



bedrijfstakpensioenfonds schoonmaak- en glazenwassersbedrijf

# Rapportage Verantwoord Beleggen

Eerste halfjaar 2010

## Index

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



## 1 Inleiding Verantwoord beleggen

Het Bedrijfstakpensioenfonds voor het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf (hierna het pensioenfonds) heeft er sinds 2008 voor gekozen om instrumenten van verantwoord beleggen toe te passen bij het beheer van haar vermogen. In deze halfjaarlijkse rapportage leest u over de laatste stand van zaken met betrekking tot deze instrumenten en vindt u terug welke activiteiten er namens het pensioenfonds zijn ondernomen. Op de website van het pensioenfonds vindt u beleidsdocumenten en rapportages waarnaar in dit rapport wordt verwezen. Deze inleiding geeft een kort overzicht van de achtergrond van verantwoord beleggen.

### 1. Wat houdt verantwoord beleggen in?

Het pensioenfonds staat voor een goed en betaalbaar pensioen. Het pensioenfonds is van mening dat verantwoord beleggen bijdraagt aan het realiseren van een goed en betaalbaar pensioen voor huidige en toekomstige generaties. Daarom besteedt het pensioenfonds waar nodig en mogelijk binnen de fiduciaire verantwoordelijkheid aandacht aan ecologische, sociale en governance onderwerpen. Maatschappelijk verantwoord ondernemen door ondernemingen waarin belegd wordt speelt een belangrijke rol.

### 2. Wat zijn de uitgangspunten?

Voor het verantwoord beleggen beleid hanteert het pensioenfonds de principes van het Global Compact van de Verenigde Naties als uitgangspunt. Deze principes hebben betrekking op vier hoofdthema's:

- Mensenrechten
- Arbeidsnormen
- Milieu
- Anticorruptie

Het VN Global Compact bestaat uit tien breed geaccepteerde principes (zie bijlage 1). Deze principes vinden hun oorsprong in internationale verdragen zoals de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en principes van de International Labour Organisation (ILO). Het VN Global Compact verlangt van bedrijven dat zij binnen hun eigen invloedssfeer kernwaarden op het gebied van mensenrechten, arbeidsnormen, milieu en anticorruptie omarmen, ondersteunen en uitvoeren.

### 3. Wat doet het pensioenfonds?

Voor het verantwoord beleggen beleid van pensioenfonds wordt gebruik gemaakt van drie instrumenten:

1. Uitsluiting, van producenten van controversiële wapens
2. Engagement, het aangaan van de dialoog met ondernemingen;

3. Corporate governance en stemmen op aandeelhoudersvergaderingen

De instrumenten, de gemaakte keuzes en de recente ontwikkelingen worden ieder in afzonderlijke hoofdstukken besproken.

### 4. Hoe legt het pensioenfonds verantwoording af?

Transparantie is onafscheidelijk verbonden aan een goed verantwoord beleggen beleid. Het pensioenfonds rapporteert daarom tweemaal per jaar over hoe zij de afgelopen periode invulling gaf aan het verantwoord beleggen beleid. Ook rapporteert het pensioenfonds over de wijze waarop instrumenten zijn ingezet op sociale, governance en milieuthema's.

Het pensioenfonds rapporteert via een verantwoord beleggen rapportage. Met behulp van een zogenoemd *vote disclosure system* geeft het pensioenfonds inzicht in haar stemgedrag. De rapportages en het systeem zijn toegankelijk via de website van het pensioenfonds. Daarnaast staan op deze website de volgende documenten:

1. Verantwoord beleggen beleid
2. Uitsluitingsbeleid ten aanzien van controversiële wapens
3. Corporate governance en stembeleid

### 5. Omzetting van mandaat naar pools

Het pensioenfonds heeft het Europese beleggingsmandaat dat beheerd werd door Syntrus Achmea omgezet in beleggingen in de Syntrus Achmea Aandelenpool Europa, Syntrus Achmea Aandelenpool High Conviction Europa en de Syntrus Achmea Multi Managers pool Europa.

Het verantwoord beleggen beleid voor de Syntrus Achmea aandelenpools is gelijk aan het beleid van het pensioenfonds. Vanaf de tweede helft van 2010 zal de verantwoord beleggen rapportage voor het pensioenfonds bestaan uit een pensioenfonds specifieke rapportage voor de Amerikaanse portefeuille. In de Syntrus Achmea beleggingspools



bedrijfstakpensioenfonds schoonmaak- en glazenwassersbedrijf

rapportage wordt verantwoording afgelegd voor het gevoerde beleid in de beleggingspools waarin het pensioenfonds belegt.



## 2 Uitsluitingsbeleid

Er kunnen zijn verschillende redenen waarom een pensioenfonds er voor kiest om niet te beleggen in bepaalde ondernemingen. Zo kan het pensioenfonds ervoor kiezen om niet te willen beleggen in ondernemingen die ongewenst gedrag vertonen of ondernemingen die bepaalde producten produceren.

Wanneer een onderneming betrokken is bij een controversieel product, veelal een kernactiviteit van de onderneming, is het niet reëel de onderneming over te halen een heel ander product te produceren. In dat geval hanteert het pensioenfonds een uitsluitingsbeleid. Het uitsluitingsbeleid van het pensioenfond richt zich op één enkel product, namelijk controversiële wapens.

### 1. Wat zijn controversiële wapens?

Voor het pensioenfonds 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:

1. Nucleaire wapens
2. Biologische wapens
3. Chemische wapens
4. Antipersoonsmijnen
5. Clusterbommen

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 van het pensioenfonds.

### 2. Hoe wordt de uitsluitingslijst samengesteld?

Namens het pensioenfonds belegt Syntrus Achmea direct in Europa en Noord-Amerika. Het uitsluitingsbeleid is van toepassing op deze beleggingen.

Het onafhankelijke Zweedse onderzoeksbureau Ethix stelt ieder halfjaar vast welke ondernemingen betrokken zijn bij de productie van controversiële wapens. Daartoe bekijkt het onderzoeksbureau het gehele belegbaar universum. Wanneer het onderzoeksbureau betrokkenheid vaststelt is dat reden tot uitsluiting. Bij de laatste toetsing van het belegbaar universum is er voor drie nieuwe ondernemingen vastgesteld dat deze op basis van de gehanteerde criteria betrokken zijn bij de productie van controversiële wapens. De drie ondernemingen zijn toegevoegd aan de uitsluitingslijst. In overeenstemming met het beleid worden beleggingen in deze ondernemingen beëindigd. Na de verkoop van deze aandelen is de beleggingsportefeuille van het pensioenfonds weer volgens het gekozen beleid ingericht.

Namens het pensioenfonds belegt Syntrus Achmea direct in Noord Amerikaanse aandelen. Tot het voorjaar van 2010 belegde het pensioenfonds ook direct in Europese aandelen. Het pensioenfonds heeft er voor gekozen om deze beleggingen onder te brengen in de Syntrus Achmea aandelenpools waarvoor eenzelfde uitsluitingsbeleid geldt.

### 3 Engagement

Een onderneming is gericht op het maken van winst. Het streven naar maximale winst kan op bepaalde momenten op gespannen voet staan met internationale richtlijnen voor verantwoord ondernemen, zoals het VN Global Compact. Het is in het belang van de onderneming en al haar belanghebbenden dat deze richtlijnen voor verantwoord ondernemen worden gerespecteerd. Daarom gaat het pensioenfonds de dialoog aan met ondernemingen. Het doel van deze dialoog is het duidelijk stellen van kaders, het ontwikkelen van kennis bij ondernemingen en het definiëren van 'good practices'. Op deze manier draagt het pensioenfonds bij aan het bewaken van het juiste evenwicht en beschermt het haar belangen.

#### 1. Het pensioenfonds en de dialoog

Engagement is het aangaan van de dialoog met ondernemingen. Het is het centrale middel in het beleid van het pensioenfonds. Met het aangaan van de dialoog wil het pensioenfonds het duurzame gedrag van ondernemingen verbeteren en tegelijkertijd aandeelhouderswaarde vergroten. De dialoog kan diverse manieren gevoerd worden:

1. Proactief: een onderneming wordt aangesproken op de (neven)effecten van haar bedrijfsprocessen;
2. reactief; een onderneming wordt aangesproken op ongewenste activiteiten en gedragingen;
3. ter bevordering van een algemene standaard op bijvoorbeeld sectorniveau.

#### 2. De minimale uitgangspunten

De beginselen van het VN Global Compact vormen een minimaal uitgangspunt voor verantwoord ondernemen. Structurele schendingen van het VN Global Compact hebben nadelige gevolgen voor de onderneming, haar directe omgeving zoals lokale gemeenschappen of het milieu en voor andere belanghebbenden. Dergelijke zware schendingen staan veelal in de belangstelling van niet-gouvernementele organisaties (NGO's) en de media. Naast de lokale gemeenschappen of het milieu schaden zij de reputatie van de ondernemingen. Voor aandeelhouders heeft dit negatieve effecten. Daarbij kunnen schendingen leiden 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 kunnen schaden.

Ondernemingen dienen te voorkomen dat zij zich schuldig maken aan structurele schendingen van de beginselen van het VN Global Compact. Mochten zij zich daaraan wel schuldig maken, dan is het noodzakelijk dat zij deze schendingen opheffen en voorkomen dat de schendingen in de toekomst opnieuw zullen optreden. Dit zijn belangrijke aandachtspunten bij het voeren van een dialoog.

Daarnaast kan ook de dialoog worden aangegaan over onderwerpen die gerelateerd zijn aan maatschappelijk verantwoord ondernemen, de rapportage daarvan en 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 aandeelhouderswaarde op de lange termijn te creëren.

#### 3. Het engagementproces

Om goed geïnformeerd en gedegen een dialoog te voeren worden er namens het pensioenfonds themaonderzoeken uitgevoerd. Ieder jaar bepaalt Syntrus Achmea in samenspraak met de pensioenfonds welke twee thema's centraal staan in het engagementtraject. Op basis van onderstaande thema's zijn in het recente verleden dialogen met ondernemingen gestart:

1. Gedwongen arbeid in de keten
2. Energie en basismaterialen in controversiële regimes
3. Waterbeheer bij voeding- dranken- en tabaksondernemingen
4. Global Compact schendingen arbeidsomstandigheden (o.a. kinderarbeid)
5. Tevredenheid en gezondheid van werknemers

Global Compact milieuschendingen staan centraal bij het opstarten van engagementtrajecten in het derde kwartaal van 2010.

Anders dan bij het instrument uitsluiting waarbij het pensioenfonds op voorhand niet belegt in ondernemingen geldt voor engagement dat het pensioenfonds wel belegt in ondernemingen die ter discussie staan. Een aandeelhouder heeft hier de mogelijkheid om het management aan te sporen het beleid of activiteiten te wijzigen.

In tabel 1 en 2 wordt een overzicht gegeven van ondernemingen in de portefeuille van het pensioenfonds waarmee de afgelopen periode de dialoog is gevoerd.



Robeco voert namens het pensioenfonds en Syntrus Achmea de dialoog met ondernemingen. Robeco rapporteert elk halfjaar over voortgang van de engagementtrajecten.

#### 4. Engagement namens het pensioenfonds

*Global Compact schendingen arbeidsomstandigheden (o.a. kinderarbeid)*

In het derde kwartaal van 2009 is er namens het pensioenfonds onderzoek uitgevoerd naar schendingen van de beginselen van het VN Global Compact die gaan over arbeidsomstandigheden, waaronder kinderarbeid. Het gehele beleggingsuniversum is onderzocht. Het onderzoek heeft onder andere gebruik gemaakt van data van het onderzoeksbureau Sustainalytics. Op basis van dit onderzoek is een lijst ondernemingen opgesteld, waarmee namens het pensioenfonds de dialoog wordt aangegaan.

Het onderzoek identificeert ook ondernemingen die weliswaar het VN Global Compact nog niet hebben geschonden, maar hiervoor wel een verhoogd risico lopen. Het doel van de dialoog is de ondernemingen ertoe te bewegen dat zij maatregelen nemen om de schendingen op te heffen en/of om ze in de toekomst te voorkomen.

Doel van dit engagementthema is het opheffen van de gevonden schendingen van het VN Global Compact en het ontwikkelen van beleid, systemen en rapportages die verband houden met het voorkomen van nieuwe schendingen. Deze schendingen vinden zowel bij de ondernemingen zelf plaats, als in de ketens van toeleveranciers.

##### *Tevredenheid en gezondheid van werknemers*

Menselijk kapitaal vormt een noodzakelijke voorwaarde voor het succes van ondernemingen op langere termijn. Zonder kwalitatief goede medewerkers zal de uitvoering van elke ondernemingsstrategie op termijn spaak lopen. Daarom is een sterk beleid en goede systemen op *human resources* van cruciaal belang voor ondernemingen.

Om een hoge kwaliteit van menselijk kapitaal op de langere termijn te waarborgen, is het voor ondernemingen zaak talentvolle medewerkers aan te trekken en te behouden. Ook daar dient een *human resources* beleid in te voorzien. Instrumenten die ondernemingen kunnen inzetten voor het aantrekken en behouden van medewerkers zijn onder andere het aanbieden van opleidingen, ontwikkelingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie en het bijhouden van en

sturen op de tevredenheid van werknemers. Daarnaast is het van belang dat bestaande en potentiële medewerkers precies weten wat ze van een werkgever kunnen verwachten en dat aan die verwachting ook wordt voldaan.

##### *Het onderzoek*

In het tweede kwartaal van 2010 is mede namens het pensioenfonds door het onderzoeksbureau Hewitt Associates onderzoek gedaan naar de relatie tussen tevredenheid van werknemers, hun gezondheid en de financiële prestaties van ondernemingen op lange termijn. Het onderzoek was gericht op ondernemingen in de sectoren informatietechnologie, telecommunicatie en media.

Het onderzoek geeft de theorie en het empirische bewijs van de positieve relatie tussen werknemerstevredenheid en -gezondheid en ondernemingsprestaties in termen van de creatie van aandeelhouderswaarde. Ondernemingen die beleid en systemen op *human resources* hanteren, die aanmoedigen tot een actieve rol van werknemers en daardoor werknemerstevredenheid en gezondheid stimuleren, laten een significant betere ontwikkeling van aandeelhouderswaarde zien vergeleken met hun concurrenten.

Hewitt heeft voor ondernemingen in het onderzoek het beleid, de systemen en de resultaten met betrekking tot werknemerstevredenheid en -gezondheid op basis van een aantal criteria getoetst. Deze criteria variëren van 'luisteren naar werknemers' en 'ontwikkeling van leiderschap' tot 'maatschappelijk verantwoord ondernemen'. Voor criteria waar individuele ondernemingen achterblijven, geeft het onderzoek suggesties voor specifieke doelstellingen voor de actieve dialoog. Gebaseerd op deze suggesties zullen er exacte doelstellingen voor de individuele ondernemingen worden gesteld in het derde kwartaal van 2010 waarna er mede namens het pensioenfonds gestart wordt met het opzetten van een dialoog.

#### 5. Collectief engagement

Waar mogelijk en gewenst is Syntrus Achmea mede namens het pensioenfonds ook 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 CO<sub>2</sub>-uitstoot) of overheden en andere regelgevende instanties. Het gaat daarbij om de volgende initiatieven:



1. Anticorruptie initiatief
2. CEO Water Mandate
3. Carbon Disclosure project
4. VN Global Compact

De verschillende initiatieven en ondernomen acties worden hierna kort toegelicht.

#### *Anticorruptie initiatief*

Omkoping en corruptie zijn onverenigbaar met een goede corporate governance en schadelijk voor de creatie van waarde op de lange termijn. Daarom verwachten we van ondernemingen waarin we investeren robuuste programma's om corruptie in hun onderneming en keten te beheersen. Daarnaast verwachten wij dat inspanningen worden afgemeten tegen gerespecteerde internationale normen. Het ontbreken van een dergelijk programma of het niet beheersen van corruptierisico's levert potentiële financiële, operationele en reputatierisico's op.

In het voorjaar van 2010 zijn binnen een collectief engagement 13 grote ondernemingen uit sectoren met een verhoogd risico op omkoping en corruptie gevraagd hun omkoping en corruptiemaatregelen openbaar te maken. De ondernemingen zijn gevraagd om uit te leggen of hun anticorruptie systemen voldoen aan internationale kaders opgesteld door het International Corporate Governance Network (ICGN) en het VN Global Compact. De eerste resultaten van dit engagementstraject worden verwacht in de tweede helft van 2010.

#### *CEO Water Mandate*

Het CEO Water Mandate bestaat uit een aantal richtlijnen voor de wijze waarop ondernemingen met het thema "water" kunnen omgaan. Het is een initiatief onder de paraplu van het VN Global Compact. Het CEO Water Mandate daagt ondernemingen uit een goed beleid te ontwikkelen voor hun omgang met water. Het initiatief draagt een aantal handvatten aan waaraan dit beleid kan voldoen. Over dit waterbeleid en over de voortgang in de uitvoering daarvan zullen de ondernemingen die zich bij dit initiatief aansluiten, moeten rapporteren.

Sinds het begin van Fase I in 2009, hebben 15 ondernemingen het CEO Water Mandate ondertekend als gevolg van de collectieve engagementinspanningen. Naar alle bedrijven die niet hebben gereageerd, of die overwegen het mandaat te ondertekenen, zal in juli 2010 een brief worden

gestuurd waarin zij nogmaals worden aangemoedigd het CEO Water Mandate te ondertekenen.

#### *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. Syntus Achmea hecht hierom 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 PRI ondersteunen investeerders jaarlijks via een collectief engagement de vragenlijst van het Carbon Disclosure Project. 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 Carbon Disclosure Project de Carbon Disclosure Leadership Index samen. Voor de vragenlijst van 2010 heeft Syntus Achmea ook deelgenomen aan een follow-up op het eerste verzoek. Hierbij zijn ondernemingen waarvan de Carbon Disclosure Leadership Index score in het laagste kwartiel zat aangemoedigd een extra inzet te leveren zodat de score goed hun inspanningen weergeeft.

#### *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 boek. 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 uit geoefend op de ondernemingen om op deze manier bij te dragen aan het succes van het VN Global Compact.

## **6. Belangenbehartiging**

Om de belangen van het pensioenfonds beter te vertegenwoordigen neemt Syntrus Achmea, naast de collectieve engagementactiviteiten, actief deel aan samenwerkingsverbanden van institutionele beleggers op het gebied van Corporate governance, Eumedion en het International Corporate Governance Network. Daarnaast heeft Syntrus Achmea zich verbonden aan de Principles for Responsible Investment van de Verenigde Naties. Hierin committeren institutionele beleggers zich aan het stimuleren van verantwoord beleggen, zowel intern als extern. Ook heeft Syntrus Achmea Vermogensbeheer zich verbonden aan het eerder genoemde Carbon Disclosure Project.



**Tabel 1: Gevoerde dialogen op basis van themaonderzoek**

Onderneming	Thema
Abercrombie & Fitch	Waterbeheer bij textielgerelateerde ondernemingen
Adidas	Waterbeheer bij textielgerelateerde ondernemingen
Ahold	Duurzaamheidsverslaggeving Beloningsbeleid
AkzoNobel	Dierproeven Beloningsbeleid Risicomanagement rapportage
Altria	Waterbeheer bij voeding- dranken- en tabaksondernemingen
Anglo American	De sector Energie en Basismaterialen in controversiële regimes
Apple	Gedwongen arbeid in de keten
Bayerische Motoren Werke	Klimaatprestaties Autoproducten
Berkshire Hathaway	Global Compact schendingen Arbeidsomstandigheden
Best Buy Co	Gedwongen arbeid in de keten
BG Group Plc	De sector Energie en Basismaterialen in controversiële regimes
BHP Billiton	De sector Energie en Basismaterialen in controversiële regimes
BP	Investeringsrisico's in verband met Canadese Teerzanden
Bristol-Myers Squibb	Dierproeven
Carrefour	Gedwongen arbeid in de keten
Chevron	Investeringsrisico's in verband met Canadese Teerzanden De sector Energie en Basismaterialen in controversiële regimes Global Compact schendingen Mensenrechten Global Compact schendingen Arbeidsomstandigheden
Coca-Cola	Global Compact schendingen Arbeidsomstandigheden
ConocoPhillips	De sector Energie en Basismaterialen in controversiële regimes
Daimler	Klimaatprestaties Autoproducten Beloningsbeleid
Danone	Waterbeheer bij voeding- dranken- en tabaksondernemingen
Diageo	Waterbeheer bij voeding- dranken- en tabaksondernemingen
DSM	Beloningsbeleid, Risicomanagement rapportage
E.ON	CO <sub>2</sub> -prestaties van nutsbedrijven
Eni	De sector Energie en Basismaterialen in controversiële regimes
ExxonMobil	Investeringsrisico's in verband met Canadese Teerzanden Global Compact schendingen Milieu De sector Energie en Basismaterialen in controversiële regimes Global Compact schendingen Mensenrechten
FirstEnergy	CO <sub>2</sub> -prestaties van nutsbedrijven
Freeport-McMoRan Copper & Gold, Inc.	De sector Energie en Basismaterialen in controversiële regimes
General Mills	Waterbeheer bij voeding- dranken- en tabaksondernemingen
Heineken Holding	Beloningsbeleid
Hennes & Mauritz	Waterbeheer bij textielgerelateerde ondernemingen
Iberdrola	CO <sub>2</sub> -prestaties van nutsbedrijven
KPN	Beloningsbeleid Risicomanagement rapportage
Kraft Foods	Waterbeheer bij voeding- dranken- en tabaksondernemingen
LM Ericsson Telefon	Gedwongen arbeid in de keten Global Compact schendingen Arbeidsomstandigheden
L'Oréal	Dierproeven



Onderneming	Thema
LVMH Moët Hennessy Louis Vuitton	Waterbeheer bij textielgerelateerde ondernemingen Gedwongen arbeid in de keten
Marathon Oil	Investeringsrisico's in verband met Canadese Teerzanden
Merck KGaA	Dierproeven Global Compact schendingen Arbeidsomstandigheden
Nestlé	Duurzaamheidsverslaggeving Beloningsbeleid
Nokia	Gedwongen arbeid in de keten
Pernod Ricard	Waterbeheer bij voeding- dranken- en tabaksondernemingen
Peugeot	Klimaatprestaties Autoproducten
Philips	Beloningsbeleid
Puma	Waterbeheer bij textielgerelateerde ondernemingen
Renault	Klimaatprestaties Autoproducten
Repsol	De sector Energie en Basismaterialen in controversiële regimes
Rio Tinto	De sector Energie en Basismaterialen in controversiële regimes
Roche	Dierproeven Beloningsbeleid
Royal Dutch Shell	Investeringsrisico's in verband met Canadese Teerzanden Global Compact schendingen Milieu De sector Energie en Basismaterialen in controversiële regimes Beloningsbeleid
RWE	CO <sub>2</sub> -prestaties van nutsbedrijven
Schlumberger	Samenwerking in de Sudan Engagement Group
Siemens	Beloningsbeleid
Statoil	Investeringsrisico's in verband met Canadese Teerzanden
The TJX Cos.	Waterbeheer bij textielgerelateerde ondernemingen
TNT	Beloningsbeleid Risicomanagement rapportage TNT NV ad hoc
Total	Investeringsrisico's in verband met Canadese Teerzanden De sector Energie en Basismaterialen in controversiële regimes Samenwerking in de Sudan Engagement Group Global Compact schendingen Mensenrechten Global Compact schendingen Arbeidsomstandigheden
Unibail-Rodamco	Duurzaamheidsverslaggeving Risicomanagement rapportage
Unilever NV	Beloningsbeleid
Vodafone Group	Gedwongen arbeid in de keten
Volkswagen	Klimaatprestaties Autoproducten
Wal-Mart Stores	Global Compact schendingen Arbeidsomstandigheden
Wolters Kluwer	Beloningsbeleid Risicomanagement rapportage
Xstrata	De sector Energie en Basismaterialen in controversiële regimes

**Tabel 2: Collectief gevoerde dialogen per thema**

<b>Anticorruptie</b>		
AT&T	Eiffage	Tesco
Atlas Copco	Sacyr	Vivendi
Belgacom	Salzgitter	Voestalpine
Dassault	Scania	
Dominion	Schneider	
<b>CEO Water Mandate</b>		
ABB	General Mills	Philips
AkzoNobel	GlaxoSmithKline	Renault
ArcelorMittal	Heineken Holding	Repsol
BASF	Hewlett-Packard	Rio Tinto
Bayer	Iberdrola	Royal Dutch Shell
Bayerische Motoren Werke	LVMH Moët Hennessy Louis Vuitton	RWE
BHP Billiton	Merck KGaA	Sanofi-Aventis
BP	National Grid	Statoil
Compass Group	Nokia	Total
DSM	Novartis	Volkswagen
E.I. du Pont de Nemours	Novo-Nordisk	Xstrata
E.ON	Pernod Ricard	Yara International
Eni	Pfizer	
<b>Carbon Disclosure Project</b>		
A2A	Deutsche Boerse AG	The AES Corporation
Allegheny Energy	Eastman Chemical	The Home Depot, Inc.
Apache	Mattel, Inc.	Tyco Electronics Ltd.
ArcelorMittal	McDonald's Corp.	Union Pacific
Archer Daniels Midland	Norfolk Southern	UnitedHealth Group, Inc.
Avery Dennison	Occidental Petroleum Corp.	Verizon Communications, Inc.
Bouygues SA	Oracle Corp.	Viacom, Inc.
Constellation Energy Group	Schlumberger	
Danone	Statoil	
<b>VN Global Compact</b>		
Aetna	Apple	eBay
American Express	Dell	Pfizer
Amgen	Dexia	Repsol



## 4 Corporate governance en stemmen

Corporate governance wordt vaak vertaald met goed ondernemingsbestuur. Het heeft betrekking op de verhoudingen tussen de verschillende organen van de onderneming zoals raad van bestuur, raad van commissarissen, aandeelhouders en andere belanghebbenden. Rekenschap, transparantie en toezicht spelen hierbij een centrale rol spelen. Pensioenfondsen beleggen onder andere in beursgenoteerde ondernemingen en zijn daardoor ook aandeelhouder.

Door actief gebruik te maken van aandeelhoudersrechten kan het pensioenfonds invloed uitoefenen op de onderneming. Het gaat hierbij om het benoemen van bestuurders, goedkeuren van jaarstukken en in sommige gevallen zich ook uitspreken over het beloningsbeleid. Het pensioenfonds doet dit onder andere door deel te nemen aan de besluitvorming op de aandeelhoudersvergadering (stemmen).

### 1. Het pensioenfonds als actief aandeelhouder

De Nederlandse Corporate Governance Code geeft aan dat institutionele beleggers zoals pensioenfondsen een beleid moeten hebben over het stemmen op aandeelhoudersvergaderingen van beursgenoteerde ondernemingen waarin zij beleggen. Daarbij wordt van de institutionele belegger gevraagd om minstens eenmaal per jaar aan te geven hoe hij invulling geeft 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 (aangepaste) Nederlandse Corporate Governance code.

Het pensioenfonds voldoet aan de bepalingen van de Corporate Governance code. Op de website van het pensioenfonds 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

### 2. Stemgedrag pensioenfonds

In het tweede kwartaal worden de meeste aandeelhoudersvergaderingen gehouden. Het Bedrijfstakpensioenfonds voor het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf stemde de eerste helft van 2010 in totaal op 478 vergaderingen. De aandeelhoudersvergaderingen vonden plaats in Europa en in de Verenigde Staten. Het pensioenfonds kan niet bij alle aandeelhoudersvergaderingen aanwezig zijn en maakt daarom gebruik van 'stemmen op afstand'. Op de website van het pensioenfonds vindt u hoe het pensioenfonds per aandeelhoudersvergadering stemde.

Het pensioenfonds belegt sinds het voorjaar van 2010 niet meer direct in Europese aandelen en kan daardoor niet meer zelf stemmen op aandeelhoudersvergaderingen van Europese beursgenoteerde ondernemingen. Het pensioenfonds belegt in de Syntrus Achmea aandelenpools. Voor de rapportage van stemactiviteiten van deze aandelenpools verwijzen wij naar de Syntrus Achmea website: [www.syntrusachmea.nl](http://www.syntrusachmea.nl).

### 3. Recente ontwikkelingen aandeelhoudersvergaderingen

#### *Voorstellen voor nieuw beloningsbeleid Versobering*

In tegenstelling tot veel andere landen kunnen aandeelhouders van Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen op de aandeelhoudersvergaderingen stemmen over het beloningsbeleid. In het afgelopen stemseizoen heeft een aantal Nederlands beursgenoteerde ondernemingen het beloningsbeleid op de agenda gezet. Daarbij zijn twee elementen dit jaar opvallend.

Als eerste valt op dat ING Groep, TNT en DSM hun beloningsbeleid voor de bestuurders versoberen. De versobering heeft vooral betrekking op de variabele beloning. Conform de Code Banken zal bij ING Group de maximale bonus uitkering (korte en langer termijn bonus) niet meer bedragen dan een jaarsalaris. Ook bij DSM en TNT wordt de variabele beloning gemaximeerd op eenmaal het vaste jaarsalaris. Voorheen lag dit voor deze ondernemingen veel hoger. Daarnaast hebben DSM en TNT het basissalaris van de bestuurders voor de aankomende jaren bevroren.

#### *Duurzaamheid*

Het tweede opvallende element is dat een aantal Nederlandse beursgenoteerde fondsen duurzaamheidsdoelstellingen introduceert in het beloningsbeleid. Bij TNT zal de variabele beloning voor 50 procent worden gebaseerd op niet-

financiële doelstellingen zoals werknemers- en klanttevredenheid en milieu- en veiligheidsdoelstellingen. Bij DSM is de variabele beloning op zowel de korte termijn als de lange termijn ook aan duurzaamheid gerelateerde doelstellingen verbonden. Doelstellingen zijn de introductie van groene producten, verlaging van energiegebruik, verlaging van uitstoot van broeikasgassen en betrokkenheid van werknemers. Ook Shell heeft duurzaamheid in het nieuwe beloningsbeleid opgenomen. De toekenning van de korte termijn bonus zal onder andere afhankelijk worden gemaakt van welke positie de onderneming inneemt bij de Dow Jones Sustainability Index.

Op de aandeelhoudersvergadering van Koninklijke Ahold heeft Syntrus Achmea de onderneming opgeroepen om duurzaamheidsfactoren in het beloningsbeleid te integreren. De voorzitter van de remuneratiecommissie heeft aangegeven dat als er een nieuw beloningsbeleid ontwikkeld wordt, Ahold de relevante ontwikkelingen op dit gebied zal meenemen. Vooral nog is Ahold niet van plan het beloningsbeleid op korte termijn te wijzigen.

#### **4. Corporate governance ontwikkelingen**

##### *Implementatie wetsvoorstel aandeelhoudersrechten*

Het wetsvoorstel ter implementatie van de richtlijn aandeelhoudersrechten is op 29 juni 2010 in de Eerste Kamer aangenomen. Het wetsvoorstel versterkt de rechten van aandeelhouders. Het wetsvoorstel bepaalt onder andere dat beursgenoteerde ondernemingen hun aandeelhouders niet meer de eis mogen stellen om hun aandelen voor een bepaalde periode te blokkeren als zij van het stemrecht gebruik willen maken.

Alle beursgenoteerde ondernemingen dienen een registratiedatum toe te passen. Deze ligt op 28 dagen voor de dag van de aandeelhoudersvergadering (AVA). Alle partijen die

op deze dag aandelen houden zijn gerechtigd een stem op de AVA uit te brengen, ongeacht of zij op de dag van de AVA nog aandeelhouder zijn. Verder schrijft het wetsvoorstel voor dat alle beursgenoteerde ondernemingen minimaal 42 dagen voor de dag van de AVA de agenda van de AVA moeten publiceren. De verwachting is dat deze maatregelen er aan bijdragen dat meer aandeelhouders deelnemen aan de besluitvorming op de AVA. De wetgeving treedt in werking na publicatie in het Staatsblad.

De richtlijn had al op 3 augustus 2009 in de nationale wet- en regelgeving opgenomen moeten zijn. Vanwege de te late implementatie van de richtlijn heeft de Europese Commissie op 24 juni 2010 besloten Nederland voor het Europese Hof van Justitie te dagen.

##### *Wettelijke mogelijkheid tot terugvordering of aanpassing bonussen*

De raad van commissarissen van een naamloze vennootschap en van een financiële instelling kan straks de hoogte van een in het vooruitzicht gestelde bonus bijstellen of een uitgekeerde bonus namens de onderneming terugvorderen. Dit wordt ook wel een *claw back* clausule genoemd. Daarnaast wordt de raad van commissarissen van beursondernemingen verplicht te toetsen of bestuurdersbonussen, die onvoorwaardelijk worden in het geval van een openbaar bod, moeten worden aangepast.

Voor de financiële sector wordt een versterkte regeling ingevoerd. Zo krijgt de raad van commissarissen voor alle financiële ondernemingen deze bevoegdheid. De bevoegdheid geldt voor alle variabele beloningen, dus niet alleen voor bonussen, maar ook voor winstdelingsregelingen. Daarnaast geldt de bevoegdheid voor alle dagelijkse beleidsbepalers (ruimer begrip dan bestuurders).



## 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 tenminste eenmaal per kwartaal op hun website verslag uit of en hoe zij als aandeelhouders hebben gestemd op de algemene vergaderingen van aandeelhouders.

##### *Verantwoordelijkheid van aandeelhouders*

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

##### Best practice bepaling

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