



bedrijfstakpensioenfonds schoonmaak- en glazenwassersbedrijf

# Maatschappelijk Verantwoord Beleggen

Wijziging: Update vastgesteld in de bestuursvergadering van 17 maart 2021.  
Versie: 2021.2: bijlage (h10) toegevoegd (beschrijving due diligence-proces)

## 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
3.3	Klimaatovertuigingen.....	4
4	MVB doelstellingen .....	5
4.1	Klimaatdoelstellingen .....	5
5	MVB instrumenten .....	6
5.1	Screenen van ondernemingen .....	6
5.2	Aangaan van dialoog met ondernemingen (engagement) .....	6
5.3	Uitsluitingsbeleid .....	6
5.4	Stemmen op aandeelhoudersvergaderingen .....	7
6	Rapportage en transparantie .....	8
7	Overzicht van toegepaste instrumenten en de beleggingsportefeuilles .....	8
8	Effecten MVB beleid op benchmark/portefeuille.....	10
9	Bijlage: Stembeleid BPF Schoonmaak.....	11
9.1	Corporate governance en stemmen op aandeelhoudersvergaderingen .....	12
9.2	Stembeleid per categorie.....	13
10	Bijlage 'Due dilligence proces' .....	18
10.1	Inleiding .....	18
10.2	Overzicht van standaarden die gebruikt worden bij thematische aandachtsgebieden .....	21

## Maatschappelijk verantwoord beleggen

### 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.

##### NATUUR & 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 minimumeisen voor beleggen. Dit betekent dat we niet beleggen in producenten van clustermunitie.

## **2.4 Speerpunthema's van ons pensioenfonds**

Wij kiezen als pensioenfonds nadrukkelijk voor drie speerpunthema'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<sup>e</sup> thema waar het pensioenfonds specifiek en expliciet aandacht aan geeft. Deze zijn door ons benoemd als speerpunthema's. De 3 raamwerken en genoemde thema's zijn de 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.

#### 3.3 Klimaatovertuigingen

Vanwege het belang van klimaatrisico hebben wij onze overtuigingen hiervoor geformuleerd, die dienen als basis voor de invulling van het klimaatbeleid:

- Bpf Schoonmaak vindt het thema klimaat zowel vanuit een risico/rendement perspectief als vanuit een maatschappelijk perspectief een relevant en belangrijk onderwerp
- Bpf Schoonmaak identificeert klimaatrisico's als enigszins tot zeer materieel voor het pensioenfonds en houdt hier net als andere risico's rekening mee in haar beleggingsbeleid
- Bpf Schoonmaak vindt dat zij een rol heeft in de energietransitie en houdt daarbij rekening met de mogelijkheden die passend zijn bij (de doelstelling van) het pensioenfonds
- Bpf Schoonmaak vindt het voorsnog acceptabel om te (blijven) beleggen in CO2 intensieve bedrijven mits deze bedrijven een strategie hebben hoe om te gaan met de energietransitie
- Bpf Schoonmaak heeft de overtuiging dat CO2 reductiedoelstellingen voor de beleggingsportefeuille helpen om het risicoprofiel van het pensioenfonds te verlagen
- Bpf Schoonmaak gaat er vanuit dat op de korte- en middellange termijn fossiele energie noodzakelijk is, maar dat schone energie een steeds groter aandeel zal krijgen in de energievoorziening en dat deze overgang exponentieel is

## 4 MVB doelstellingen

### 4.1 Klimaatdoelstellingen

De klimaatovertuigingen hebben wij vertaald in de volgende doelstellingen:

- CO2 voetafdruk: In 2030 is CO2 voetafdruk verlaagd met XX% ten opzichte van 201X voor aandelenportefeuille.
- Energietransitie: Met tenminste 15 ondernemingen in 3 verschillende sectoren de dialoog starten welke succesvol zijn afgerond in 2025
- Fossiele brandstoffen: Vanaf 2022 wil Bpf Schoonmaak ondernemingen uitsluiten (van de liquide beleggingsportefeuilles) die voor meer dan XX% omzet halen, afkomstig uit thermische steenkool, teerzanden of aan arctic drilling gerelateerde activiteiten. Doel is om 2030 niet meer te beleggen in steenkolen, teerzanden en arctic drilling.
- Positieve klimaatimpact: In 2025 heeft Bpf Schoonmaak 3% tot 5% gealloceerd aan green bonds binnen de credit portefeuilles.

Deze klimaatdoelstellingen worden in 2021 uitgewerkt in het MVB-beleid.

## 5 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.

### 5.1 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. Daarbij wordt gekeken naar de ernst, schaal en onomkeerbaarheid van de schending. Tevens 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.

### 5.2 Aangaan van dialoog met ondernemingen (engagement)

Wij vinden het belangrijk om met ondernemingen die ongewenst gedrag laten zien op de speerpunthema's mensenrechten en arbeidsnormen 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.

### 5.3 Uitsluitingsbeleid

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

#### **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 principes van de speerpunten 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 de mensenrechten-, arbeidsnormen-, milieu of (anti) corruptieschending op te heffen. Mocht dit niet lukken binnen 2 of (wanneer er sprake is van voldoende progressie) 4 jaar dan worden deze ondernemingen voorgedragen om uit te sluiten.

#### **PRODUCT: CONTROVERSIËLE WAPENS**

Naast de wettelijke eis om fabrikanten van clustermunities 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 peildatum voor uitsluiten van controversiële wapens zijn 1 januari en 1 juli van het kalenderjaar.

#### **5.4 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 speerpunten *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 en arbeidsnormen actief ondersteunen door een VOOR stem uit te brengen en op deze manier bij te dragen aan beleidswijzigingen op deze speerpunt thema'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 in de bijlage.



## 6 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.

## 7 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
<b>Stemmen</b>	Ja, eigen stembeleid Alle ondernemingen	BlackRock stembeleid Alle ondernemingen	Niet van toepassing	Niet van toepassing
<b>Dialogen</b>				
Mensenrechten	Ja, met geverifieerde schenders (rood) en vermeende schenders (oranje)	BlackRock beleid. Focus op Governance	Ja, met geverifieerde schenders (rood) en vermeende schenders (oranje)	Ja, met geverifieerde schenders (rood) en vermeende schenders (oranje)
Arbeidsnormen	Ja, met geverifieerde schenders (rood) en vermeende schenders (oranje)	BlackRock beleid. Focus op Governance	Ja, met geverifieerde schenders (rood) en vermeende schenders (oranje)	Ja, met geverifieerde schenders (rood) en vermeende schenders (oranje)
Milieu	-	BlackRock beleid. Focus op Governance	-	-
Corruptie	-	BlackRock beleid. Focus op Governance	-	-
<b>Uitsluitingen</b>				
Mensenrechten	Ja, als geverifieerde schender > 2 jaar	-	Ja, als geverifieerde schender > 2 jaar	Ja, als geverifieerde schender > 2 jaar
Arbeidsnormen	Ja, als geverifieerde schender > 2 jaar	-	Ja, als geverifieerde schender > 2 jaar	Ja, als geverifieerde schender > 2 jaar
Milieu	Ja, als geverifieerde schender > 2 jaar	-	Ja, als geverifieerde schender > 2 jaar	Ja, als geverifieerde schender > 2 jaar
Corruptie	Ja, als geverifieerde schender > 2 jaar	-	Ja, als geverifieerde schender > 2 jaar	Ja, als geverifieerde schender > 2 jaar
Controversiële wapens	Ja, nucleaire, biologische en chemische wapens, anti-persoonsmijnen, clustermunition	-	Ja, nucleaire, biologische en chemische wapens, anti-persoonsmijnen, clustermunition	Ja, nucleaire, biologische en chemische wapens, anti-persoonsmijnen, clustermunition
<b>ESG-integratie</b>	BlackRock hanteert de uitsluitingslijst van BPF Schoonmaak	Passieve fondsoptelling zonder ESG-integratie	Ja, ESG-integratie wordt toegepast.	-

## 8 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.

## 9 Bijlage: Stembeleid BPF Schoonmaak

### Inhoud

1	Corporate governance en stemmen op aandeelhoudersvergaderingen.....	12
2	Stembeleid per categorie .....	13
2.1	Operationele agendapunten.....	13
2.2	Kapitaalstructuur .....	13
2.3	Bestuur van de onderneming .....	14
2.4	Remuneratie .....	15
2.5	Overige agendapunten .....	16
2.6	Voorstellen van aandeelhouders .....	16

## 9.1 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.

## 9.2 Stembeleid per categorie

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

### 9.2.1 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

### 9.2.2 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.

### 9.2.3 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.

#### **TOEZICHT OP RISICO'S BIJ MILIEU- EN SOCIALE KWESTIES**

Wij stemmen tegen de benoeming van individuele bestuurders, leden van comités en/of het gehele bestuur of de Raad van Toezicht, in geval van:

- Materiële tekortkomingen van bestuurlijke organisatie, rentmeesterschap of toezicht op risico's, inclusief aantoonbaar slecht toezicht op risico's van milieu- en sociale kwesties, waaronder klimaatverandering; of
- Buitengewoon zorgwekkende activiteiten van een bestuurslid door zitting in andere raden van bestuur die aanzienlijke twijfel doen rijzen over het vermogen van die persoon om effectief toezicht te houden op het management en om de belangen van de aandeelhouders te dienen.

#### **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).

Diversiteit

Wij stemmen tegen de herbenoeming van de voorzitter van de benoemingscommissie (of andere commissieleden, afhankelijk van de situatie) wanneer er geen vrouwelijke bestuursleden zijn. Daarbij houden we rekening met lokale wet- en regelgeving en corporate governance codes.

### **9.2.4 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 retentiepremies;
- 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.

### **9.2.5 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.

### **9.2.6 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 ondernemings specifieke thema's of kwesties.

Wij besteden binnen het verantwoord beleggen beleid extra aandacht aan de thema's rond mensenrechten en arbeidsnormen. 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.

#### **STEMBELEID**

Wij zullen over het algemeen voor aandeelhoudersvoorstellen stemmen die op sociaal, werknemers- en milieugebied goed gedrag van ondernemingen bevorderen en tegelijkertijd de waarde voor aandeelhouders en belanghebbenden op de lange termijn vergroten.

#### **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 milieuvuiling, een oproep tot het rapporteren van watergebruik door de onderneming, rapporteren over CO<sub>2</sub> 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.

## 10 Bijlage ‘Due diligence proces’

### 10.1 Inleiding

Zoals aangegeven in het MVB beleid doorloopt BPF Schoonmaak periodiek een screening van bedrijven op het schenden van de internationale normen. In deze bijlage geven we aan welke stappen worden doorlopen in dit proces, ook wel de due diligence cyclus genoemd.

Wij doorlopen periodiek een due diligence cyclus om de daadwerkelijke en mogelijke negatieve impact van de beleggingen op duurzaamheidsfactoren te identificeren, te voorkomen en te verminderen alsmede om verantwoording af te leggen over hoe het pensioenfonds omgaat met de geïdentificeerde risico's.

Due diligence is er op gericht om de belangrijkste ongunstige effecten van beleggingsbeslissingen op duurzaamheidsfactoren (dus de negatieve impact voor de samenleving en het milieu in zowel de beleggingsportefeuille als bij potentiële beleggingen) te identificeren, prioriteren en analyseren.

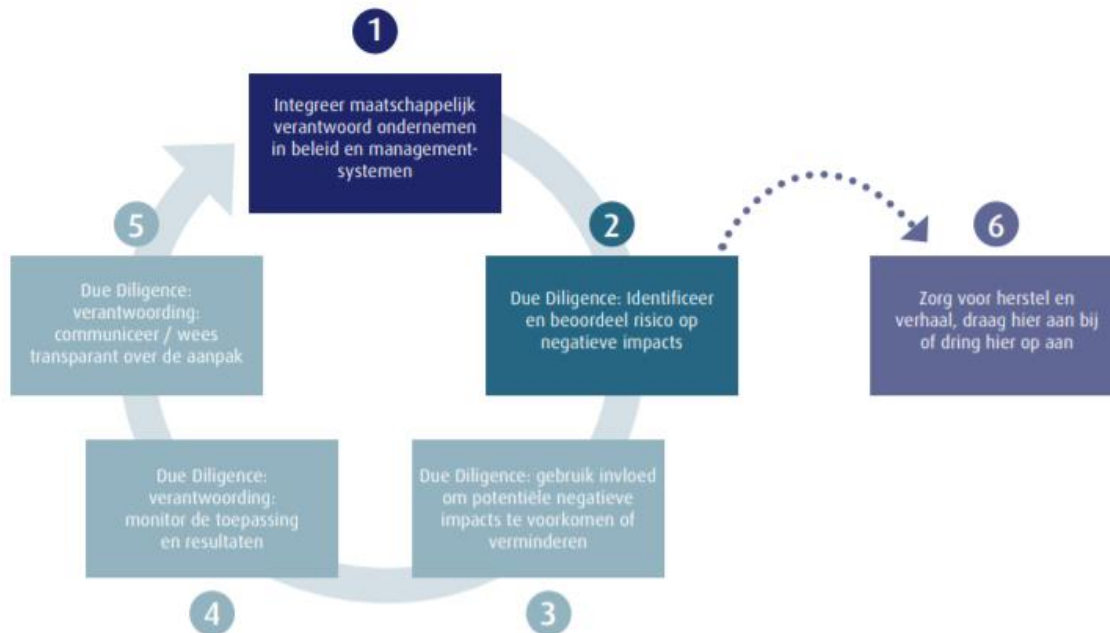
In deze bijlage gaan we nader in op de verschillende stappen van het due diligence proces. Daarbij hanteren wij het model en de terminologie van het Instrumentarium van het Convenant Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Beleggen Pensioenfondsen<sup>1</sup>. Zie tevens figuur 1.

*NB: De stappen in figuur 1 hebben een afwijkende benaming van de stappen die in het ‘Instrumentarium Convenant Maatschappelijk Verantwoord Beleggen Pensioenfondsen’ worden genoemd en die zijn uitgewerkt in deze bijlage. Figuur 1 is namelijk oorspronkelijk afkomstig uit de OESO-Richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen. Het instrumentarium maakt de vertaalslag van het due diligence proces van de OESO-Richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen naar het Internationale Maatschappelijk Verantwoord Beleggen Convenant voor Pensioenfondsen en hanteert daarom afwijkende benamingen.*

---

<sup>1</sup> <https://www.imvoconvenanten.nl/-/media/imvo/files/pensioenfondsen/instrumentarium.pdf?la=nl&hash=8B14DB50274FC744ADA75207D2B28876>

Figuur 1: Due diligence cyclus



Bron: Instrumentarium Convenant Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Beleggen Pensioenfondsen

### Toelichting op de stappen van het due diligence proces

#### Stap 1: Inbedden van ESG in relevant beleid en managementsystemen

Wij onderschrijven de ESG-due diligence stappen conform het OESO-richtsnoer<sup>2</sup>. Wij streven via onze beleggingen naar (maatschappelijke) langetermijnwaardecreatie en identificeren en beoordelen aan de hand van een due diligence screening de daadwerkelijke en potentiële negatieve impact in de beleggingsportefeuille. Deze due diligence screening wordt uitgevoerd door onze Integraal Beheerder (Achmea Investment Management) op basis van ISS ESG informatie.

#### Stap 2: Identificeren en beoordelen van daadwerkelijke en potentiële negatieve impact in de beleggingsportefeuille en bij potentiële beleggingen

Bij het screenen van onze beleggingsportefeuille (wereldwijde aandelen en Global credits) worden (potentiële) negatieve impacts op de samenleving en het milieu geïdentificeerd. Dit zijn de belangrijkste ongunstige effecten van onze beleggingsbeslissingen op duurzaamheidsfactoren.

Ter beoordeling wordt vervolgens gekeken naar de impact van het gedrag van de onderneming op de samenleving en/of het milieu en de ernst, schaal en onomkeerbaarheid van de schending. Dit houdt het volgende in:

- Ernst verwijst naar de heftigheid van de negatieve impact.
- Met schaal wordt het bereik van het gevolg bedoeld, bijvoorbeeld het aantal mensen dat wordt getroffen of kan worden getroffen of de omvang van de milieuschade.
- Onomkeerbaarheid verwijst naar de grenzen aan de mogelijkheden om de situatie van de getroffen personen of het milieu te herstellen, zodat deze overeenkomt met de situatie voorafgaand aan de negatieve impact.

<sup>2</sup> <https://mneguidelines.oecd.org/RBC-for-Institutional-Investors.pdf>: "Responsible business conduct for institutional investors"

Tevens wordt de mate van waarschijnlijkheid meegewogen. Het screeningsproces vindt vier maal per jaar plaats aan de hand van de bevindingen van het onderzoeksbureau ISS ESG.

#### *Thematische aandachtsgebieden voortkomend uit de due diligence*

De uitkomsten van de due diligence screening worden gecategoriseerd naar thematische aandachtsgebieden en beoordeeld op de mate van betrokkenheid van de onderneming en het effect op de samenleving of het milieu. De onderneming krijgt bij de prioriteringsbeoordeling een kwalificatie van rood, oranje of groen op basis van de ISS ESG data. Deze kwalificatie wordt vervolgens gebruikt bij de prioritering van de thematische aandachtsgebieden.

De thematische aandachtsgebieden voor BPF Schoonmaak zijn gerelateerd aan mensenrechten, arbeidsnormen, milieu en anti-corruptie. Ondernemingen die zich niet houden aan deze normen worden als (potentieel) risicovol beschouwd voor de samenleving of het milieu. In het volgende hoofdstuk van deze bijlage worden de (internationale) standaarden uiteengezet die gebruikt worden bij de thematische aandachtsgebieden. Deze thematische aandachtsgebieden zijn al sinds de start van het MVB beleid (2008) integraal onderdeel van het normenkader dat breed gedragen is door de deelnemers van BPF Schoonmaak. Wij prioriteren de daadwerkelijke en potentiële negatieve impact aan de hand van de ernst en waarschijnlijkheid en gebruikt voor alle geïdentificeerde casussen zijn invloed om de negatieve impact te voorkomen en/of te mitigeren. Hierbij wordt geen nadere prioritering gemaakt tussen thematische aandachtsgebieden, locatie waar de daadwerkelijke of potentiële negatieve impact zich voordoet of de omvang van onze positie in een onderneming.

#### **Stap 3: Negatieve impacts voorkomen en/of mitigeren en stap 6 (herstel en verhaal)**

Wanneer ondernemingen in onze beleggingsportefeuille (potentieel) negatieve impact veroorzaken of dreigen te veroorzaken, gebruiken wij onze invloed om deze negatieve impact te voorkomen en/of te mitigeren en indien nodig om herstelmaatregelen en/of compensatie mogelijk te maken. Dit doen wij via engagement en het stemmen op aandeelhoudersvergaderingen.

Wanneer ondernemingen waarin wij beleggen negatieve impact hebben veroorzaakt c.q. daaraan hebben bijgedragen, verlangen wij dat zij herstelmaatregelen uitvoeren en/of benadeelden compensatie bieden c.q. daaraan bijdragen.

De nadere invulling van ons engagement- en stembeleid is opgenomen in het MVB beleid (paragraaf 5.2 en 5.4) en in de halfjaarlijkse rapportages verantwoord beleggen. In het uiterste geval kunnen wij besluiten om te desinvesteren en de onderneming uit te sluiten van belegging.

#### **Stap 4: Monitoring van implementatie en resultaten**

De voortgang en impact van ons engagementbeleid ten aanzien van de geïdentificeerde negatieve impact wordt gemonitord via een halfjaarlijkse MVB rapportage opgesteld door onze Fiduciair Beheerder (Achmea Investment Management).

#### **Stap 5: Verantwoording**

Halfjaarlijks leggen we aan onze deelnemers en anderen belanghebbenden verantwoording af via een publieke versie van het MVB halfjaarverslag. Deze is beschikbaar op onze website:

<https://www.pensioenschoonmaak.nl/over-ons/beleggen/beleggingsresultaten-en-downloads-beleggingsbeleid.aspx#rapportages>

## 10.2 Overzicht van standaarden die gebruikt worden bij thematische aandachtsgebieden

### 10.2.1 Mensenrechten

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

In de UN Guiding Principles on Business & Human Rights (UNGPs), staat specifiek beschreven hoe bedrijven met deze richtlijnen en verdragen dienen om te gaan en wat hun verantwoordelijkheden zijn. Of zoals de opsteller van de UNGPs, Professor John Ruggie stelt: *“The Guiding Principles’ normative contribution lies not in the creation of new international law obligations but in elaborating the implications of existing standards and practices for states and businesses; integrating them within a single, logically coherent and comprehensive template; and identifying where the current regime falls short and how it could be improved”*.

**TABEL 1. PRINCIPES UN GLOBAL COMPACT EN GELIEERDE VERDRAGEN OP HET THEMA MENSENRECHTEN**

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

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

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

#### *Beperking van het recht op zelfbeschikking*

Het recht op zelfbeschikking van volken is opgenomen in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en is weer uitgewerkt in twee bindende VN verdragen: ‘Burgerrechten en Politieke Rechten’ (BuPo) en

‘Economische, Sociale en Culturele Rechten’ (EcSoCu). Deze verdragen werden in 1966 aanvaard en gingen in 1976 van kracht. Het individuele recht op zelfbeschikking kan gezien worden als een element van de persoonlijke vrijheid en daarmee als een grondslag van de mensenrechten. Hierdoor vormen kwesties waarin ondernemingen bijdragen aan een beperking van het recht op zelfbeschikking een mensenrechtenschending.

#### *Activiteiten in controversiële landen strijdig met het humanitair recht*

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

#### *Het niet respecteren van rechten van inheemse volken*

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

#### *Beperking van vrijheid van meningsuiting*

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

## 10.2.2 Arbeidsnormen

Het respecteren van arbeidsnormen is één van de vier hoofdthema's van het UN Global Compact en wordt geadresseerd door de principes 3,4,5 en 6. Deze principes zijn gekoppeld aan, en uitgewerkt in diverse richtlijnen en verdragen (zie tabel 2). Deze richtlijnen en verdragen worden door ISS ESG meegenomen bij het screenen van bedrijven op eventuele schendingen van arbeidsnormen.

**TABEL 2. PRINCIPES UN GLOBAL COMPACT EN GELIEERDE VERDRAGEN OP HET THEMA ARBEIDSRECHTEN**

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

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

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

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



#### *Beperking van vrijheid van vereniging en recht op collectief onderhandelen*

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

#### *Gebruik van dwangarbeid in de toeleveringsketen*

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

#### *Kinderarbeid in de toeleveringsketen*

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

#### *Discriminatie met betrekking tot arbeid en beroep*

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

#### *Veiligheid van werknemers*

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

### 10.2.3 Milieu

Het milieu is het derde hoofdthema van het UN Global Compact en wordt geadresseerd door de principes 7, 8 en 9. Deze principes zijn gekoppeld aan, en uitgewerkt in diverse richtlijnen en verdragen (zie tabel 3). Deze richtlijnen en verdragen worden door ISS ESG meegenomen bij het screenen van bedrijven op eventuele schendingen van milieunormen.

**TABEL 3. PRINCIPES VN GLOBAL COMPACT EN GELIEERDE VERDRAGEN OP HET THEMA MILIEU**

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

De richtlijnen van het UN Global Compact betreffende het milieu zijn afgeleid van de 'Rio verklaring inzake milieu en ontwikkeling' en luiden: *"Business should support a precautionary approach to environmental challenges"*, *"Business should undertake initiatives to promote greater environmental responsibility"* en *"Business should encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies."*

In de praktijk hebben schendingen van milieunormen in het beleggingsuniversum veelal het volgende karakter:

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

#### *Milieuvervuiling – grond, of watervervuiling en bedreigen biodiversiteit*

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

#### 10.2.4 Anti corruptie

Anti-corruptiebeleid is het vierde hoofdthema van het UN Global Compact en wordt geadresseerd door principe 10. Dit principe is gekoppeld aan, en uitgewerkt in diverse richtlijnen en verdragen (zie tabel 4). Deze richtlijnen en verdragen worden door ISS ESG meegenomen bij het screenen van bedrijven op het naleven van anti-corruptienormen.

**TABEL 4. PRINCIPES VN GLOBAL COMPACT EN GELIEERDE VERDRAGEN OP HET THEMA ANTI-CORRUPTIE**

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

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

Het 10<sup>e</sup> principe uit het UN Global Compact stelt dat bedrijven alle vormen van corruptie, inclusief afpersing en omkoping dienen te voorkomen en te bestrijden. In de praktijk hebben anti-corruptieschendingen in het beleggingsuniversum veelal het volgende karakter:

- Omkopingspraktijken
- Afpersingspraktijken