.
FMC Corp.
Allegion Plc
Teva Pharmaceutical Industries Ltd.
Bayer
Treasury Wine Estates Ltd.
MTN Group
Swire Pacific
Procter & Gamble Co.
Thermo Fisher Scientific, Inc.
Aon Plc
Reckitt Benckiser Group Plc
Tesco Plc
Bayerische Motoren Werke
Volvo Group

Sociale Impact van Gaming

Activision Blizzard, Inc.
Electronic Arts, Inc.
NCsoft Corp.
NetEase.com, Inc.
Take-Two Interactive Software, Inc.
Tencent Holdings Ltd.

Corporate Governance in Opkomende Markten

Companhia de Concessoes Rodoviarias SA
CPFL Energia SA
XinAo Gas Holdings Ltd.
Hyundai Motor
Samsung Electronics
Woongjin Coway Co. Ltd.
Haier Smart Home Co., Ltd.

Corporate governance standaarden in Azië

ROHM Co. Ltd.
Hyundai Motor
Samsung Electronics
Hynix Semiconductor, Inc.
OMRON Corp.
SK Holdings Co. Ltd.
INPEX Corp.
Kawasaki Heavy Industries Ltd.
Shin-Etsu Chemical Co. Ltd.

Goed ondernemingsbestuur

DSM
Heineken Holding
Unilever
Royal Dutch Shell
Samsung Electronics
Hon Hai Precision Industry Co. Ltd.
Persimmon Plc
Schneider Electric SA
Gerdau SA
Nissan Motor
Sumitomo Mitsui Financial Group, Inc.
SoftBank Corp.

Verantwoordelijk beloningsbeleid

Deutsche Boerse
Henkel AG & Co. KGaA
Linde Plc
NIKE
Schneider Electric SA
STMicroelectronics NV
Tesco Plc
Walt Disney
Wolters Kluwer
Booking Holdings, Inc.

Cultuur en toezicht in de bancaire sector

Wells Fargo & Co.
HSBC
Barclays Plc
JPMorgan Chase & Co., Inc.
Citigroup, Inc.
Bank of America Corp.
BNP Paribas SA

Cybersecurity

PayPal Holdings, Inc.
Reckitt Benckiser Group Plc
Booking Holdings, Inc.
Visa, Inc.
Deutsche Telekom
Altice NV

Vodafone
Fidelity National Information Services, Inc.

SDG Engagement

Adobe Systems, Inc.
Alphabet, Inc.
Amazon.com, Inc.
Anthem, Inc.
Apple
Aptiv PLC
Boston Scientific Corp.
Banco BTG Pactual S.A.
CB Richard Ellis Group, Inc.
Companhia de Concessoes Rodoviarias SA
Charter Communications, Inc.
Deutsche Boerse
eBay
Elanco Animal Health, Inc.
Electronic Arts, Inc.
F5 Networks, Inc.
Facebook, Inc.
Jeronimo Martins
JPMorgan Chase & Co., Inc.
L Oréal
NASDAQ OMX Group, Inc.
Neste Oil Oyj
Novartis
Rio Tinto
Salesforce.com, Inc.
Samsung Electronics
Sandvik AB
Sony
STMicroelectronics NV
Union Pacific
United Parcel Service, Inc.
Volvo Group
Crown Holdings, Inc.
Zoetis, Inc.

Palmolie

IOI Corp. Bhd.
Kuala Lumpur Kepong Bhd.
Wilmar International
Genting Bhd.

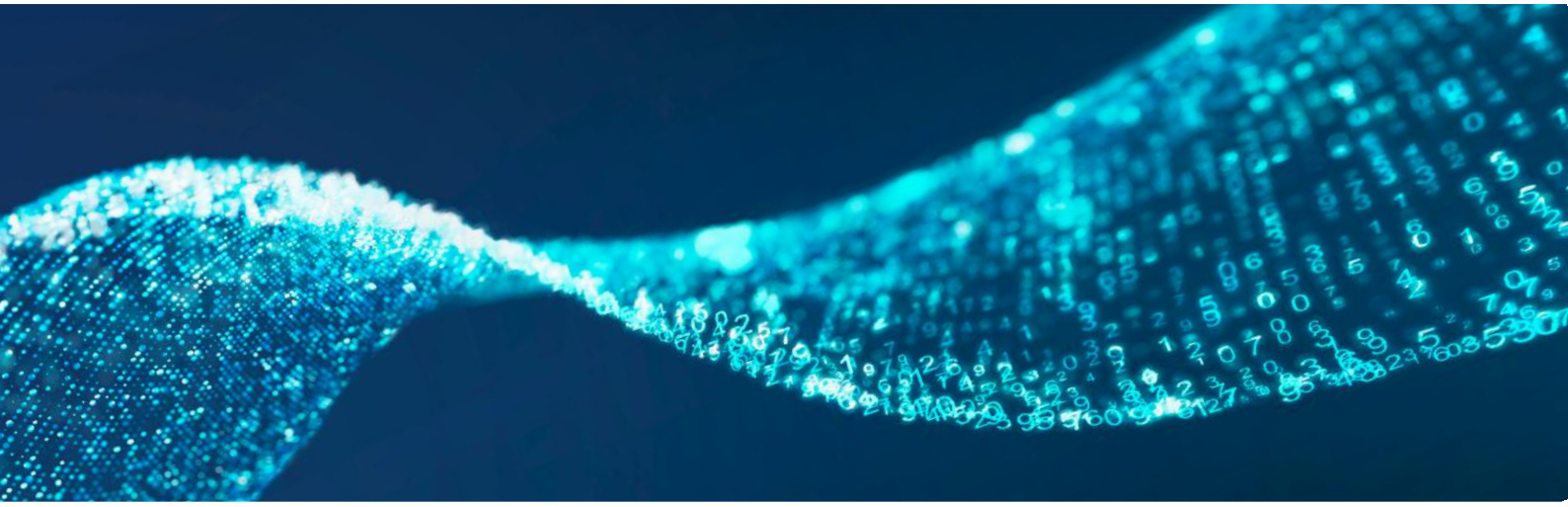
Versnelling richting Parijs

Caterpillar, Inc.
China Petroleum & Chemical
Formosa Plastics Corp.
ITOCHU Corp.
Marubeni Corp.
Mitsubishi
Nippon Steel & Sumitomo Metal Corp.
Lukoil Holdings OAO
PetroChina
POSCO
Rosneft NK OAO
Sumitomo Corp.

Global Compact schendingen

Tijdens het kwartaal hadden we met 17 bedrijven een engagement op basis van mogelijke inbreuken op het UN Global Compact en/of het OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen.

CODES OF CONDUCTS



Gedragscodes

Robeco maakt actief gebruik van zijn eigendomsrechten als aandeelhouder door, namens zijn klanten, een constructieve dialoog aan te gaan met ondernemingen. We geloven dat verbeteringen in het gedrag van ondernemingen ten aanzien van duurzaamheid kunnen leiden tot een verbeterd risico-rendementsprofiel van onze beleggingen. Robeco gaat de dialoog aan met ondernemingen van over de hele wereld, in zowel onze aandelen- als obligatieportefeuilles. We voeren twee typen engagement uit met de ondernemingen waarin we beleggen: value engagement en enhanced engagement. In beide gevallen streven we ernaar het gedrag van ondernemingen op het gebied van milieu, maatschappij en ondernemingsbestuur (environmental, social and governance, afgekort tot ESG) te verbeteren, met als doel de langetermijnprestaties van een onderneming te verbeteren, en uiteindelijk ook de kwaliteit van de beleggingen van onze klanten te verhogen.

Robeco hanteert een holistische benadering voor het integreren van duurzaamheid. We zien duurzaamheid als drijvende kracht achter veranderingen op lange termijn in markten, landen en ondernemingen, met een impact op toekomstige prestaties. Daarom nemen we duurzaamheid mee als een van de value drivers in ons beleggingsproces, net zoals we de financiële positie van ondernemingen en het marktmomentum meenemen.

Ga voor meer informatie naar: https://www.robeco.com/docm/docu-robeco-stewardship-policy.pdf

Het UN Global Compact

Een van de belangrijkste gedragscodes in het engagementproces van Robeco is het Global Compact van de Verenigde Naties. Het Global Compact ondersteunt ondernemingen en andere maatschappelijke spelers van over de hele wereld bij het stimuleren van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Het is opgezet in het jaar 2000 en is de meest onderschreven gedragscode in zijn soort. Het Global Compact verlangt van ondernemingen dat zij binnen hun eigen invloedssfeer een aantal kernwaarden op het gebied van mensenrechten, arbeid, milieu en corruptiebestrijding omarmen, ondersteunen en naleven. Tien universele principes vormen de basis voor het omgaan met de uitdagingen van globalisering.

Mensenrechten

1. Ondernemingen dienen de internationaal aanvaarde mensenrechten te steunen en te respecteren;
2. en zich er steeds van te vergewissen dat zij niet medeplichtig zijn aan schending van mensenrechten.

Arbeid

3. Ondernemingen dienen de vrijheid van vakvereniging en de effectieve erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen te steunen;
4. zich inspannend voor de uitbanning van iedere vorm van verplichte en gedwongen arbeid;
5. de effectieve afschaffing van kinderarbeid;
6. en de uitbanning van discriminatie in arbeid en beroep.

Milieu

7. Ondernemingen dienen voorzorg te betrachten bij hun benadering van milieu-uitdagingen;
8. initiatieven te ondernemen om een grotere verantwoordelijkheid voor het milieu te bevorderen;
9. en de ontwikkeling en de verspreiding van milieuvriendelijke technologieën te stimuleren.

Corruptiebestrijding

10. Ondernemingen dienen elke vorm van corruptie tegen te gaan, inclusief afpersing en omkoping.

Meer informatie is te vinden op https://www.unglobalcompact.org/

CODES OF CONDUCTS

OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen

De OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen zijn aanbevelingen van regeringen aan multinationale ondernemingen die actief zijn in of afkomstig zijn uit landen die de richtlijnen volgen. Deze richtlijnen zijn een ander belangrijk raamwerk in het engagementproces van Robeco. Ze voorzien ondernemingen van niet-bindende principes en normen voor verantwoord ondernemen in een wereldwijde context, in overeenstemming met geldende wetgeving en internationaal erkende standaarden.

De aanbevelingen in de richtlijnen geven gestalte aan de gedeelde waarden van de regeringen van landen waar een groot deel van de internationale directe investeringen vandaan komen en waar veel van de grootste multinationale ondernemingen zijn gevestigd. De richtlijnen zijn erop gericht ondernemingen positief te laten bijdragen aan wereldwijde vooruitgang op het gebied van economie, milieu en maatschappij.

Meer informatie is te vinden op: http://mneguidelines.oecd.org/

Internationale gedragscodes

Robeco heeft ervoor gekozen algemeen aanvaarde gedragscodes te hanteren om de ESG-verantwoordelijkheden van entiteiten waarin we beleggen te beoordelen. Robeco houdt zich aan een aantal onafhankelijke en breed geaccepteerde gedragscodes, verklaringen en best practices en is een ondertekenaar van verscheidene van deze codes. Naast het Global Compact van de Verenigde Naties zijn de belangrijkste codes, principes en best practices voor engagement die Robeco volgt:

- de internationale governancebeginselen van het International Corporate Governance Network (ICGN);
- United Nations Global Compact
- de Duurzame Ontwikkelings-doelstellingen van de Verenigde Naties;
- de Uitgangspunten van de Verenigde Naties inzake Bedrijven en Mensenrechten;
- de OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen;
- het OESO-richtsnoer voor institutionele beleggers.

We volgen niet alleen zelf deze codes, maar verwachten ook van ondernemingen dat ze deze codes, principes en best practices volgen.

Robeco's stembeleid

Robeco moedigt goed ondernemings-bestuur en duurzame bedrijfsvoering aan, omdat deze in onze ogen bijdragen aan de creatie van aandeelhouderswaarde op de lange termijn. Het uitbrengen van stemmen op aandeelhoudersvergaderingen maakt deel uit van Robeco's Active Ownership-benadering. Robeco heeft het stembeleid zo ontworpen en geïmplementeerd dat we altijd stemmen in het beste belang van onze klanten. Het beleid van Robeco ten aanzien van ondernemingsbestuur is gebaseerd op de internationaal geaccepteerde governancebeginselen van het International Corporate Governance Network (ICGN). Door actief gebruik te maken van ons stemrecht kunnen we, namens onze klanten, de betreffende ondernemingen aansporen de kwaliteit van het management te verhogen en het duurzaamheidsprofiel te verbeteren. We verwachten dat dit op de lange termijn een positieve uitwerking heeft op de creatie van aandeelhouderswaarde.

Samenwerking

Waar nodig stemt Robeco zijn engagementactiviteiten af met andere beleggers. Voorbeelden hiervan zijn Eumedion (een platform voor institutionele beleggers op het gebied van corporate governance), het Climate Action 100+ initiatief, een samenwerkingsverband op klimaat engagement met hoge CO2 en de Interfaith Center on Corporate Responsibility (ICCR). Een ander belangrijk initiatief waar Robeco ondertekenaar van is, betreft de Principles for Responsible Investment (PRI) van de Verenigde Naties. In dit verband verklaren institutionele beleggers zich in te zetten voor verantwoord beleggen, zowel voor hun eigen beleggingen als naar buiten toe.

Robeco's Active Ownership-team

De stem- en engagementactiviteiten van Robeco worden uitgevoerd door het Active Ownership-team. Het team is in 2005 opgericht en opereert vanuit Rotterdam en Hongkong. Gezien Robeco's wereldwijde activiteiten, zijn er in het team verschillende nationaliteiten vertegenwoordigd. Deze diversiteit zorgt voor inzicht in het financiele, juridische en culturele klimaat waarin de ondernemingen opereren waarmee we in dialoog zijn. Het Active Ownership-team maakt deel uit van Robeco's Duurzaam Beleggen Expertisecentrum (Sustainable Investment Centre of Expertise) onder leiding van Carola van Lamoen. Het Expertisecentrum combineert onze kennis en ervaring op het gebied van duurzaamheid binnen het beleggingsdomein en stimuleert leiderschap door expertise en inzichten op het gebied van duurzaam beleggen te leveren aan onze klanten, beleggingsteams, het bedrijf en bredere markt. Bovendien krijgt het Active Ownership-team input van beleggingsprofessionals die zijn gevestigd in lokale kantoren van Robeco over de hele wereld. Samen met ons wereldwijde klantenbestand kunnen we dit netwerk gebruiken om met onze Active Ownership-activiteiten een maximale impact van te behalen.

OVER ROBECO

Robeco Institutional Asset Management B.V. (Robeco, ROtterdamsch BEleggings COnsortium) is een internationale vermogensbeheerder opgericht in 1929. Momenteel heeft Robeco wereldwijd 15 kantoren, inclusief het hoofdkantoor in Rotterdam. Door de unieke integratie van fundamenteel, duurzaam en kwantitatief onderzoek, is Robeco in staat een uitgebreide selectie van beleggingsstrategieën te bieden aan zowel institutionele als particuliere beleggers.

Duurzaam beleggen is een integraal onderdeel van Robeco's algemene strategie. Wij zijn ervan overtuigd dat het integreren van factoren op het gebied van milieu, maatschappij en ondernemingsbestuur leidt tot beter gefundeerde beleggingsbeslissingen. Daarnaast geloven we dat onze engagement met ondernemingen waarin we beleggen over financieel materiële duurzaamheidskwesties een positieve impact heeft op het beleggingsresultaat en de maatschappij.

Meer informatie is te vinden op:
https://www.robeco.com

BELANGRIJKE INFORMATIE

Robeco Institutional Asset Management B.V., hierna Robeco, heeft een vergunning als beheerder van ICBE's en ABI's van de Autoriteit Financiële Markten te Amsterdam. Zonder nadere toelichting kan deze publicatie niet als volledig worden beschouwd. Het is bedoeld om beleggers te voorzien van informatie over Robeco's specifieke vaardigheden, maar is geen aanbeveling om financiële instrumenten te kopen of verkopen. Alle rechten van Robeco met betrekking tot deze publicatie blijven voorbehouden aan Robeco. Niets uit deze publicatie mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Robeco. De Essentiële Beleggersinformatie en het prospectus van genoemde Robeco fondsen zijn kosteloos te verkrijgen via www.robeco.nl.

ROBECO
The Investment Engineers

Contact

Robeco
Postbus 973
3000 AZ Rotterdam
Nederland

T +31 10 224 1 224
I www.robeco.com

1318-0122