



bedrijfstakpensioenfonds schoonmaak- en glazenwassersbedrijf

Maatschappelijk Verantwoord Beleggen

Wijziging: Bestuur 24 juni 2020.
Versie: versie 2020-10.

Inhoud

1	Inleiding	2
2	Beleidsuitgangspunten	2
2.1	Global Compact	2
2.2	OESO-richtlijnen en UN Guiding Principles	3
2.3	Wettelijke minimumvereisten	3
2.4	Speerpunthema's van ons pensioenfonds	3
3	MVB overtuigingen van ons pensioenfonds	4
3.1	Normatieve overtuigingen	4
3.2	Risico-rendement overtuigingen	4
4	MVB instrumenten	5
4.1	Screenen van ondernemingen	5
4.2	Aangaan van dialoog met ondernemingen (engagement)	5
4.3	Uitsluitingsbeleid	5
4.4	Stemmen op aandeelhoudersvergaderingen	6
5	Rapportage en transparantie	7
6	Overzicht van toegepaste instrumenten en de beleggingsportefeuilles	8
7	Effecten MVB beleid op benchmark/portefeuille	9
8	Bijlage: Stembeleid BPF Schoonmaak	10
8.1	Corporate governance en stemmen op aandeelhoudersvergaderingen	10
8.2	Stembeleid per categorie	11

1 Inleiding

Ons pensioenfonds heeft een beleid inzake Maatschappelijk Verantwoord Beleggen (MVB). Dit MVB-beleid is onderdeel van het beleggingsbeleid en heeft specifiek aandacht voor de aandelen- en de bedrijfsobligatie portefeuilles van ons pensioenfonds. In dit beleidsdocument worden eerst de beleidsuitgangspunten en de overtuigingen van het pensioenfonds benoemd. Vervolgens gaan we in op de instrumenten die gebruikt worden voor de invulling van het MVB beleid, en de rapportage en verantwoording. Tot slot hebben we een overzicht van de beleggingsportefeuille opgenomen met de toepassing van instrumenten per onderdeel.

2 Beleidsuitgangspunten

MVB is de basis voor ons beleggingsbeleid. Wij vinden bijvoorbeeld het milieu, het klimaat en mensenrechten belangrijk. Ook vinden wij belangrijk dat bedrijven waarin wij beleggen goed met hun werknemers omgaan. En dat zij zich houden aan de mensenrechten. Wij vinden dat alle werknemers het recht hebben om goed te worden behandeld. Daarom wordt in ons beleggingsbeleid waar nodig en mogelijk rekening gehouden met risico's die verband houden met milieu en klimaat, mensenrechten en sociale verhoudingen.

Ons pensioenfonds gebruikt drie belangrijke internationaal geaccepteerde raamwerken voor het MVB beleid, namelijk:

1. Global Compact van de Verenigde Naties (hierna: Global Compact);
2. OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen (hierna: OESO-richtlijnen);
3. De UN Guiding Principles on Business & Human Rights (hierna: UN Guiding Principles).

2.1 Global Compact

We kiezen bewust voor het kader van het Global Compact. Het Global Compact is in 2000 opgericht door de Verenigde Naties en kent op dit moment meer dan 13.000 bedrijven en stakeholders uit meer dan 160 landen die zich aan de principes hebben gecommitteerd. Het Global Compact biedt een praktisch raamwerk dat aangeeft hoe bedrijven op een duurzame en verantwoorde manier hun activiteiten kunnen ontplooiën. Dit raamwerk bestaat uit tien breed geaccepteerde principes die zijn gerelateerd aan vier hoofdthema's:

MENSENRECHTEN

1. Bedrijven dienen binnen de eigen invloedssfeer de internationaal vastgelegde mensenrechten te ondersteunen en te respecteren; en
2. ervoor te zorgen dat zij niet medeplichtig zijn aan schendingen van de mensenrechten.

ARBEIDSNORMEN

3. Bedrijven dienen de vrijheid van vakvereniging en de effectieve erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen te handhaven;
4. alle vormen van verplichte en gedwongen arbeid te elimineren;
5. zich in te spannen voor de effectieve afschaffing van kinderarbeid; en
6. discriminatie met betrekking tot werk en beroep te bestrijden.

MILIEU

7. Bedrijven dienen het voorzichtigheidsbeginsel te hanteren met betrekking tot milieukwesties;
8. initiatieven te ondernemen om grotere verantwoordelijkheid op milieugebied te bevorderen; en
9. de ontwikkeling en verspreiding van milieuvriendelijke technologieën te stimuleren.

(ANTI) CORRUPTIE

10. Bedrijven dienen alle vormen van corruptie, inclusief afpersing en omkoping, tegen te gaan.

Deze principes vinden hun oorsprong in internationale verdragen. Zo zijn de principes rond mensenrechten ontleend aan de “Universele Verklaring van de Rechten van de Mens” van de Verenigde Naties. De principes rond arbeidsnormen volgen uit de “Verklaring van Rechten en Plichten op het Werk” van de International Labour Organisation (ILO). De milieuprincipes sluiten aan bij de “Verklaring van Rio inzake Milieu & Ontwikkeling” en de anti-corruptie principes bij de “Conventie tegen Corruptie” van de Verenigde Naties. Het Global Compact verlangt van ondernemingen dat zij binnen hun eigen invloedssfeer kernwaarden op het gebied van mensenrechten, arbeidsnormen, milieu en anticorruptie omarmen, ondersteunen en uitoefenen. We willen de wijze waarop de ondernemingen hieraan voldoen meewegen in het beleggingsbeleid.

2.2 OESO-richtlijnen en UN Guiding Principles

De OESO-richtlijnen maken duidelijk wat van bedrijven wordt verwacht op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) bij het internationaal zakendoen. Ze bieden bedrijven handvatten over hoe om te gaan met kwesties zoals ketenverantwoordelijkheid, mensenrechten, kinderarbeid, milieu en corruptie. Daarnaast onderscheiden de OESO-richtlijnen consumentenbelangen, wetenschap en technologie, mededinging en belastingen. De OESO-richtlijnen worden momenteel onderschreven door 44 landen. Hiermee zijn ze de enige door overheden onderschreven MVO-richtlijnen voor internationaal ondernemen en het enige kader dat een geschillenbeslechtingsstelsel bevat.

In 1976 zijn de OESO-richtlijnen opgesteld en in 2011 aangepast aan de laatste ontwikkelingen op het gebied van internationaal MVO en ketenverantwoordelijkheid, zoals de “UN Guiding Principles on Business and Human Rights”. De UN Guiding Principles zijn internationale normen over mensenrechten waaraan ondernemingen zich dienen te houden. Deze zijn in 2011 door de Mensenrechtenraad van de Verenigde Naties goedgekeurd. Ons pensioenfonds heeft in 2018 het Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Beleggen (IMVB) convenant ondertekend. Doel van dit convenant is om de negatieve gevolgen van beleggingen op samenleving en milieu te voorkomen en aan te pakken. De OESO-richtlijnen en UN Guiding Principles worden als basis gebruikt voor het voorkomen en aanpakken van deze negatieve gevolgen.

2.3 Wettelijke minimumvereisten

We willen vanzelfsprekend te allen tijde voldoen aan de wettelijke minimumvereisten voor beleggen, zoals het naleven van de sanctiewet 1977 en de regelgeving die daaruit van kracht is. Dit geldt daarom ook voor onze vermogensbeheerders en de beleggingsfondsen waarin we beleggen. Dit betekent ook dat we niet beleggen in producenten van clustermunition.

2.4 Speerpuntthema's van ons pensioenfonds

Wij kiezen als pensioenfonds nadrukkelijk voor drie speerpuntthema's waar wij extra aandacht aan besteden binnen ons verantwoord beleggen beleid. Vanuit de achtergrond als werkgever in een sector waar arbeidsnormen, veiligheid en goed werkgeverschap centraal staan, besteden we aan de thema's Mensenrechten en Arbeidsnormen extra aandacht. Klimaatverandering is een 3^e thema waar het pensioenfonds specifiek en expliciet aandacht aan geeft. Deze zijn door ons benoemd als speerpuntthema's.

De 3 raamwerken en de speerpuntthema's zijn uitgangspunten voor ons MVB beleid.

3 MVB overtuigingen van ons pensioenfonds

3.1 Normatieve overtuigingen

GLOBAL COMPACT, OESO-RICHTLIJNEN EN UN GUIDING PRINCIPLES

Wij houden bij het inrichten van de beleggingsportefeuilles expliciet rekening met de vastgestelde MVB-overtuigingen. Dit doen we door de beleggingsportefeuille zoveel mogelijk te vrijwaren van maatschappelijk onwenselijke activiteiten vanuit de overtuiging dat de principes van het Global Compact, de OESO-richtlijnen en UN Guiding Principles een normatieve ondergrens vormen. Ondernemingen die deze principes op structurele wijze schenden, voldoen niet aan de normen van ons pensioenfonds en worden dan ook uit de beleggingsportefeuille verwijderd. Eventuele significante positieve of negatieve risico-rendementsconsequenties (ten opzichte van de benchmark) worden toegelicht door het bestuur in het halfjaarverslag Verantwoord Beleggen.

CONTROVERSIËLE WAPENS

Daarnaast beleggen we niet in ondernemingen die zich bezighouden met de productie, ontwikkeling of onderhoud van controversiële wapens. Dit vanuit de overtuiging dat deze wapens bij gebruik zullen leiden tot mensenrechtenschendingen. In het uitsluitingsbeleid wordt toegelicht wanneer wapens controversieel zijn en van de beleggingsportefeuille uitgesloten zullen worden.

3.2 Risico-rendement overtuigingen

Wij zijn er van overtuigd dat het meenemen van duurzaamheidsinformatie (ESG-informatie) in de portefeuillesamenstelling op langere termijn van toegevoegde waarde is op het risico-rendement profiel van de beleggingsportefeuille.

Wanneer we beleggen in ondernemingen, via aandelen of bedrijfsobligaties, vinden we het belangrijk om eigendomsrechten te beschermen en eventuele toekomstige risico's van investeringen in deze ondernemingen te beperken. Daarom stellen we ons op als betrokken belegger en zullen we met oog voor maatschappelijke belangen ook de eigen belangen actief behartigen door de dialoog met ondernemingen aan te gaan en door te stemmen met de aandeelhoudersrechten die in ondernemingen zijn opgebouwd. Dit is een belangrijke manier om risico's in de beleggingsportefeuilles te beheersen en rendementen te optimaliseren, met oog voor maatschappelijke kwesties.

4 MVB instrumenten

Voor de invulling van het MVB-beleid kiezen wij er voor gebruik te maken van de volgende instrumenten:

1. Het screenen van ondernemingen waarin wordt belegd;
2. Het aangaan van de dialoog met ondernemingen (engagement);
3. Het toepassen van een uitsluitingsbeleid;
4. Het actief stemmen op aandeelhoudersvergaderingen.

4.1 Screenen van ondernemingen

Om goed inzicht te krijgen of ondernemingen zich houden aan internationale normen zoals verwoord in het Global Compact, de UN Guiding Principles en de OESO-richtlijnen, worden ondernemingen in de aandelen en vastrentende waarde beleggingsfondsen en mandaten regelmatig door de vermogensbeheerders gescreend. Hierbij wordt gekeken naar de impact van het gedrag van de onderneming op de samenleving en/of milieu: de ernst, schaal en onomkeerbaarheid van de schending. Ook wordt de mate van waarschijnlijkheid meegewogen. Naar aanleiding van de bevindingen nemen we zo nodig actie om de negatieve impact van het gedrag te voorkomen en/of te mitigeren en herstel en/of verhaal mogelijk te maken. Zo kunnen we overgaan tot het starten van een dialoog met de onderneming (engagement), stemmen op aandeelhoudersvergaderingen en/of tot het uitsluiten van de onderneming indien de dialoog niet succesvol is verlopen.

Voor de uitvoering van het screeningbeleid maakt ons pensioenfonds gebruik van Achmea Investment Management. Screening van ondernemingen wordt over alle aandelen- en vastrentende waarde beleggingen uitgevoerd.

4.2 Aangaan van dialoog met ondernemingen (engagement)

Wij vinden het belangrijk om met ondernemingen die ongewenst gedrag laten zien op de Global Compact thema's mensenrechten, arbeidsnormen, milieu en (anti-)corruptie in gesprek te gaan (normatief engagement). Dit doen we met zowel ondernemingen die zich in de aandelenportefeuille bevinden als ook met ondernemingen waaraan (enkel) leningen zijn verstrekt. Daarmee willen we lange termijn waarde creatie bevorderen bij deze ondernemingen en besteden we aandacht aan de strategie, duurzaamheid en corporate governance bij de ondernemingen waarin wij beleggen.

Ongewenst gedrag betekent dat er ofwel sprake is van een vastgestelde schending van internationale normen op het vlak van mensenrechten, arbeidsnormen, milieu of (anti) corruptie, dan wel dat er grote aanwijzingen zijn dat de onderneming deze principes in de nabije toekomst zal schenden. In beide gevallen kan de dialoog met de onderneming worden aangegaan. Het engagementbeleid is erop gericht om de (vermeende of geverifieerde) schending op te heffen, bij voorkeur binnen een periode van twee jaar.

Voor de uitvoering van het engagementbeleid maken we gebruik van ISS-ESG. We rapporteren over de voortgang van de dialoog in het halfjaarverslag Verantwoord Beleggen.

4.3 Uitsluitingsbeleid

We passen binnen het MVB-beleid een uitsluitingsbeleid toe. Het uitsluitingsbeleid is toegespitst op twee criteria, namelijk gedrag en product.

4.3.1 Gedrag: Schenders van internationale normen

We hanteren de tien principes van het Global Compact, de OESO-richtlijnen en UN Guiding Principles als normatieve ondergrens. Dat wil zeggen dat schendingen van deze principes en richtlijnen door ondernemingen in het beleggingsuniversum kunnen leiden tot verwijdering uit de beleggingsportefeuille. Ondernemingen die deze principes en richtlijnen voor een aaneengesloten periode van twee jaar schenden, worden toegevoegd aan de uitsluitingslijst. Voor ondernemingen die zich op de uitsluitingslijst bevinden, geldt dat indien de onderneming zich in de aandelen- of bedrijfsobligatieportefeuille bevindt, de posities binnen redelijke termijn verkocht worden en er geen nieuwe posities worden ingenomen zolang de schending blijft voortduren. De peildatum voor uitsluiten van schenders is 1 juli van het kalenderjaar.

Uitsluiten in relatie tot engagement: Ondernemingen die Global Compact-principes (mensenrechten, arbeidsnormen, milieu en (anti) corruptie) schenden, zullen worden opgenomen in het engagementprogramma wanneer de schending korter is dan 2 jaar. Via de dialoog zullen we extra inspanningen leveren om de ondernemingen te doen bewegen schending(en) op te heffen. Mocht dit niet lukken binnen gestelde termijnen dan worden deze ondernemingen voorgedragen om uit te sluiten (voor de termijnen verwijzen we naar het handboek MVB).

4.3.2 Product: Controversiële wapens

Naast de wettelijke eis om fabrikanten van clustermunition uit te sluiten, wensen we ook andere controversiële wapens uit te sluiten. Dit zijn kernwapens, chemische wapens, biologische wapens, antipersoonsmijnen. Deze zijn volgens ons controversieel omdat zij bij gebruik zullen leiden tot mensenrechtenschendingen, omdat controversiële wapens:

- geen onderscheid maken tussen militaire en burgerdoelen;
- onevenredig veel slachtoffers veroorzaken;
- ook na afloop van het conflict slachtoffers kunnen veroorzaken.

De peildata voor uitsluiten van controversiële wapens zijn 1 januari en 1 juli van het kalenderjaar.

4.4 Stemmen op aandeelhoudersvergaderingen

Het MVB-beleid van ons pensioenfonds is erop gericht een betrokken belegger te zijn. Dit doen we door die dialoog aan te gaan met ondernemingen (engagement) en door een actief stembeleid te voeren. Dit betekent dat we voor alle ondernemingen waarin stemrechten zijn opgebouwd op alle aandeelhoudersvergaderingen) een actieve keuze maken voor het inleggen van een VOOR, TEGEN of ONTHOUDEN stem.

We zien in het stemmen een belangrijk instrument om de financiële belangen van het pensioenfonds te behartigen en we kunnen hierdoor expliciet aandacht geven aan de speerpunthema's *mensenrechten*, *arbeidsnormen* en *klimaatverandering*.

Verreweg het grootste deel van de agendapunten bij aandeelhoudersvergaderingen is Governance gerelateerd en betreft agendapunten die betrekking hebben op de relatie tussen Raad van Bestuur, Raad van Commissarissen en aandeelhouders. Deze relaties, taken en bevoegdheden zijn wettelijk vastgelegd in Corporate Governance codes. Daarom zoeken we voor het stembeleid zoveel mogelijk aansluiting bij lokaal heersende Corporate Governance Codes en de internationale standaarden zoals die van het Internationaal Corporate Governance Network en de OECD.

Aandeelhouders kunnen ook voorstellen op de agenda plaatsen, mits voldaan aan bepaalde voorwaarden zoals omvang van belegging of aantal medestanders. Deze aandeelhoudersresoluties hebben veelal betrekking op ESG-thema's, waaronder mensenrechten, arbeidsnormen en klimaatverandering. Ons pensioenfonds zal aandeelhoudersresoluties op het vlak van mensenrechten, arbeidsnormen en klimaatverandering actief ondersteunen door een VOOR stem uit te brengen en op deze manier bij te dragen aan beleidswijzigingen op deze speerpunthema's.

Waar mogelijk en relevant willen wij fungeren als (mede) indiener van specifieke aandeelhoudersresoluties op de speerpunthema's mensenrechten, arbeidsnormen en klimaatverandering.

We zijn transparant over het stemgedrag en zorgen ervoor dat stakeholders via het Vote Disclosure Systeem kunnen zien hoe we hebben gestemd. Ook rapporteren we halfjaarlijks op geaggregeerd niveau over de uitvoering van het stembeleid in het halfjaarverslag verantwoord beleggen.

Voor de uitvoering van het stembeleid maakt het pensioenfonds gebruik van Achmea Investment Management. Ons stembeleid, met daarin de uitgangspunten die bij gebruiken bij het stemmen op aandeelhoudersvergaderingen is opgenomen als bijlage.

5 Rapportage en transparantie

Wij vinden het belangrijk om transparant te zijn over de keuzes en activiteiten die wij doen op het gebied van MVB. Daarom plaatsen wij onze beleidsstukken op onze website en publiceren wij elk half jaar een MVB-rapportage waarin wij de voortgang en de ontwikkelingen aangeven van de MVB-instrumenten in onze beleggingsportefeuilles. We benoemen daarin onder andere de voortgang van de engagement trajecten, de lijst van uitgesloten ondernemingen en de ontwikkelingen op het gebied van corporate governance en stemmen op aandeelhoudersvergaderingen. Ook publiceren wij een lijst met beleggingen en beleggingsfondsen op de website.

Daarnaast geven we op de website aan hoe wij hebben gestemd op aandeelhoudersvergaderingen en publiceren we jaarlijks een betrokken beleggen verslag op de website.

Uiteraard vermelden we onze activiteiten op het gebied van verantwoord beleggen ook in ons jaarverslag.

6 Overzicht van toegepaste instrumenten en de beleggingsportefeuilles

Langs de instrumenten stemmen, uitsluiten, engagement en integratie hebben we het volgende beleid opgesteld voor die onderdelen in de portefeuille waarop dit van toepassing is.

REIKWIJDTE MVB-BELEID

Ons pensioenfonds belegt ook via beleggingsfondsen. Deze beleggingsfondsen worden beheerd door diverse vermogensbeheerders. Daarbij is het vaak niet mogelijk om ons MVB beleid integraal toe te passen wanneer we beleggen via beleggingsfondsen. Bij de selectie van beleggingsfondsen zoeken we dan naar fondsen waarvan het MVB beleid in hoge mate aansluit bij ons beleid. Daarnaast evalueren we of dit beleid blijft aansluiten. Mochten hier grote verschillen ontstaan, dan gaan we de dialoog aan met de beheerders van de beleggingsfondsen. Als de verschillen naar de mening van het pensioenfonds te groot blijven zal het pensioenfonds een ander fonds te selecteren dat beter bij ons past.

De reikwijdte van het gevoerde beleid is inzichtelijk gemaakt in de volgende tabel (op basis van de portefeuille van 1 januari 2020).

Portefeuille	Aandelen Wereldwijd Ontwikkelde Markten	Aandelen Opkomende Markten	Bedrijfsobligaties Euro	High Yield
Fonds/mandaat/pool	Mandaat	Fonds	Mandaat	Pool
Stemmen	Ja, eigen stembeleid Alle ondernemingen	BlackRock stembeleid Alle ondernemingen	Niet van toepassing	Niet van toepassing
Dialoog				
Mensenrechten	Ja, met geverifieerde (rood) en vermeende (oranje) schenders	BlackRock beleid. Focus op Governance	Ja, met geverifieerde (rood) en vermeende (oranje) schenders	Ja, met geverifieerde (rood) en vermeende (oranje) schenders
Arbeidsnormen		BlackRock beleid. Focus op Governance		
Milieu		BlackRock beleid. Focus op Governance		
Corruptie		BlackRock beleid. Focus op Governance		
Uitsluitingen				
Mensenrechten	Ja, als geverifieerde schender > 2 jaar en schenders (oranje) na engagementtraject (2 of 4 jaar).	-	Ja, als geverifieerde schender > 2 jaar en schenders (oranje) na engagementtraject (2 of 4 jaar).	Ja, als geverifieerde schender > 2 jaar en schenders (oranje) na engagementtraject (2 of 4 jaar).
Arbeidsnormen		-		
Milieu		-		
Corruptie		-		
Controversiële wapens	Ja, nucleaire, biologische en chemische wapens, anti-persoonsmijnen, clustermunities	-	Ja, nucleaire, biologische en chemische wapens, anti-persoonsmijnen, clustermunities	Ja, nucleaire, biologische en chemische wapens, anti-persoonsmijnen, clustermunities
ESG-integratie	BlackRock hanteert de uitsluitingslijst van BPF Schoonmaak	Passieve fondsoptlossing zonder ESG-integratie	Ja, ESG-integratie wordt toegepast.	-

7 Effecten MVB beleid op benchmark/portefeuille

Het voeren van een MVB beleid kan in bepaalde mate effect hebben op de portefeuille en/of de benchmark van ons fonds. Per instrument geven we aan welke effecten er kunnen optreden.

STEMBELEID

Het voeren van een stembeleid heeft geen wijzigingen in de benchmark of portefeuille tot gevolg.

ENGAGEMENTBELEID

Het voeren van een engagementbeleid heeft geen directe wijzigingen in de portefeuille tot gevolg. De informatie die wordt vergaard tijdens de dialoog kan echter worden geïntegreerd in het uitsluitingsproces. Dit is aan te bevelen, waarmee engagement in indirecte zin effect kan hebben op de samenstelling van de portefeuille en benchmark. Dit is onder uitsluitingsbeleid verder toegelicht.

UITSLUITINGSBELEID

Het uitsluitingsbeleid heeft impact op benchmarks en portefeuilles van aandelen in ontwikkelde markten en bedrijfsobligaties. De impact van uitgesloten ondernemingen wordt uitgedrukt in het benchmarkgewicht (bij aandelen) of de bijdrage aan de benchmark duratie (bij bedrijfsobligaties). De impact wordt periodiek gemonitord.

8 Bijlage: Stembeleid BPF Schoonmaak

8.1 Corporate governance en stemmen op aandeelhoudersvergaderingen

Corporate governance wordt vaak vertaald met goed ondernemingsbestuur. Het heeft betrekking op de verhouding tussen de verschillende organen van de onderneming zoals raad van bestuur, raad van commissarissen, aandeelhouders en andere belanghebbenden. Hierbij spelen rekenschap, transparantie en toezicht een centrale rol. BPF Schoonmaak belegt in beursgenoteerde ondernemingen en is daardoor ook aandeelhouder.

BETROKKEN AANDEELHOUDER

BPF Schoonmaak is ervan overtuigd dat goede corporate governance bijdraagt aan de lange termijn waarde creatie van ondernemingen waar BPF Schoonmaak in belegt. BPF Schoonmaak is daarom een betrokken aandeelhouder en maakt actief gebruik van aandeelhoudersrechten. Zo gaat BPF Schoonmaak in gesprek met ondernemingen en stemt zij op aandeelhoudersvergaderingen om lange termijn aandeelhouders waarde creatie bij ondernemingen te stimuleren. Daarbij streeft het pensioenfonds niet alleen naar een goede corporate governance maar ook naar goed ondernemingsgedrag waarbij rekening wordt gehouden met maatschappelijke, ethische en milieu/klimaatkwesties .

CORPORATE GOVERNANCE UITGANGSPUNTEN

Het stembeleid van BPF Schoonmaak is mede gebaseerd op de normen en best practices op het gebied van corporate governance zoals die van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) en die van het International Corporate Governance Network (ICGN). Daarnaast worden voor elke afzonderlijke markt toepasselijke nationale wet- en regelgeving, lokale marktnormen en codes op het gebied van corporate governance toegepast.

UITVOERING

BPF Schoonmaak heeft een internationale aandelenportefeuille. Het is niet mogelijk om zelf alle aandeelhoudersvergaderingen te bezoeken en te stemmen. Het pensioenfonds stemt daarom op afstand, ook wel 'proxy voting' genoemd. Om te kunnen stemmen op afstand maakt het pensioenfonds gebruik van het stemplatform van Institutional Shareholders Services (ISS). Daarnaast geeft ISS analyses en stemadvies op basis van het stembeleid van het pensioenfonds. De uitvoering hiervan heeft het pensioenfonds uitbesteed aan Achmea Investment Management

TRANSPARANTIE

BPF Schoonmaak vindt het belangrijk transparant te zijn over hoe zij heeft gestemd op aandeelhoudersvergaderingen. Op de website van het pensioenfonds is terug te vinden hoe er per aandeelhoudersvergadering en per agendapunt is gestemd. In het geval dat het pensioenfonds tegen een agendapunt heeft gestemd, is een toelichting gegeven. Daarnaast wordt in MVB halfjaarverslagen en Corporate governance en stemverslagen gerapporteerd over de resultaten van ons stembeleid.

8.2 Stembeleid per categorie

Hieronder staan de belangrijkste en terugkerende onderwerpen waarover kan worden gestemd op aandeelhoudersvergaderingen. De onderwerpen zijn ondergebracht in zes categorieën.

8.2.1 Operationele agendapunten

Deze categorie heeft betrekking op agendapunten ten aanzien van financiële rapportages, dividenduitkeringen, de (her)benoeming van accountants en de goedkeuring van accountantskosten. Wanneer statutaire wijzigingen worden voorgesteld, komen de rechten van aandeelhouders vaak in het geding.

WIJZIGINGEN VAN STATUTEN VAN DE ONDERNEMING

Wij stemmen tegen het wijzigingen van de statuten van de onderneming wanneer deze de rechten van aandeelhouders kunnen verminderen of beperken, zoals het geval is bij drempels om voorstellen van aandeelhouders op de agenda te zetten, eisen ten aanzien van een verhoogde meerderheid om voorstellen goed te keuren en een hogere drempel om over belangrijke fusies en overnames te laten stemmen.

ACCOUNTANTS

De routinematige inzet van dezelfde accountant voor diensten die niet direct gerelateerd zijn aan het opstellen van de jaarrekening (bijvoorbeeld belastingen, advisering) en die hoger zijn dan de jaarlijkse auditkosten, roepen twijfels op over de vraag of de onafhankelijkheid van de accountant voldoende is gewaarborgd. Daarom stemmen wij tegen de vergoeding van de accountant wanneer de kosten voor andere diensten dan het controleren van de van de jaarrekening gedurende twee opeenvolgende jaren aanzienlijk hoger zijn zonder dat er een goede verklaring voor is.

UITKERING VAN DIVIDEND

Wij stemmen tegen de uitkering van dividend wanneer het dividend excessief is in het licht van de financiële positie van de onderneming. Indien de dividenduitkering consistent lager is dan 30 procent van de winst zonder dat hiervoor een acceptabele verklaring is, stemmen wij ook tegen.

FINANCIËLE VERSLAGGEVING

Wij zullen voor de goedkeuring van de financiële verslaggeving van een onderneming stemmen wanneer deze tijdig is gepubliceerd en wordt vergezeld door een goedkeurende accountantsverklaring

8.2.2 Kapitaalstructuur

Deze categorie heeft betrekking op alle agendapunten ten aanzien van de uitgifte van extra aandelenkapitaal alsook de vermindering van aandelenkapitaal.

AANDELENUITGIFTE

Wij beoordelen de aandelenuitgifte per geval en stemmen na een analyse van de effecten van de 'verwatering'. Zo stemmen wij voor de uitgifte van extra aandelen zonder voorkeursrechten tot een maximum van 20%.

INKOOP VAN EIGEN AANDELEN

Wij stemmen over het algemeen voor verzoeken van ondernemingen om maximaal 10% van uitgegeven aandelen in te kopen. Redenen om tegen te stemmen kunnen liggen in lokale marktregelgeving of bij de inkoop van eigen aandelen om een mogelijke overname te voorkomen.

LOYALITEITSDIVIDEND

Wij stemmen tegen elke voorgestelde aandelenuitgifte waaraan extra loyaliteitsdividend is gekoppeld omdat deze de gelijkwaardigheid tussen verschillende groepen aandeelhouders kan aantasten en het dividendrendement voor ons negatief kan beïnvloeden.

EEN STEM PER AANDEEL

Naleving van het 'one share, one vote'-principe is leidend wanneer wordt gestemd over aandelenklassen met speciale stemrechten. Daarom stemmen wij tegen alle voorstellen die de invloed van minderheidsaandeelhouders kan beperken.

8.2.3 Bestuur van de onderneming

Deze categorie heeft betrekking op alle agendapunten over de benoeming van bestuurders en de samenstelling van bestuurscommissies. De bestuurslaag (zowel one-tier als two-tier structuren) moeten in alle jurisdicties zijn samengesteld uit een meerderheid van onafhankelijke bestuurders. Ook moet er een goede mate van de diversiteit binnen het bestuur bestaan op basis van opleiding, ervaring, leeftijd, nationaliteit en geslacht. De bestuurscommissies (audit, remuneratie en nominatie) zijn instrumenteel voor een goed geïnformeerd bestuur en een effectief toezicht op de onderneming.

Een effectief bestuur bestaat uit personen met verschillende profielen en achtergronden. De onderneming moet daarom voldoende informatie over alle huidige bestuursleden en kandidaten delen, zodat aandeelhouders in staat zijn de diversiteit te beoordelen.

Als een best practice zouden de functies van Voorzitter en CEO niet moeten worden gecombineerd, maar bezwaren hierover kunnen worden verminderd. In de praktijk betekent dit dat een leidende onafhankelijke bestuurder (lead independent director) wordt benoemd, dat er voldoende andere onafhankelijke bestuursleden zijn en dat er aanvullend toezicht is, zodat besluitvorming op bestuursniveau evenwichtig en onafhankelijk plaatsvindt.

VERLENEN VAN DÉCHARGE

Wij stemmen over het algemeen voor décharge van bestuursleden omdat een tegenstem op dit agendapunt een zwaarwegend instrument is met mogelijk juridische gevolgen. Waar mogelijk, zullen we bij een tegenstem bij het verlenen van decharge op voorhand contact zoeken met de onderneming. Een tegenstem op het verlenen van decharge vindt plaats in geval betrouwbare informatie en zwaarwegende feiten aantonen dat het bestuur zijn verplichtingen niet nakomt.

ONAFHANKELIJKE COMMISSIES

Wij stemmen tegen de benoeming van een niet-onafhankelijk, niet-uitvoerend bestuurslid wanneer de bestuurscommissie of het bestuur zelf niet in meerderheid onafhankelijk is.

BESTUURSTERMIJN

Wij stemmen tegen de herbenoeming van bestuursleden die langer hebben gediend dan de wettelijke aanstellingstermijn toestaat, waarbij we rekening houden met lokale gebruiken/code. Tenzij het absoluut noodzakelijk is een goed functionerend bestuur te behouden dat anders niet goed in evenwicht zou zijn. Het moet op het moment van de aanstelling duidelijk zijn dat dit een tijdelijke benoeming is totdat er een opvolger is gevonden.

TE VEEL BESTUURLIJKE FUNCTIES

Bestuursleden die in een bovenmatig aantal andere besturen zitting hebben, kunnen rekenen op een tegenstem omdat dit ten koste kan gaan van hun bestuurlijke verplichtingen en hun beschikbaarheid om toezicht op de onderneming te houden. De best practices en wettelijke eisen ten aanzien van het maximum aantal bestuurlijke functies zijn vaak vastgelegd in lokale wetten of corporate governance codes. De onderneming en de bestuurders moeten daarom transparant zijn over het aantal bestuursmandaten en deze gegevens openbaar maken.

Ook moet de benoeming van afzonderlijke bestuursleden mogelijk zijn, in plaats van de benoeming van meerdere bestuursleden in één agendapunt.

AANWEZIGHEIDSPERCENTAGES

In het jaarverslag moet vermeld staan hoe vaak afzonderlijke bestuursleden aanwezig waren. Er moet een overtuigende verklaring worden gegeven wanneer een bestuurslid bij minder dan 75% van de bestuurs- en commissievergaderingen aanwezig was. Vooral wanneer een bestuurslid zitting heeft in een groot aantal externe besturen, vormen de aanwezigheidspercentages een duidelijke indicatie van de beschikbaarheid voor bestuurlijke verplichtingen.

GECOMBINEERDE VOORZITTER EN CEO

Wij stemmen van geval tot geval over de scheiding van de functies van bestuursvoorzitter en CEO. Het combineren van de twee belangrijke rollen binnen een organisatie verdient niet de voorkeur omdat de onderneming dan mogelijk niet in staat is een evenwicht tussen macht en gezag binnen het bestuur te waarborgen en om te voorkomen dat een concentratie van macht bij een persoon komt te liggen.

REACTIE VAN HET BESTUUR OP AANDEELHOUDERSVOORSTELLEN

Er wordt tegen de verantwoordelijke bestuurs- of commissieleden gestemd wanneer het bestuur geen actie heeft ondernomen naar aanleiding van een voorstel van aandeelhouders dat in het voorgaande jaar de steun kreeg van de meerderheid van de aandeelhouders (zie ook categorie 6 over voorstellen van aandeelhouders).

8.2.4 Remuneratie

Deze categorie beschrijft de minimale eisen aan de beloning van bestuursleden of van andere bij naam genoemde medewerkers. Aandeelhouders hebben in de meeste jurisdicties een adviserende of bindende stem over het remuneratierapport en (de uitvoering van) het remuneratiebeleid.

Bij het stemmen op agendapunten met betrekking tot beloningen staat transparantie rondom de prestatiecriteria en de realisatie van de gestelde doelen centraal. De beloning van bestuurders moet een aantoonbare relatie hebben met de prestaties van de onderneming, waarbij de nadruk ligt op het creëren van lange termijn (aandeelhouders)waarde.

Wanneer variabele beloningen worden uitgekeerd bij slechte prestaties van de onderneming, zal altijd tegen worden gestemd. Wanneer er sprake is van ernstige en bewezen controverses, dient de variabele beloning voor dat jaar te worden beperkt om te laten zien dat het de situatie in ogenschouw neemt. Wanneer dat niet het geval is, zal tegen het voorstel worden gestemd. Ondernemingen moeten daarom een onafhankelijke en effectieve remuneratiecommissie hebben die uitkeringen bij slechte prestaties voorkomt.

MINIMUMEISEN

Wij hanteren een aantal minimumeisen voor de beloning van bestuurders dat in relatie staat tot de prestaties van de onderneming. Wij zullen, zonder lokale normen in de afweging mee te nemen, stemmen tegen een remuneratierapport en/of remuneratiebeleid met:

- Variabele beloningsregeling zonder openbaargemaakte prestatiecriteria;
- Langetermijn variabele beloningsregeling met een prestatietermijn korter dan 3 jaar;
- Bonussen zonder maximum percentage van het basissalaris;
- Beloningen waarbij een hoge mate van vrijheid is bij de toekenning door de remuneratiecommissie of het bestuur;
- Eenmalige discretionaire betalingen aan bestuurders zonder een duidelijke motivering en/of zonder prestatiecriteria, bijvoorbeeld tekengeld of retentieprijzen;
- Voorstellen voor het bekrachtigen van 'golden parachutes' (ontslagvergoedingen), met name wanneer er geen terugvorderingsclausules dan wel verwervingscriteria zijn verbonden;
- Een verhoging van het basissalaris hoger dan het inflatiepercentage, zonder overtuigende motivering.

VERTREKVERGOEDINGEN BESTUURDERS

In het geval van een overname van de onderneming of bij voortijdige beëindiging van de bestuurstermijn wordt er tegen vergoedingen gestemd die meer dan éénmaal het basissalaris bedragen of die hoger zijn dan in de lokale markt gangbaar is.

VERHOUDING TUSSEN VARIABEL EN VAST INKOMEN

Wanneer een onderneming onder de Europese Capital Requirements Directive IV richtlijn valt, hebben de aandeelhouders een bindende stem bij het goedkeuren van de maximale verhouding tussen de variabele en vaste beloning. Wij stemmen voor voorstellen met een variabele beloning tot een maximum van 100% van de vaste beloning en stemmen bij voorstellen boven de 100% tegen.

AANDELEN UITVOERENDE BESTUURDERS

Om de beloning van uitvoerende bestuurders en de prestaties van de onderneming in lijn te brengen met de belangen van zowel bestuurders en aandeelhouders, worden uitvoerende bestuurders aangemoedigd om aandelen te kopen tot een vooraf vastgesteld meervoud van het vaste salaris. Echter, leningen van de onderneming aan bestuurders voor het kopen van aandelen worden niet goedgekeurd.

BELONING IN AANDELEN VAN NIET-UITVOERENDE BESTUURDERS

Hoewel het in sommige jurisdicties veel voorkomt, stemmen wij tegen beloningsvoorstellen die aandelen(opties) toekennen aan niet-uitvoerende bestuurders omdat deze vorm van beloning de onafhankelijkheid van deze bestuurders kan aantasten en (lange termijn) beslissingen kan beïnvloeden.

8.2.5 Overige agendapunten

Deze categorie richt zich op alle andere agendapunten waarover kan worden gestemd, zoals fusies en overnames, anti-overnamemechanismen, reorganisaties en transacties met betrokken partijen.

FUSIES EN OVERNAMES

Wij stemmen van geval tot geval over fusies en overnames. Alhoewel financiële en strategische overwegingen prevaleren, spelen ook de bescherming van de rechten van minderheidsaandeelhouders, mogelijke belangenconflicten en het corporate governance profiel van de onderneming na de fusie of overname een rol.

BESCHERMINGSCONSTRUCTIES

Wij stemmen over het algemeen tegen beschermingsconstructies, vooral wanneer de rechten van aandeelhouders worden aangetast of wanneer de kans op een fusie of overname sterk wordt beperkt.

TRANSACTIES MET BETROKKEN PARTIJEN

Het goedkeuren van commerciële transacties tussen de onderneming en betrokken partijen is van groot belang voor de bescherming van aandeelhouders tegen potentiële belangenconflicten. Wij stemmen van geval tot geval over dergelijke transacties.

8.2.6 Voorstellen van aandeelhouders

Aandeelhouders krijgen in veel jurisdicties de mogelijkheid een onderwerp op de agenda voor de aandeelhoudersvergadering te zetten. Sinds 2010 is er sprake van een aanzienlijke toename van het aantal aandeelhouders dat dit instrument inzet om aandacht te vragen voor ondernemingspecifieke thema's of kwesties.

Wij besteden binnen het verantwoord beleggen beleid extra aandacht aan de thema's rond mensenrechten, arbeidsnormen en klimaatverandering. Deze thema's hebben vaak te maken met ecologische, sociale en governance (ESG) factoren. Ieder voorstel van aandeelhouders met betrekking tot deze thema's analyseren wij nauwkeurig. Wij zullen echter tegen voorstellen stemmen die te prescriptief of buitenproportioneel belastend zijn (o.a. te strikte deadlines), of onuitvoerbaar zijn gezien de aard van de alledaagse bedrijfsvoering van de organisatie.

MENSENRECHTEN

Ondernemingen hebben een rol in de maatschappij en kunnen door gedragingen en beleidsvorming mogelijke schendingen van mensenrechten beïnvloeden. Indien een onderneming niet reeds voldoende transparant is over haar mensenrechtenbeleid dan stemmen wij voor het opstellen van dergelijk beleid. Wij stemmen ook voor aandeelhoudersvoorstellen die een onderneming verplichten te participeren in bemiddeling door de OESO bij mensenrechtenschendingen, die wordt gefaciliteerd door het nationale contactpunt van de OESO. Deze zijn niet bindend voor de partijen, maar de bemiddeling en het advies geven een richting in de oplossing van het conflict.

WERKNEMERSRECHTEN

Ondernemingen hebben een rol in een de verhoudingen tussen werkgevers en werknemers. Een eerlijke en gelijke behandeling van werknemers kan de lange termijn waarde van de onderneming beïnvloeden. Daarom stemmen wij voor rapportages over het diversiteitsbeleid van de onderneming en rapportages ten aanzien van de diversiteit onder de werknemers (opleiding, ervaring, leeftijd, nationaliteit en geslacht). Ook wordt gevraagd aan ondernemingen om transparantie ten aanzien van de inkomensongelijkheid tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers.

DUURZAAMHEID ALS PRESTATIEMAATSTAF

Wij stemmen voor voorstellen die duurzaamheid als prestatie maatstaf willen opnemen voor de beloning van bestuurders. Dit geldt vooral voor ondernemingen die extra worden blootgesteld aan controverses ten aanzien van duurzaamheid, zoals de mijnbouw- en grondstoffenindustrie. Zoals bij alle beloningsvoorstellen moeten de duurzaamheidscriteria robuust, meetbaar en transparant zijn.

KLIMAATVERANDERING

Ondernemingen zijn grote actoren in de samenleving en hebben door hun activiteiten invloed op het milieu en klimaat. Aandeelhoudersvoorstellen gerelateerd aan milieu en klimaat zijn bijvoorbeeld een oproep tot het uitbrengen van milieurapportages, rapporteren over het opruimen van milieuvervuiling, een oproep tot het rapporteren van watergebruik door de onderneming, rapporteren over CO₂ reductie en de voortgang in de energietransitie.

POLITIEKE DONATIES

Om de normen voor openbaarmaking van bedrijfsuitgaven door ondernemingen en de transparantie in het algemeen te verbeteren, zullen wij voor alle voorstellen tot openbaarmaking van politieke donaties stemmen.