

ROBECO | 01.01.2025-31.03.2025

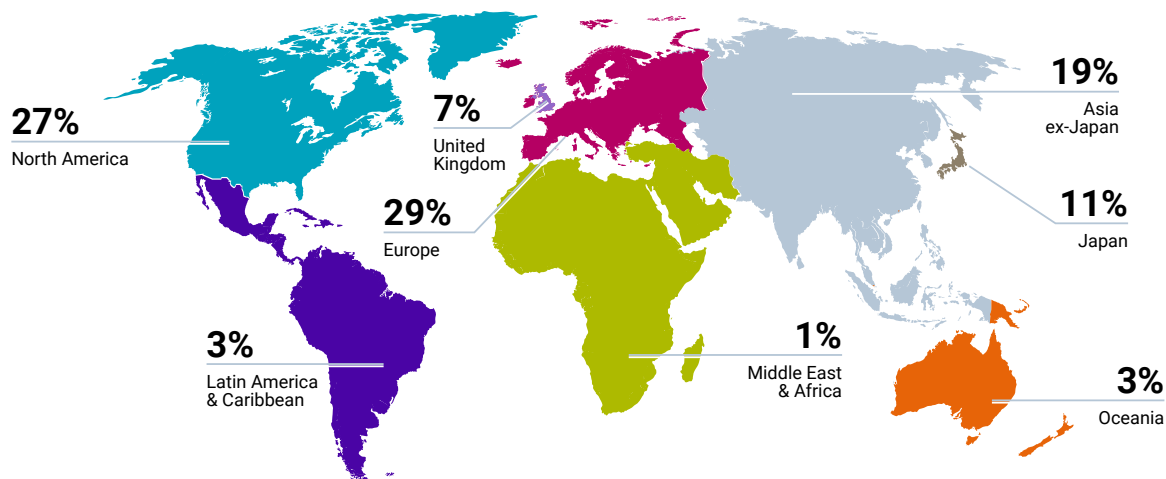
Active ownership report



Rabobank Pensioenfond

Q1|25 figures engagement

Engagement activities by region



Number of engagement cases per topic*

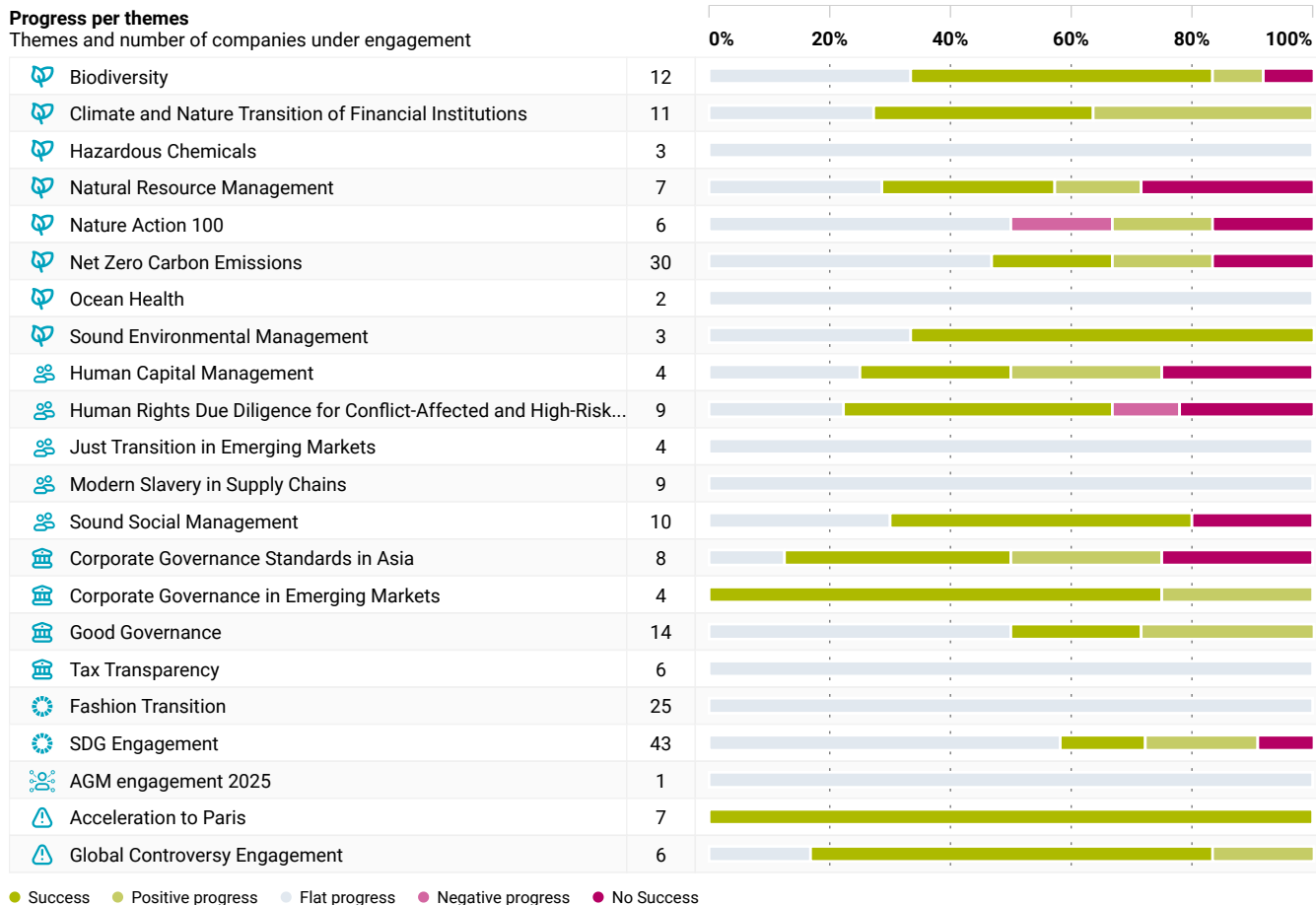
Environmental	29
Social	10
Governance	10
Sustainable Development Goals	20
Voting Related	1
Enhanced	3
Total	73

Number of engagement activities per contact type

Meeting	4
Conference call	41
Written correspondence	49
Shareholder resolution	0
Analysis	21
Other	0
Total	115

Progress per themes

Themes and number of companies under engagement

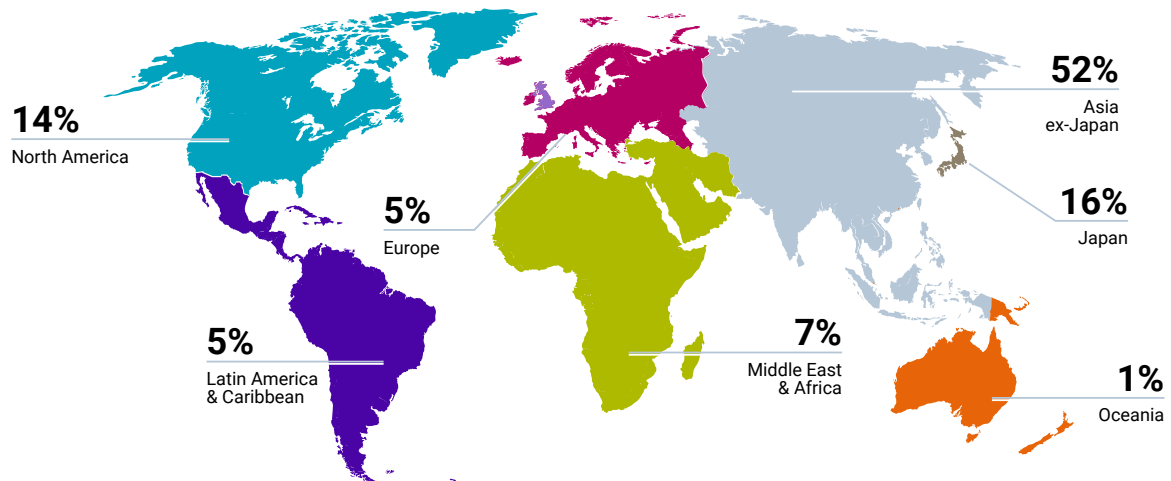


● Success ● Positive progress ● Flat progress ● Negative progress ● No Success

* For more information on Robeco's approach to engagement please refer to the appendix at the end of the report.

Q1|25 figures voting

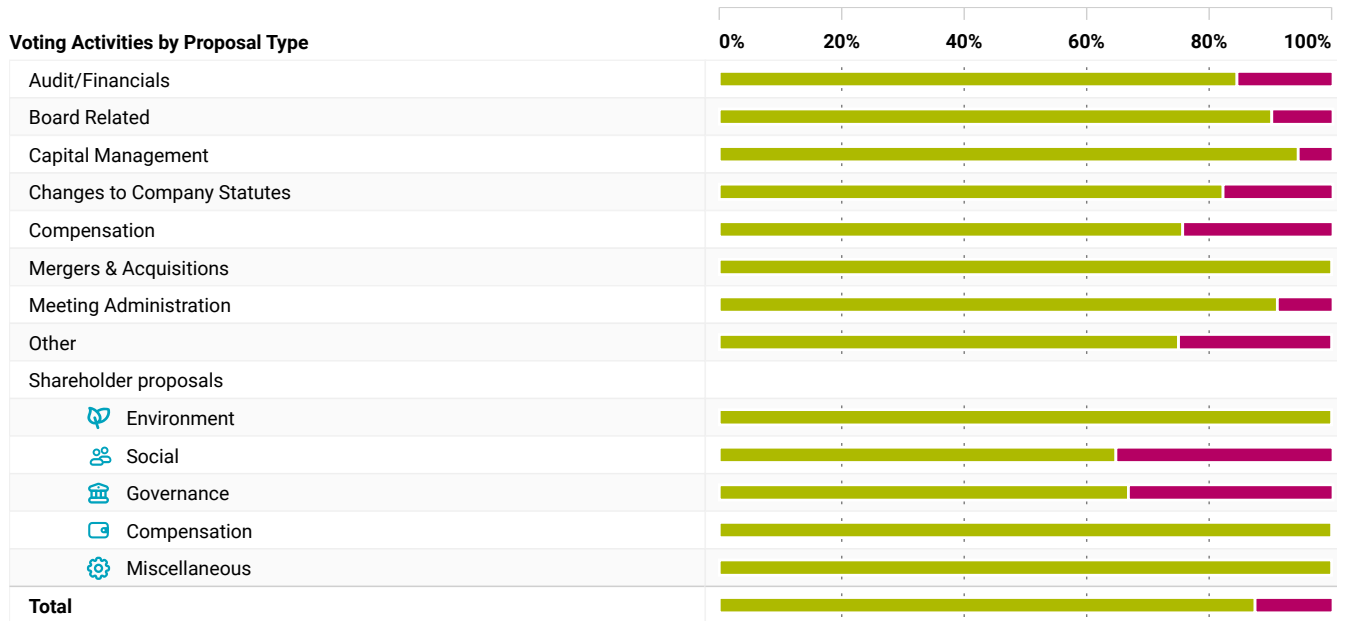
Shareholder meetings voted by region



Voting overview

	Q1	Q2	Q3	Q4	YTD
Number of meetings voted	187	-	-	-	187
Number of proposals voted	1,629	-	-	-	1,629
Meetings with one or more votes cast against management recommendation	51%	-	-	-	51%

Voting Activities by Proposal Type



● With management ● Against management

Inhoud



Palmolie

Een engagement van drie jaar met palmolieondernemingen, om 80% RSPO-certificering van hun plantages te bereiken en ontbossingsvrije toeleveringsketens te implementeren, is afgesloten. Ondanks veel voortgang haalden sommige ondernemingen de certificeringsdrempel niet. De specialisten op het gebied van duurzaam beleggen Laura Bosch en Ghislaine Nadaud delen hun bevindingen en schetsen de aanpak voor de toekomst.

6



Mensenrechten due diligence

Het respecteren van mensenrechten in conflict- en hoogrisicogebieden is complex voor ondernemingen die in deze gebieden actief zijn en hun beleggers. Ons engagementthema, dat in 2021 is gelanceerd, richt zich op het stimuleren van verantwoord zaken doen en het uitvoeren van een adequate due diligence. Senior engagementspecialist Yumi Fujita doet verslag van de voortgang en uitdagingen die dit thema met zich meebrengt.

9



Beheer van menselijk kapitaal

Robeco heeft zijn engagementthema verbreed van diversiteit en inclusie naar beheer van menselijk kapitaal om een bredere focus op personeelskwesties weer te geven, waarbij de waarde van werknemerstevredenheid, eerlijke lonen en de ontwikkeling van werknemers wordt erkend. Social engagement lead Daniëlle Essink legt uit waarom effectief beheer van menselijk kapitaal van vitaal belang is voor waardecreatie op de lange termijn.

13



Stemmen bij volmacht – Algemeen inzicht

Een aandeelhoudersvergadering is voor ondernemingen een cruciaal platform om te communiceren met aandeelhouders en voor beleggers om gebruik te maken van hun stemrecht. Hun opzet is echter aanzienlijk veranderd sinds de Covid-pandemie, in combinatie met een stijgende trend van verstoringen en protesten. Stemspecialist Diana Trif richt zich op enkele van de belangrijkste kenmerken van een effectieve aandeelhoudersvergadering.

17

Inleiding



Natuurbehoud en mensenrechten zijn twee altijd terugkerende engagementthema's in Robeco's engagementprogramma, waarbij elk jaar nieuwe engagementcases worden geselecteerd. Daarom openen we onze kwartaalrapportage over de activiteiten van het Active Ownership-team met een update over de voortgang die is geboekt in een lange campagne om ontbossing te voorkomen. Dit wordt gevolgd door twee verschillende invalshoeken op het engagementwerk over maatschappelijke kwesties, waaronder conflictgebieden en de belangrijke maar gepolariseerde kwestie van inclusie op de werkplek. Tot slot kijken we hoe het veranderende seizoen voor aandeelhoudersvergaderingen, dat binnenkort in volle gang is, zich ontwikkelt.

Het thema natuurbehoud richt zich op duurzame palmolieproductie en andere grondstoffen met een ontbossingsrisico. Het Enhanced Engagement-programma is gericht op het bereiken van 80% RSPO-certificering door ondernemingen en het implementeren van ontbossingsvrije toeleveringsketens. Het programma werd uitgebreid met soja, veeproducten, pulp, papier en hout. Hoewel het nog steeds moeilijk is om ontbossing te voorkomen, zijn we blij met de voortgang die palmolieondernemingen onder engagement hebben geboekt.

Ons eerste artikel over mensenrechten geeft beleggers een update over het engagementthema, dat in 2021 van start ging, gericht op de noodzaak van verantwoord ondernemen door ondernemingen in conflictgebieden met een hoog risico. Dit is alleen maar belangrijker geworden sinds de conflicten in Oekraïne en Israël zijn uitgebroken na het begin van de engagement. Dit blijft werk in uitvoering om ervoor te zorgen dat ondernemingen niet worden blootgesteld of bijdragen aan mensenrechtenschendingen.

Voor het tweede thema erkennen we dat het aantrekken en behouden van talent een sleutelfactor is voor het succes van ondernemingen waarin we beleggen. Daarom is het thema diversiteit en inclusie uitgebreid met de bredere kwesties van beheer van menselijk kapitaal, zoals transparantie van het personeelsbestand, loopbaanontwikkeling en talentbeheer, naast vele andere. We zijn ervan overtuigd dat een sterke aanpak van beheer van menselijk kapitaal een veerkrachtig en gemotiveerd personeelsbestand oplevert, wat zijn weerslag heeft op de winst van de onderneming en het rendement voor beleggers.

Tot slot kijken we dit kwartaal naar hoe de ooit routinematige jaarlijkse aandeelhoudersvergadering – in sommige gevallen – is veranderd in bijeenkomsten die alleen virtueel zijn en waar ongewenste voorstellen worden geblokkeerd, of een strijdperk is met demonstranten over controversiële kwesties. Dit is niet de weg vooruit. We zullen het voorjaarsseizoen voor aandeelhoudersvergaderingen benaderen met een oproep tot tijdige openbaarmaking, het vermijden van gebundelde voorstellen en transparante stemresultaten.

We kijken ernaar uit om klanten en belanghebbenden in de loop van 2025 op de hoogte te houden van de engagementthema's en ons werk op het gebied van stemmen, terwijl we ons sterk blijven inzetten voor duurzaamheid.

Peter van der Werf

Head of Active Ownership



PALMOLIE EN BIODIVERSITEIT

Palmolie en verder: engagement- inspanningen om ontbossingsrisico's te beheren

Laura Bosch – specialist duurzaam beleggen

Ghislaine Nadaud – senior specialist duurzaam beleggen

In 2019 ging Robeco's Enhanced Engagement-programma over palmolie van start, gericht op ondernemingen met onvoldoende certificering van hun plantages door de Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO). In 2022 werden de drempels voor RSPO-certificering verhoogd van 50% naar 80%. Drie jaar later hebben we de engagement met deze ondernemingen afgesloten en nu is het tijd onze bevindingen en resultaten te delen. Dit is ook een goed moment om onze aanpak voor de toekomst te delen.

Ten eerste erkennen we het grote economische belang van de palmoliesector, vooral in opkomende markten zoals Maleisië en Indonesië, waar miljoenen mensen afhankelijk zijn van de industrie voor directe of indirecte werkgelegenheid¹. We merken echter ook op dat de productie van palmolie in verband kan worden gebracht met ontbossing, verlies van biodiversiteit en mensenrechtenschendingen, wat risico's met zich meebrengt voor natuur en mens en beleggers blootstelt aan financieel en reputatierisico. Daarom is er behoefte aan duurzame palmolieproductie om de maatschappelijke en milieurisico's te beperken.

In het licht hiervan startte Robeco in 2022 het Enhanced Engagement-programma van drie jaar met palmolie producerende ondernemingen, gericht op het behalen van een hoger niveau van RSPO-certificering. Onze inspanningen zijn gebaseerd op het certificeringsniveau van ondernemingen volgens de RSPO-standaard, omdat dit de internationale best practice is en de toonaangevende duurzaamheidsmaatstaf voor palmolie. Onze engagement was gericht op ondernemingen die hier het meest van kunnen profiteren, namelijk palmolieproducenten die al 50-80% van hun land RSPO-gecertificeerd hebben. Toen dit programma in december 2024 werd afgesloten, was de verwachting dat minstens 80% van het land van de geselecteerde palmolieproducenten gecertificeerd is. Daarnaast was onze engagement gericht op het implementeren van ontbossingsvrije toeleveringsketens, bescherming van biodiversiteit, het respecteren van mensen- en arbeidsrechten en transparantie, terwijl we ook de samenwerking met belanghebbenden bevorderden om verbeteringen in de hele sector te stimuleren. Ondernemingen die niet aan deze verwachtingen voldeden en de drempel van 80% RSPO-certificering niet bereikten, zouden worden uitgesloten van Robeco's beleggingsuniversum.

Resultaat van onze engagement

Over het algemeen is het resultaat van onze engagement positief. De meeste ondernemingen boekten aanzienlijke

voortgang op het gebied van duurzaamheid en naleving van de regelgeving in de sector. Ondernemingen werken actief aan het naleven van de European Union Deforestation Regulation (EUDR). Eén onderneming voldoet al volledig aan de EUDR-normen en ondersteunt kleine boeren om naast de RSPO-certificering ook aan de EUDR-normen te voldoen. Twee ondernemingen werken samen met de Indonesische regering aan een nationaal initiatief om de transparantie van de toeleveringsketen te bevorderen.

Alle ondernemingen hebben ook hun klimaat- en biodiversiteitsrapportage verbeterd, wat betekent dat ze hun rapportage afstemmen op de Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) en de Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD). Het bijhouden van Scope 3-uitstoot blijft een uitdaging voor alle ondernemingen, deels door een gebrek aan nauwkeurige gegevens.

Hoewel we over het algemeen goede voortgang constateerden, haalden enkele ondernemingen de 80%-drempel niet binnen de termijn. Daarbij kreeg één onderneming – met het oog op de algehele voortgang op het gebied van duurzaamheid en de toezegging om de RSPO-certificering te verhogen naar 80% tegen het tweede kwartaal van 2025 – een respijtperiode tot december 2025 om deze doelstelling te halen.

Overstap van palmolie naar andere producten met ontbossingsrisico

In 2025 is het Enhanced Engagement-programma over palmolie uitgebreid naar andere grondstoffen met ontbossingsrisico, zoals soja, veeproducten, pulp, papier en hout. Ondernemingen die verbonden zijn met deze grondstoffen en aanzienlijk zijn blootgesteld aan ontbossingsrisico, maar die geen toezegging hebben gedaan ontbossing uit te bannen of hun betrokkenheid bij grote controverses over veranderingen in landgebruik te beëindigen, worden opgenomen in het Enhanced Engagement-programma over ontbossing.

Er is een ontbossingsrisicobeoordeling uitgevoerd om ondernemingen te identificeren die een materiële relatie hebben met grondstoffen met ontbossingsrisico, hetzij direct door het winnen van dit soort grondstoffen, hetzij indirect door het gebruik van deze grondstoffen in hun productieprocessen. Ondernemingen met directe exposure hebben prioriteit gekregen bij het opstellen van het Enhanced Engagement-programma over ontbossing. Om te bepalen welke ondernemingen deel moeten uitmaken van het programma, werd een due diligence-screening op ontbossing uitgevoerd, die inzicht verschaftte in de manier waarop ondernemingen ontbossingsrisico's beheren. Deze screening beoordeelde of ondernemingen een 'geen ontbossing'-beleid of toezegging hebben om dit risico te beheren en te beperken, maar bracht ook ernstige controverses aan het licht in verband met veranderingen in landgebruik en daarmee samenhangende mensenrechtenkwesties. Dat wijst erop dat een 'geen ontbossing'-beleid niet goed wordt geïmplementeerd in de praktijk.

Op basis van de due diligence-screeningscriteria voor ontbossing nam Robeco zes ondernemingen op in het Enhanced Engagement-programma, dat in het eerste kwartaal van 2025 van start ging en drie jaar zal duren. Ze zijn actief in de sectoren consument defensief en basismaterialen en houden verband met veeproducten of pulp en papier. Van de ondernemingen onder engagement wordt verwacht dat ze een tijdgebonden beleid ontwikkelen waarin ze expliciet hun streven naar geen ontbossing en het elimineren van de bijbehorende risico's voor mensenrechten vastleggen. Om ervoor te zorgen dat ondernemingen hun middelen prioriteren, moeten risicobeheersystemen worden geïmplementeerd om winningsgebieden met een hoog risico nauwlettend in de gaten te houden. Daarnaast moeten ondernemingen publiekelijk rapporteren over de voortgang en implementatie van hun 'geen ontbossing'-toezeggingen en samenwerken met belanghebbenden in de industrie en de waardeketen om systeemrisico's aan te pakken.

¹ <https://www.iisd.org/system/files/2023-06/2023-global-market-report-palm-oil.pdf>

Ondernemingen die betrokken zijn bij controverses over veranderingen in landgebruik, moeten duidelijk aantonen hoe ze de schending ongedaan maken en de negatieve gevolgen herstellen, indien van toepassing.

Meer dan engagement: onze stemmogelijkheden gebruiken

Naast de uitbreiding van het programma over palmolie blijft Robeco ontbossingscriteria opnemen in zijn richtlijnen voor het stemmen bij volmacht. Van ondernemingen met een hoge blootstelling aan grondstoffen met ontbossingsrisico wordt verwacht dat ze actie ondernemen om deze risico's binnen hun activiteiten en toeleveringsketens aan te pakken. Voor ondernemingen waarvan op basis van de resultaten van Robeco's ontbossingsrisicobeoordeling is vastgesteld dat ze een dergelijke blootstelling hebben, maar die ofwel geen adequaat beleid en geen adequate processen hebben om hun impact te verminderen, ofwel betrokken zijn bij ernstige maatschappelijke of milieu gerelateerde controverses in verband met ontbossing, zou Robeco stemmen tegen het agendapunt dat het meest geschikt is voor dat onderwerp.

Relevantie voor beleggers

Het stoppen van ontbossing is een essentieel aspect van het Kunming-Montreal Global Biodiversity Framework (GBF) dat tijdens COP15 werd aangenomen. Het aanpakken van ontbossing is cruciaal voor het beschermen van gebieden met een hoge biodiversiteit, het behouden van ecosysteemdiensten en het bevorderen van duurzaam gebruik van hulpbronnen. Beleggers spelen een sleutelrol in deze transitie, omdat het ondersteunen van inspanningen om ontbossing een halt toe te roepen helpt de risico's van biodiversiteitsverlies te beperken, iets wat de stabiliteit en het rendement van portefeuilles op de lange termijn kan beïnvloeden. Het stoppen van ontbossing is essentieel voor het beperken van systeemrisico's, het realiseren van netto-nuldoelstellingen en het stimuleren van duurzame economische ontwikkeling.

MENSENRECHTEN DUE DILIGENCE

Omgaan met conflicten en impact op mensenrechten in een complexe omgeving

Yumi Fujita – senior engagement specialist

Volgens de Richtlijnen inzake Bedrijven en Mensenrechten van de VN (UNGP's) hebben zowel ondernemingen als beleggers de verantwoordelijkheid om mensenrechten te respecteren. Met name conflict- en hoogrisicogebieden vormen een uitdaging voor ondernemingen om in een complexe omgeving voortdurend verantwoord te handelen en mensenrechten te waarborgen. Landen aan beide kanten van een conflict en landen die worden getroffen door geopolitieke gebeurtenissen, kunnen plaatsen zijn waar veel vraag is naar lokale hulpbronnen, belangrijke leverancierslocaties hebben of een grote eindmarkt vormen. Om de langetermijnrisico's in die markten te beheren, moeten bedrijven een conflictgevoelige aanpak hanteren.

Robeco is eind 2021 begonnen met dit engagementthema en richt zich op het stimuleren van ondernemingen om voortdurend verantwoord te handelen en mensenrechten te waarborgen in conflict- en hoogrisicogebieden, in verschillende regio's en sectoren in de nabijheid van de dynamiek van elk specifiek conflict. Sinds het begin van onze engagement hebben we gemerkt dat escalerende geopolitieke spanningen, opkomende conflictgebieden en verschuivende wereldwijde allianties ervoor zorgen dat mensenrechten due diligence steeds belangrijker wordt voor ondernemingen die in die gebieden actief zijn. In deze uitdagende omgeving hebben sommige ondernemingen voortgang geboekt bij het opzetten van een verbeterd proces voor mensenrechten due diligence met een grondige beoordeling van conflict specifieke aspecten. Aan de andere kant blijft het voor veel ondernemingen een uitdaging om klachten- en herstelmechanismen op te zetten die de effectiviteit en transparantie waarborgen.

Uiteenlopende wegen naar conflictparaatheid

Een van de belangrijkste onderdelen van een conflictgevoelige mensenrechtenbenadering is het opzetten van een verbeterde mensenrechten due diligence. Dit omvat het ontwikkelen van processen voor het identificeren, beperken en beheren van risico's op het gebied van mensenrechten, waarbij specifiek rekening wordt gehouden met de dynamiek van conflicten en de mogelijke gevolgen van bedrijfsactiviteiten. In de loop van de engagementperiode van drie jaar vertoonden ondernemingen grote verschillen in hun prestaties. Sommige gingen van bijna geen proces met betrekking tot conflictanalyse naar het

ontwikkelen van een risicoclassificatie- en beoordelingsmodel met conflict specifieke indicatoren; het opzetten van een risicobeheersingsstrategie en een plan om het model naar verschillende regio's te schalen.

Aan de andere kant zagen anderen de noodzaak niet in van het ontwikkelen van conflictgevoelige risicobeheersystemen, ondanks de zware kritiek van maatschappelijke organisaties en beleggers. Dit verschil in prestaties weerspiegelt misschien het feit dat de verbeterde mensenrechten due diligence een vrij nieuw concreet concept was op het moment dat we met de engagement begonnen. In sommige gevallen was de beperkte voortgang ook het gevolg van de sterke onderlinge afhankelijkheid van ondernemingen en belangrijke conflictfactoren en -spelers, waarbij bijvoorbeeld een staat of het leger de grondstoffen controleert of vergunningen verleent aan ondernemingen.

We vonden het bemoedigend te zien dat er sindsdien nuttige richtlijnen zijn ontwikkeld, zoals in het kader van het 2022 UN Development Programme (UNDP's) Heightened Human Rights Due Diligence for Business in Conflict-Affected Contexts. De Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) van de Europese Unie, die in juli 2024 van kracht werd, onderstreepte een groeiend wereldwijd commitment om ondernemingen uit te rusten met kaders en wettelijke mandaten om mensenrechtenschendingen te voorkomen en te zorgen voor verantwoording van ondernemingen in complexe omgevingen. Hoewel gevreesd wordt dat de voorgestelde wijzigingen in het CSDDD Omnibus pakket het concept

van verbeterde mensenrechten due diligence kunnen afzwakken met een beperkt bereik voor toepassing, monitoring en verantwoording, hopen wij dat ondernemingen de duidelijke zakelijke noodzaak inzien om door te gaan op hun weg naar een beter begrip en beperking van mensenrechtenrisico's in hun activiteiten die zijn gerelateerd aan conflict- en hoogrisicogebieden.

De strijd om effectief herstel

Een onderwerp dat voor de meeste ondernemingen een uitdaging blijft, is het opzetten van effectieve herstelmechanismen. Veel ondernemingen hebben klokkenluidersregelingen of klachtenkanalen voor hun eigen werknemers en voor toeleveranciers. Het is echter nog steeds ongebruikelijk bij de ondernemingen onder engagement om ervoor te zorgen dat deze mechanismen breed toegankelijk zijn voor lagere leveranciers of leden van de gemeenschap. Het is ook niet gebruikelijk om middelen te steken in het opbouwen van vertrouwen in het systeem, wat een groot obstakel is voor een effectief gebruik van klachtenmechanismen. Slechts enkele ondernemingen zijn als onderdeel van het ontwerpproces van het klachtenmechanisme een dialoog aangegaan met belanghebbenden of hebben periodieke evaluaties uitgevoerd om de effectiviteit van het mechanisme te beoordelen.

Verder is er zelden sprake van het meten en rapporteren van inzichten in de uitkomst van klachten, zoals het soort herstel dat wordt geboden en of dit bevredigend was voor de betrokkenen. Deze kenmerken van effectieve herstelmechanismen zouden aanwezig

“ Wij hopen dat ondernemingen de duidelijke zakelijke noodzaak inzien om door te gaan op hun weg naar een beter begrip en beperking van mensenrechtenrisico's in hun activiteiten die zijn gerelateerd aan conflict- en hoogrisicogebieden.

Yumi Fujita

moeten zijn voor elk type bedrijfsvoering, ongeacht hun aanwezigheid in conflict- en hoogrisicogebieden. Aangezien deze fundamentele kenmerken niet aanwezig waren, hebben we helaas geen verdere stappen waargenomen die specifiek rekening hielden met conflict specifieke aspecten. Deze stappen kunnen bijvoorbeeld bestaan uit verschillende benaderingen om belanghebbenden die worden getroffen door conflicten bewust te maken van klachtenkanalen, of rapportage over klachten en herstelresultaten met betrekking tot de gevolgen voor mensenrechten die voortvloeien uit het conflict. Ondernemingen zijn over het algemeen terughoudend met het publiekelijk rapporteren van informatie over deze onderwerpen vanwege mogelijke politieke, reputatie- en juridische risico's waaraan ze blootgesteld kunnen worden.

Ondanks de beperkte voortgang van de ondernemingen onder engagement waardeerden we de openhartige gesprekken met een paar van hen over wat implementeerbaar is en wat niet, gezien de uitdagingen en risico's die gepaard gaan met activiteiten gerelateerd aan conflict- en hoogrisicogebieden. Zelfs als ze niet in staat waren om publiekelijk conflict specifieke informatie te rapporteren, verschaften deze dialogen ons inzicht in de mate waarin ze rekening hebben gehouden met de situatie en in hun mate van commitment om de gevolgen voor mensenrechten te beperken. Het is duidelijk dat de context van conflict- en hoogrisicogebieden uitdagend en complex blijft en dat er geen 'one size fits all'-benadering is.

Vooruitblik: Robeco's benadering voor conflict- en hoogrisicogebieden

Het is spijtig dat het aantal regionale en internationale conflicten is toegenomen sinds we met onze engagement zijn begonnen, aangevoerd door de oorlog tussen Rusland en Oekraïne die begon in februari 2022. Het belang van verbeterde mensenrechten due diligence is nog nooit zo duidelijk naar voren gekomen, aangezien ondernemingen met eigen activiteiten of toeleveringsketens in conflict- en hoogrisicogebieden voor

CASE STUDY

Fast Retailing

Fast Retailing, een Japanse kledingonderneming, is via dochteronderneming Uniqlo in verband gebracht met beschuldigingen dat ze mogelijk katoen of producten inkoopt die besmet zijn met dwangarbeid in Xinjiang. Tijdens de engagement van drie jaar heeft Fast Retailing zijn herstelmechanismen verbeterd door de toegankelijkheid te verbeteren via meerdere kanalen, direct en indirect, voor lagere leveranciers en externe belanghebbenden. De onderneming heeft de kwantitatieve en kwalitatieve rapportage over ontvangen klachten verbeterd en de effectiviteit van de huidige klachtenstructuur geëvalueerd met input van belanghebbenden. Met deze verbeteringen heeft Fast Retailing gezorgd voor een betere toegankelijkheid van en vertrouwen in de mechanismen, en toonde ze een responsiviteit die ervoor zorgde dat alle belangrijke klachten van de fabrieksvloer werden opgevangen.

Fast Retailing heeft ook de transparantie van de toeleveringsketen aanzienlijk verbeterd door de Supplier Code of Conduct te implementeren tot en met tier 3-leveranciers en door volledige traceerbaarheid van tier 4-grondstoffenleveranciers in 2023. De onderneming rapporteert transparant over de resultaten van de leveranciersmonitoring, met voorbeelden van problemen en genomen verbeteringsmaatregelen, inclusief tijdschema's. Verder werkt de onderneming aan een systeem om te specificeren waar grondstoffen worden geproduceerd in de planningsfase en om boerderijen, ranches en fabrieken verder te identificeren voor meer zichtbaarheid en controle over de inkoop van grondstoffen. Deze verbeterde traceerbaarheid zou de onderneming ten goede moeten komen bij het beheren van risico's op het gebied van mensenrechten en het naleven van verschillende gerelateerde regelgevingen.

CASE STUDY

Heidelberg Materials

Heidelberg Materials, een Duitse producent van bouwmaterialen, ligt al lange tijd onder vuur vanwege verschillende activiteiten in de bezette Palestijnse gebieden en andere betwiste gebieden. Tijdens onze engagement heeft Heidelberg haar mensenrechtensystemen in grote lijnen verbeterd. Cruciaal hierbij was het transparant bijhouden van prestaties, van het rapporteren van de activiteiten en resultaten van haar klachtenlijn tot het monitoren van specifieke risico-indicatoren voor conflict- en hoogrisicogebieden. Hoewel er aspecten zijn die de onderneming nog probeert op te schalen, heeft Heidelberg indrukwekkende stappen gezet om de effectiviteit van haar conflictgevoelige benadering van mensenrechtenbeheer duidelijk te communiceren, te volgen en regelmatig te evalueren.

uitdagingen staan. Hieronder vallen uitdagingen op het gebied van regelgeving in verband met de Uyghur Forced Labor Prevention Act, gericht op vermeende mensenrechtenschendingen in China, en

reputatierisico's met betrekking tot de bezette Palestijnse gebieden, een situatie die is verslechterd sinds het uitbreken van de oorlog tussen Israël en Hamas in oktober 2023.

Nu onze engagement van drie jaar ten einde loopt, sluiten we dit thema voorlopig af. Robeco ontwikkelt een nieuwe screeningmethode om ondernemingen die betrokken zijn bij conflict- en hoogrisicogebieden en de daarmee samenhangende gevolgen voor mensenrechten te blijven identificeren en evalueren. Op basis van dit screeningproces kunnen we nog meer ondernemingen identificeren voor engagement, waarbij we ze zullen stimuleren hun risicobeheer op het gebied van mensenrechten te verbeteren en hun negatieve impact te beperken, met specifieke aandacht voor conflictdynamiek.

A modern office environment with large windows in the background. In the foreground, a woman in a black dress is standing and looking at a tablet. Other people are seated at desks in the background, working. The office has a clean, minimalist aesthetic with wooden floors and white walls.

BEHEER VAN MENSELIJK KAPITAAL

Opkomende trends in het beheer van menselijk kapitaal: van D&I naar uitgebreide personeelsstrategieën

Danielle Essink – social engagement lead

De overstap van een engagementthema gericht op diversiteit en inclusie (D&I) naar een thema gericht op beheer van menselijk kapitaal markeert een strategische verschuiving in onze focus. Deze benadering richt zich op een breder scala aan personeelskwesties en erkent de financiële en maatschappelijke waarde van werknemerstevredenheid, eerlijke lonen en de ontwikkeling van werknemers. Het is gericht op het verbeteren van innovatie, zakelijk succes en veerkracht bij de ondernemingen in onze portefeuilles.

Waarom hebben jullie besloten om het thema D&I om te vormen tot het thema beheer van menselijk kapitaal?

De ontwikkeling van ons engagementthema diversiteit en inclusie naar het bredere thema beheer van menselijk kapitaal is de volgende stap in onze benadering. Het engagementthema heeft zich ontwikkeld als reactie op zowel externe maatschappelijke ontwikkelingen als interne onderzoeksinzichten, waarbij de noodzaak werd onderkend om onze focus te verbreden en een breder scala aan personeelsgerelateerde kwesties aan te pakken die van invloed zijn op het vermogen van ondernemingen om aandeelhouderswaarde te leveren.

In eerste instantie was onze engagement over D&I gericht op de praktijken en rapportages van ondernemingen op het gebied van diversiteit, beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen en vertegenwoordiging in de raad van bestuur. Uit intern onderzoek van Robeco's Sustainability Investing-team en Quant Research-team is echter gebleken dat bredere kenmerken op het gebied van menselijk kapitaal, zoals werknemerstevredenheid, beloning, interne personeelswerving, training van werknemers en laag verloop, positief gecorreleerd zijn met hogere productiviteit, betere aandelenkoersen en waarderingsmaatstaven. Gezien deze inzichten in financiële materialiteit werd het duidelijk dat een meer holistische engagementbenadering voor beheer van menselijk kapitaal ons in staat zou stellen om bredere financiële en maatschappelijke waarde te ontsluiten.

Een andere belangrijke overweging was de toenemende politisering van discussies over D&I, vooral in de Verenigde Staten. Hoewel betere D&I-praktijken bij ondernemingen waardevol blijven, erkennen we de noodzaak om onze discussies te structureren op een manier die constructief blijft in het licht van verschuivende politieke landschappen, terwijl we relevant blijven ongeacht regionale ontwikkelingen op het gebied van regelgeving. Ons doel is ondernemingen te ondersteunen bij het investeren in hun personeelsbestand en het verbeteren van hun praktijken op het gebied van beheer van menselijk kapitaal, wat leidt tot meer innovatie en zakelijk succes.

Tot slot hebben we, door het thema om te vormen tot een engagement gericht op beheer van menselijk kapitaal, onze doelstelling uitgebreid met training en loopbaanontwikkeling, het aantrekken en behouden van werknemers, eerlijke lonen en beloningspraktijken, welzijn en corporate governance met betrekking tot personeelsbeleid. Dit stelt ons in staat ons bestaande engagementprogramma uit te breiden en meer holistisch in te gaan op de manier waarop ondernemingen investeren in hun eigen werknemers.

Welke uitdagingen hebben jullie geïdentificeerd tijdens de engagement over D&I?

De afgelopen twee jaar heeft de engagement over D&I te maken gehad met aanzienlijke uitdagingen, variërend van problemen met de transparantie van gegevens tot toenemende politieke en regelgevende druk. Hoewel de onderliggende concepten van D&I, zoals bewustwording van vooroordelen en gelijke kansen, cruciale factoren blijven voor duurzaamheid en waardecreatie op de lange termijn, worden de engagementactiviteiten belemmerd door inconsistente rapportage, maatschappelijke polarisatie en een kloof tussen initiatieven van ondernemingen en bredere systemische ongelijkheden.

Een van de grootste uitdagingen is het gebrek aan gestandaardiseerde en transparante D&I-gegevens. In tegenstelling tot milieumaatstaven, die profiteren van wereldwijde rapportagekaders, blijven de rapportages over D&I en personeel gefragmenteerd en inconsistent, wat het voor beleggers moeilijk maakt de voortgang bij verschillende ondernemingen te beoordelen. Een andere grote uitdaging is dat verschillen in regelgeving tussen regio's het moeilijk maken voor ondernemingen om een consistente aanpak te hanteren voor de rapportage van sociale gegevens. Verschillende wettelijke kaders, arbeidswetten en privacyregels in verschillende rechtsgebieden creëren verschillende verwachtingen over wat ondernemingen kunnen en moeten rapporteren. Als gevolg daarvan maken ondernemingen vaak alleen de minimaal vereiste informatie bekend, wat leidt tot een gebrek aan informatie en inconsistenties tussen markten en industrieën.

Deze complexiteit wordt nog vergroot door de toenemende politisering van inspanningen op het gebied van diversiteit en inclusie. In de VS hebben D&I-programma's van ondernemingen te maken met sterke weerstand van bepaalde politieke groeperingen en beleggerssegmenten, vooral na de presidentsverkiezingen van 2024. Dit heeft veel ondernemingen ertoe gebracht hun D&I-strategieën te herpositioneren, terug te schroeven of zelfs te elimineren. De kritiek is vaak gericht op beschuldigingen van omgekeerde discriminatie en LGBTQI+ werkplekbeleid, gericht op zowel interne DEI-programma's als externe lobbypraktijken van ondernemingen.

Los van deze obstakels is er een kloof tussen D&I -initiatieven van ondernemingen en bredere systemische ongelijkheden. Hoewel ondernemingen zich kunnen richten op diverse aanwervingen en leiderschapsvertegenwoordiging, hebben veel ondernemingen geen aandacht voor eerlijke lonen, loopbaanontwikkeling en economische inclusie. Echte voortgang vereist dat we verder gaan dan vertegenwoordigingscijfers door ondernemingen te stimuleren maatregelen te implementeren die deze cijfers ondersteunen, zoals rechtvaardige beloningsstructuren, carrièremogelijkheden en eerlijke arbeidspraktijken voor hun hele personeelsbestand.

Wat maakt beheer van menselijk kapitaal zo relevant voor beleggers?

Het effectief beheer van menselijk kapitaal is niet alleen een maatschappelijke verantwoordelijkheid, maar ook een financiële en strategische noodzaak. Nu ondernemingen door steeds complexere economische en maatschappelijke landschappen moeten navigeren, is het van belang voor beleggers om ondernemingen aan te sporen hun personeel effectief te managen om waardecreatie op de lange termijn te ondersteunen en systemische ongelijkheden aan te pakken op een meer holistische manier.

Sinds de lancering van het thema D&I zijn er verschillende elementen geweest waarvan zowel ondernemingen als beleggers erkenden dat ze een potentiële impact hadden op de financiële prestaties. Het aantrekken en behouden van toptalent in een concurrerende arbeidsmarkt, het versterken van de klantgerichtheid door het stimuleren van diverse perspectieven die aansluiten bij de veranderende demografie en het beperken van risico's met betrekking tot discriminatie zijn enkele voorbeelden.

In een voortdurend veranderend tijdperk, gekenmerkt door snelle technologische ontwikkelingen, zijn industrieën steeds meer kennisgedreven geworden en zijn immateriële activa zoals menselijk kapitaal een belangrijke motor voor zakelijk succes. In dit volatiele landschap hebben verantwoorde beleggers de financiële en fiduciaire plicht ondernemingen te stimuleren inclusieve, eerlijke en toekomstgerichte personeelsstrategieën te ontwikkelen.

Hoe zijn de doelstellingen van het thema veranderd?

Een van de belangrijkste veranderingen is de verschuiving van de focus op rapportage over diversiteit naar een breder commitment aan transparantie over kenmerken van het personeelsbestand. Ondernemingen worden gestimuleerd inzicht te verschaffen in medewerkerstevredenheid, loopbaanontwikkeling, gelijke beloning op alle niveaus en algemene arbeidsvoorwaarden. We leggen meer nadruk op de integratie van loopbaanontwikkeling en welzijn in het personeelsbeleid, zodat werknemers niet alleen worden opgenomen, maar ook worden ondersteund in hun professionele groei. Eerlijke lonen, concurrerende secundaire arbeidsvoorwaarden en ethische arbeidspraktijken spelen een belangrijke rol bij het opbouwen van veerkrachtige en gemotiveerde arbeidskrachten, waardoor beheer van menselijk kapitaal een cruciale factor is voor zakelijk succes op de lange termijn.

Door de engagementdoelstellingen uit te breiden, worden ondernemingen gestimuleerd systemische personeelskwesties aan te pakken die verder gaan dan minderheidsvertegenwoordiging en diversiteit in de raad van bestuur. Deze verschuiving verbetert de arbeidspraktijken, de aantrekkelijkheid van werkgevers en een strategie voor beheer van menselijk kapitaal die zich aanpast aan de veranderende verwachtingen van werknemers en de markt, wat het vertrouwen van beleggers in het succes van ondernemingen op de lange termijn versterkt.

“ Het effectief beheren van menselijk kapitaal is niet alleen een maatschappelijke verantwoordelijkheid, maar ook een financiële en strategische noodzaak. Nu ondernemingen door steeds complexere economische en maatschappelijke landschappen moeten navigeren, is het van belang voor beleggers dat ondernemingen hun personeel effectief managen om waardecreatie op de lange termijn te ondersteunen

Danielle Essink



STEMMEN BIJ VOLMACHT – MARKTINZICHT

Aandeelhouders- vergadering als forum

Diana Trif – engagement specialist

Lucas van Beek – engagement specialist

De jaarlijkse aandeelhoudersvergadering is het belangrijkste forum voor een dialoog tussen ondernemingen en hun aandeelhouders. Voor ondernemingen en hun raad van bestuur is het een platform om hun prestaties, visie en strategie te communiceren en het vertrouwen van beleggers te vergroten. Voor aandeelhouders is het een kans om hun eigendomsrechten te gebruiken en hun stem te laten horen door te stemmen op de resoluties die ter goedkeuring voorliggen en vragen te stellen aan de raad van bestuur en het management.

De meeste aandeelhouders – vooral institutionele beleggers – brengen hun stem voorafgaand aan de aandeelhoudersvergadering uit via een volmacht. Bovendien vinden de meeste discussies tussen institutionele beleggers en het bestuur van ondernemingen plaats vóór de uiterste stemdatum. Als gevolg hiervan nemen institutionele aandeelhouders vaak niet deel aan aandeelhoudersvergaderingen op de dag van de vergadering, wat leidt tot een situatie waarin de discussies tijdens de aandeelhoudersvergadering zelf worden gedomineerd door particuliere beleggers en speciale belangengroepen.

Zolang de aandeelhoudersvergadering op een constructieve en respectvolle manier verloopt, hoeft dat geen probleem te zijn. De laatste jaren is de dynamiek van de deelname aan aandeelhoudersvergaderingen echter veranderd, met een stijgende trend van verstoring van de vergadering en protesten. Dit heeft het belang onderstreept van een goed geleide aandeelhoudersvergadering die ruimte biedt voor constructieve engagement, open communicatie en wederzijds begrip tussen de raad van bestuur en aandeelhouders.

In dit artikel gaat Robeco in op een aantal belangrijke kenmerken van een effectieve aandeelhoudersvergadering.

Locatie, locatie, locatie

Een van de belangrijkste factoren die bepalen of een aandeelhoudersvergadering een constructieve engagement mogelijk maakt of niet, is de vorm van de aandeelhoudersvergadering: alleen virtueel, alleen fysiek of hybride.

In veel landen werden tijdens de Covid-19-pandemie eerst tijdelijk en later als permanente optie virtuele vergaderingen geïntroduceerd. Tegenwoordig is het steeds gebruikelijker dat ondernemingen alleen kiezen voor de virtuele variant, wat een onderwerp van hevig debat blijft. Volgens voorstanders van uitsluitend virtuele vergaderingen heeft deze vorm een aantal voordelen, zoals kostenbesparingen en een grotere opkomst. Aan de andere kant wijzen

tegenstanders erop dat deze opzet de mogelijkheid van aandeelhouders om rechtstreeks in gesprek te gaan met de raad van bestuur en het management aanzienlijk kan beperken, doordat ondernemingen gunstige vragen kunnen uitkiezen ten koste van meer kritische vragen.

Robeco stimuleert ondernemingen te kiezen voor een hybride vergadervorm, die veel van de voordelen van een virtuele vergadering biedt, maar de risico's vermijdt. De uitsluitend virtuele vergadering mag alleen worden gebruikt in uitzonderlijke situaties en ondernemingen moeten duidelijke informatie verschaffen over de specifieke omstandigheden die het gebruik van deze vorm rechtvaardigen.

Tijdige en volledige informatie is essentieel

Een voorwaarde voor een goed geleide aandeelhoudersvergadering is dat ondernemingen tijdig volledige openheid van zaken geven over alle onderwerpen waarover gestemd moet worden tijdens de vergadering, zodat aandeelhouders weloverwogen hun stem kunnen uitbrengen. In dit verband moeten ondernemingen er rekening mee houden dat de uiterste datum waarop aandeelhouders die bij volmacht stemmen hun stem moeten uitbrengen ruim voor de aandeelhoudersvergadering kan worden vastgesteld, wat betekent dat deze aandeelhouders de informatie die dichter bij de datum van de vergadering wordt

verstrekt niet in overweging kunnen nemen.

Wanneer de agenda van de aandeelhoudersvergadering verkiezingen bevat, is het van cruciaal belang ervoor te zorgen dat de naam/namen, kwalificaties en andere belangrijke informatie over alle kandidaten voor de verkiezing lang genoeg voor de vergadering bekend wordt gemaakt. Robeco stemt daarom tegen voorstellen voor de verkiezing van bestuurders als de kandidaten niet bekend zijn gemaakt en tegen agendapunten waarover de onderneming onvoldoende informatie heeft verstrekt.

Geen bundeling van voorstellen

Veel aandeelhoudersvergaderingen bevatten tegenwoordig zogenaamde gebundelde voorstellen, die twee of meer gerelateerde of niet-gerelateerde onderwerpen in één resolutie combineren. Het bundelen van voorstellen wordt algemeen beschouwd als een negatieve praktijk, omdat het aandeelhouders verhindert hun mening te geven over elke afzonderlijke kwestie die ter stemming wordt voorgelegd. In plaats daarvan worden ze gedwongen om één stem uit te brengen voor de resolutie als geheel. In het geval van gebundelde resoluties kunnen aandeelhouders zich zorgen maken over een of meerdere onderdelen van het voorstel, terwijl ze andere onderdelen steunen. Robeco dringt er bij ondernemingen op aan geen gebundelde voorstellen op de agenda te zetten en zal

“ In de afgelopen jaren is de dynamiek van deelname aan aandeelhoudersvergaderingen veranderd. Dit heeft het belang onderstreept van een goed geleide aandeelhoudersvergadering die ruimte biedt voor constructieve engagement, open communicatie en wederzijds begrip tussen de raad van bestuur en aandeelhouders. ”

Diana Trif

tegen alle voorstellen stemmen als een of meerdere van de punten leiden tot bezorgdheid.

Aandeelhoudersvoorstellen op de agenda

Het proces van aandeelhoudersvoorstellen is een belangrijk middel voor de hervorming van corporate governance en verantwoording. In de loop van de tijd hebben aandeelhoudersvoorstellen ondernemingen ertoe aangezet een aantal best practices toe te passen. Deze lopen uiteen van het afschaffen van classified boards – waarbij bestuurders in verschillende klassen worden geplaatst en elkaar overlappende, meerjarige termijnen dienen, wat het moeilijker maakt om ze te verwijderen – tot het aannemen van statuten voor proxy access. Ze vergemakkelijken ook de dialoog tussen aandeelhouders en het bestuur over nieuwe en opkomende risico's.

In verschillende markten staan vaak aandeelhoudersvoorstellen op de agenda van aandeelhoudersvergaderingen, maar de specifieke kenmerken van het voorstelproces verschillen aanzienlijk tussen jurisdicties. De verschillen hebben betrekking op een aantal aspecten, van de drempelvereisten voor het indienen van een voorstel tot de criteria om te bepalen of een voorstel van de agenda van de vergadering mag worden gehaald. In de VS is een debat op gang gekomen over de vraag of het toetsingsproces moet worden veranderd om het aantal resoluties op de agenda te beperken en de kwaliteit ervan te verbeteren.

In alle gevallen stimuleert Robeco ondernemingen hun toevlucht niet te nemen tot het onterecht blokkeren van aandeelhoudersvoorstellen voor een stemming. Daarnaast wordt van ondernemingen verwacht dat ze een constructieve dialoog aangaan met aandeelhouders over de voorstellen die ze indienen en dat ze actie ondernemen als een voorstel veel steun krijgt. Over het algemeen is Robeco van mening dat een reactie van de raad van bestuur gerechtvaardigd is als het voorstel 25% steun ontvangt. In het geval van gecontroleerde ondernemingen of

ondernemingen met meerdere aandelenklassen met ongelijk stemrecht onderzoekt Robeco de mate van steun die kan worden toegeschreven aan niet-aangesloten aandeelhouders.

Volledige bekendmaking van stemresultaten

Een ander aspect dat het nut en de effectiviteit versterkt van aandeelhoudersvergaderingen als forum voor aandeelhouders om ondernemingen ter verantwoording te roepen en kansen en risico's op de lange termijn onder de aandacht te brengen, is de volledige en uitgebreide openbaarmaking van de stemresultaten van aandeelhoudersvergaderingen.

In de VS zijn beursgenoteerde ondernemingen over het algemeen verplicht om de resultaten van hun stemming bekend te maken via een 8-K-formulier dat binnen vier werkdagen na de vergadering wordt ingediend bij de SEC. In Europa regelt de SRD II-regelgeving voornamelijk de rapportage van de stemresultaten van aandeelhoudersvergaderingen, met als doel tijdige openbaarmaking en transparantie. In sommige jurisdicties zijn ondernemingen echter niet verplicht om volledige openheid van zaken te geven over de stemresultaten van aandeelhoudersvergaderingen en mogen ze in plaats daarvan ook alleen bekendmaken of een voorstel al dan niet is aangenomen.

Robeco is van mening dat toegang tot gedetailleerde stemresultaten belangrijk is voor aandeelhouders om hun inspanningen op het gebied van stewardship uit te voeren en te prioriteren, en dat het niet bekendmaken van stemresultaten minderheids-aandeelhouders machteloos kan maken, vooral in gevallen waarin ondernemingen aandelenstructuren met meerdere klassen hebben met ongelijke stemrechten.

The background image shows a modern building with a glass facade. A large, leafy tree is growing inside the building, its branches and leaves visible through the glass. In the foreground, two men in dark suits are walking away from the camera on a paved terrace. They are carrying briefcases. To their right, two other people are standing near the glass wall, looking out. The scene is brightly lit, suggesting a sunny day. A large teal shape is in the top left corner, partially overlapping the title text.

Thema's en ondernemingen in 2025

Companies under Engagement

 Environmental Biodiversity Compagnie Generale des Etablissements Michelin SCA Ryohin Keikaku Co Ltd Sappi Ltd. Climate and Nature Transition of Financial Institutions ING Groep NV Hazardous Chemicals 3M Co AkzoNobel Albemarle Corp Natural Resource Management PepsiCo, Inc. Nature Action 100 Ahold Alibaba Group Holding Ltd. Archer Daniels Midland Britannia Industries Ltd LG Chem Net Zero Carbon Emissions Accor SA Anglo American BP Dow Inc Engie SA Fortescue Metals Group Ltd. Holcim AG Hyundai Motor JFE Holdings, Inc. OMV AG Renesas Electronics Corp Royal Dutch Shell Valero Energy Corp. Ocean Health Evergreen Marine Corp Taiwan Ltd MISC Bhd Sound Environmental Management Rio Tinto	 Social Human Rights Due Diligence for Conflict-Affected and High-Risk Areas HeidelbergCement AG Hon Hai Precision Industry Co. Ltd. Volkswagen Just Transition in Emerging Markets HDFC Bank Ltd Pertamina Persero PT Modern Slavery in Supply Chains Giant Manufacturing Co Ltd Kia Motors Corp. Mondelez International The Kroger Wesfarmers Ltd	 Governance Good Governance ASML FUJIFILM Holdings Corp Grifols SA Heineken Holding ORLEN SA Unilever Tax Transparency Amgen Stellantis NV  Sustainable Development Goals Fashion Transition EssilorLuxottica SA Symrise AG Zalando SE SDG Engagement AbbVie, Inc. Alphabet, Inc. Amgen Apple CB Richard Ellis Group, Inc. Cheniere Energy Inc Deutsche Telekom Elevance Health Inc Lowe's Cos Inc Meta Platforms Inc Motorola PayPal Holdings, Inc. Samsung Electronics Sony Sumitomo Mitsui Financial Group, Inc. Tencent Holdings Ltd. Total  Voting Related AGM engagement 2025 SK Square Co Ltd  Enhanced Acceleration to Paris Mitsui & Co Ltd Global Controversy Engagement Adani Ports & Special Economic Zone Ltd. Zijin Mining Group Co. Ltd.
 Governance Corporate Governance Standards in Asia Resonac Holdings Corp Good Governance Ahold		

APPENDIX

Robeco's Active Ownership benadering

GEDRAGSCODES

Robeco maakt actief gebruik van zijn eigendomsrechten als aandeelhouder door, namens zijn klanten, een constructieve dialoog aan te gaan met ondernemingen. We geloven dat verbeteringen in het gedrag van ondernemingen ten aanzien van duurzaamheid kunnen leiden tot een verbeterd risico-rendementsprofiel van onze beleggingen. Robeco gaat de dialoog aan met ondernemingen van over de hele wereld, in zowel onze aandelen- als obligatieportefeuilles. We voeren drie typen engagement uit met de ondernemingen waarin we beleggen:

Value engagement

Een proactieve engagementbenadering gericht op langetermijnkwesties op het gebied van milieu, maatschappij of governance, die financieel materieel zijn of negatieve gevolgen hebben voor de duurzaamheid. Deze engagements duren doorgaans drie jaar, waarna de voortgang ten opzichte van de aanvankelijk gestelde doelen wordt geëvalueerd. Wanneer een engagement niet succesvol wordt afgesloten, rapporteren we dat aan de klanten en beleggingsteams, maar er volgt dan geen desinvestering.

Stemgerelateerd AVA engagement: Stemmen op de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA) biedt aandeelhouders de mogelijkheid om direct feedback te geven aan een bedrijf - dan wel voorafgaand of na een AVA. Deze dialogen zijn van nature geen langetermijn engagements, maar unieke mogelijkheden om de impact van onze stembeslissingen te versterken. Goede corporate governance, maar ook andere duurzaamheidsonderwerpen die opkomen tijdens een aandeelhoudersvergadering en niet behandeld worden in andere categorieën van het engagement programma, behoren tot deze categorie.

SDG engagement

Een proactieve engagementbenadering die gericht is op het stimuleren van duidelijke en meetbare verbeteringen in de bijdrage van een onderneming aan een of meer van de Duurzame Ontwikkelingsdoelen. De

engagement loopt drie tot vijf jaar en heeft als startpunt het SDG-raamwerk van Robeco, waarbij ondernemingen worden geïdentificeerd met het potentieel aan belangrijke maatschappelijke behoeften te voldoen. Er wordt gewerkt met tijdgebonden mijlpalen voor het verwezenlijken van dit potentieel.

Enhanced engagement

Een reactieve engagement, gericht op ondernemingen die ernstig en systematisch in strijd handelen met minimale gedragsnormen op het gebied van onder meer mensenrechten, arbeid, milieu, biodiversiteit en bedrijfsethiek, zoals gedefinieerd in het UN Global Compact Principles of de OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen. Als de Enhanced Engagement na twee tot drie jaar niet tot de gewenste verandering heeft geleid, kan uitsluiting uit het Robeco beleggingsuniversum een optie zijn. Klanten kunnen hier hun eigen discretie toepassen om het bedrijf wel of niet uit te sluiten.

In onze engagements streven we ernaar het gedrag van ondernemingen op het gebied van milieu, maatschappij en ondernemingsbestuur (environmental, social and governance, afgekort tot ESG) te verbeteren, met als doel de langetermijnprestaties van een onderneming te verbeteren, en uiteindelijk ook de kwaliteit van de beleggingen van onze klanten te verhogen.

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

Ga voor meer informatie naar onze website.

HET UN GLOBAL COMPACT

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

Mensenrechten

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

Arbeid

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

Milieu

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

Corruptiebestrijding

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

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

OESO-RICHTLIJNEN VOOR MULTINATIONALE ONDERNEMINGEN

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

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

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

INTERNATIONALE GEDRAGSCODES

Robeco heeft ervoor gekozen algemeen aanvaarde gedragscodes te hanteren om de ESG-verantwoordelijkheden van entiteiten waarin we beleggen te beoordelen. Robeco houdt zich aan een aantal onafhankelijke en breed geaccepteerde gedragscodes, verklaringen en best practices en is een ondertekenaar van verscheidene van deze codes.

Naast het Global Compact van de Verenigde Naties zijn de belangrijkste codes, principes en best practices voor engagement die Robeco volgt:

- De internationale governancebeginselen van het International Corporate Governance Network (ICGN)
- United Nations Global Compact
- Duurzame Ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties
- Uitgangspunten van de Verenigde Naties inzake Bedrijven en Mensenrechten
- OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen
- OESO-richtsnoer voor institutionele beleggers

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

ROBECO'S STEMBELEID

Robeco moedigt goed ondernemingsbestuur en duurzame bedrijfsvoering aan, omdat deze in onze ogen bijdragen aan de creatie van aandeelhouderswaarde op de lange termijn. Het uitbrengen van stemmen op aandeelhoudersvergaderingen maakt deel uit van Robeco's Active Ownership-benadering. Robeco heeft het stembeleid zo ontworpen en geïmplementeerd dat we altijd stemmen in het beste belang van onze klanten.

Het beleid van Robeco ten aanzien van ondernemingsbestuur is gebaseerd op de internationaal geaccepteerde governancebeginselen van het International Corporate Governance Network (ICGN). Door actief gebruik te maken van ons stemrecht kunnen we, namens onze klanten, de betreffende ondernemingen aansporen de kwaliteit van het management te verhogen en het duurzaamheidsprofiel te verbeteren. We verwachten dat dit op de lange termijn een positieve uitwerking heeft op de creatie van aandeelhouderswaarde.

SAMENWERKING

Waar nodig stemt Robeco zijn engagementactiviteiten af met andere beleggers. Voorbeelden hiervan zijn Eumedion (een platform voor institutionele beleggers op het gebied van corporate governance), het Carbon Disclosure

Project (een samenwerkingsverband op het gebied van transparantie over CO₂-emissies van ondernemingen) en de Interfaith Center on Corporate Responsibility (ICCR).

Een ander belangrijk initiatief waar Robeco ondertekenaar van is, betreft de Principles for Responsible Investment (PRI) van de Verenigde Naties. In dit verband verklaren institutionele beleggers zich in te zetten voor verantwoord beleggen, zowel voor hun eigen beleggingen als naar buiten toe.

ROBECO'S ACTIVE OWNERSHIP-TEAM

De stem- en engagementactiviteiten van Robeco worden uitgevoerd door een speciaal Active Ownership-team. Het team is in 2005 opgericht als een centraal competence centre en is gevestigd in Rotterdam en Hongkong. Aangezien Robeco wereldwijd opereert, is het team multinational en meertalig. Deze diversiteit zorgt voor inzicht in het financiële, juridische en culturele klimaat waarin de ondernemingen opereren waarmee we in dialoog zijn.

Het Active Ownership-team is onderdeel van Robeco's Sustainable Investing Center of Expertise en wordt aangestuurd door Carola van Lamoen. Het Sustainable Investing Center of Expertise combineert onze kennis en ervaring op het gebied van duurzaamheid binnen het beleggingsdomein. Daarnaast stimuleert het leiderschap op het gebied van duurzaam beleggen door onze expertise en inzichten over duurzaam beleggen te bieden aan onze klanten, onze beleggingsteams, het bedrijf en de bredere markt.

Verder krijgt het Active Ownership-team input van professionele beleggers in de lokale kantoren van Robeco wereldwijd. Samen met ons wereldwijde klantenbestand gebruiken we dit netwerk om de impact van onze Active Ownership-activiteiten zo groot mogelijk te maken.

ROBECO

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

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

Meer informatie kan gevonden worden op onze website.

Belangrijke informatie

Robeco Institutional Asset Management B.V. heeft een vergunning van de Autoriteit Financiële Markten te Amsterdam als beheerder van instellingen voor collectieve belegging in overdraagbare effecten (ICBE's) en alternatieve beleggingsfondsen (AIF's) ("Fonds(en)"). Dit marketingdocument is uitsluitend bedoeld voor professionele beleggers, in de zin van beleggers die gekwalificeerd zijn als professionele klanten, die hebben verzocht behandeld te worden als professionele klanten of gerechtigd zijn dergelijke informatie te ontvangen volgens van toepassing zijnde wetgeving. Robeco Institutional Asset Management B.V. en/of verbonden en aangesloten entiteiten en dochterondernemingen, ("Robeco"), zijn niet aansprakelijk voor enige schade voortvloeiend uit het gebruik van dit document. Gebruikers van deze informatie die beleggingsdiensten aanbieden in de Europese Unie, zijn zelf verantwoordelijk om te beoordelen of zij de informatie mogen ontvangen in overeenstemming met MiFID II-regelgeving. Voor zover deze informatie wordt gekwalificeerd als een redelijk en toepasselijk klein niet-geldelijk voordeel onder MiFID II, zijn gebruikers die beleggingsdiensten bieden in de Europese Unie zelf verantwoordelijk om te voldoen aan de relevante voorschriften voor het bijhouden van gegevens en transparantie. De informatie in dit document is gebaseerd op informatiebronnen die wij betrouwbaar achten en wordt verstrekt zonder enige garanties. Zonder verdere toelichting kan dit document niet worden beschouwd als compleet. Opinies, ramingen en voorspellingen kunnen op elk moment en zonder kennisgeving vooraf worden gewijzigd. In geval van twijfel raden wij u aan onafhankelijk advies in te winnen. Dit document is bedoeld om de professionele belegger te voorzien van algemene informatie over de specifieke capaciteiten van Robeco, maar is niet opgesteld door Robeco als beleggingsonderzoek en is geen beleggingsaanbeveling of advies om bepaalde effecten of beleggingsproducten te kopen of te verkopen of een bepaalde beleggingsstrategie of juridisch, boekhoudkundig of fiscaal advies te volgen. Alle rechten op de informatie in dit document zijn en blijven voorbehouden aan Robeco. Dit materiaal mag niet worden gekopieerd of gedeeld voor openbare doeleinden. Niets uit dit document mag worden gereproduceerd of openbaar worden gemaakt in welke vorm of op welke wijze dan ook, zonder Robeco's voorafgaande schriftelijke toestemming. Beleggen brengt risico's met zich mee. Voordat u gaat beleggen, dient u zich te realiseren dat terugbetaling van uw inleg niet gegarandeerd is. Beleggers dienen er zeker van te zijn dat zij het risico verbonden aan de producten of diensten die Robeco aanbiedt in hun thuisland volledig begrijpen. Beleggers dienen bovendien hun beleggingsdoelstelling en risicoprofiel te bepalen. Historische rendementen zijn uitsluitend bedoeld ter illustratie. Koersen van deelnemingen kunnen zowel omhoog als omlaag gaan en in het verleden behaalde rendementen bieden geen garantie voor de toekomst. Indien de getoonde performance uit het verleden luidt in een andere valuta dan de valuta van het land waar u woont, moet u er rekening mee houden dat als gevolg van schommelingen in de wisselkoers de getoonde performance hoger of lager kan zijn als deze wordt omgerekend naar uw lokale valuta. De performancegegevens zijn exclusief de commissies en kosten verschuldigd over het verhandelen van effecten in klantportefeuilles of over de uitgifte en terugkoop van units. Tenzij anders aangegeven is de performance i) gebaseerd op de koers na aftrek van kosten en ii) inclusief herbelegging van dividend. Meer informatie over de Fondsen wordt gegeven in het prospectus. De performance is exclusief de beheervergoeding. De in dit document genoemde lopende kosten zijn gebaseerd op het laatst verschenen jaarverslag op basis van het einde van het boekjaar. Dit document is niet gericht aan, of bedoeld voor distributie aan of gebruik door een persoon of entiteit die burger, woonachtig of gevestigd is in een plaats, staat, land of andere jurisdictie, waar de plaatselijk geldende wet- of regelgeving een dergelijk(e) distributie, document, beschikbaarheid of gebruik niet toestaat, of waardoor een Fonds of Robeco Institutional Asset Management B.V. zou worden onderworpen aan een verplichting tot registratie of licentiëring binnen een dergelijke jurisdictie. Een besluit om in te tekenen op belangen in een Fonds dat wordt aangeboden in een bepaalde jurisdictie, dient alleen te worden genomen op basis van informatie aanwezig in het prospectus. Deze informatie kan afwijken van de informatie in dit document. Potentiële inschrijvers op aandelen dienen zelf informatie in te winnen over wettelijke vereisten die eveneens van toepassing zijn, alsook over de geldende regelgeving met betrekking tot deviezencontrole en belastingen in het land waarvan zij ingezetene zijn dan wel waar zij hun woon- of verblijfplaats hebben. De Fondsinformatie, indien aanwezig, in dit document is slechts geldig in samenhang met het prospectus en dit document dient te allen tijde in samenhang met het prospectus te worden gelezen. Meer informatie over het Fonds en de bijbehorende risico's wordt gegeven in het prospectus. Het prospectus en het Essentiële-informatiedocument voor de Robeco-fondsen zijn allemaal kosteloos te verkrijgen op de websites van Robeco.

