

Engagementbeleid Pensioenfonds Horeca & Catering

Als betrokken belegger nemen wij maatschappelijke verantwoordelijkheid

Pensioenfonds Horeca & Catering neemt maatschappelijke verantwoordelijkheid door een actieve houding aan te nemen op het gebied van maatschappelijk verantwoord beleggen. Deze actieve houding blijkt onder andere uit het aangaan van de dialoog met ondernemingen waarin we beleggen om een positieve structurele gedragsverandering te realiseren. Wij noemen dit engagement. Naast beïnvloeding van ondernemingsgedrag is een tweede doel om standpunten en kennis uit te wisselen. Engagement is dan ook een centraal instrument binnen ons Maatschappelijk Verantwoord Beleggingsbeleid.

Aanleidingen voor de dialoog met bedrijven

Normatieve dialoog

Een belangrijke reden om de dialoog aan te gaan met een bedrijf is dat de onderneming belangrijke principes op het vlak van mensenrechten, arbeidsnormen, milieu of corruptie schendt. Deze principes zijn verankerd in internationaal breed geaccepteerde verdragen. Dit zijn achtereenvolgens de *Universele Verklaring van de Rechten van Mens* van de Verenigde Naties, de *Conventies rond minimale arbeidsomstandigheden* van de International Labour Organisation, de *Rio verklaring inzake milieu en ontwikkeling* en de *VN Conventie tegen corruptie*. De principes die in deze verdragen zijn verankerd vormen de basis voor een aantal belangrijke normenkaders, namelijk het Global Compact, de OESO richtlijnen voor multinationale ondernemingen en de *UN Guiding Principles on Business & Human Rights* (Guiding Principles). De OESO richtlijnen en de Guiding Principles onderscheiden naast de vier genoemde thema's ook nog de volgende thema's: consumentenbelangen, wetenschap en technologie, mededinging en belastingen. Wanneer ondernemingen principes op deze terreinen schenden of dreigen te schenden starten wij een dialoog op, met als doel de gedragsschending op te heffen. Op deze manier beheersen wij financiële, maatschappelijke en reputatierisico's van onwenselijk ondernemingsgedrag. Wij noemen deze vorm van dialoog de normatieve dialoog omdat hieraan een set van internationaal breed geaccepteerde normen ten grondslag ligt. Zie bijlage 1 voor het overzicht van internationale verdragen dat ten grondslag ligt aan de genoemde principes.

Thematische dialoog, aansluiting bij Sustainable Development Goals

Naast een normatieve insteek hanteren wij ook een thematische engagementaanpak. Hiermee geven wij invulling aan een aantal speerpunthema's die wij gelinkt hebben aan de Sustainable Development Goals van de Verenigde Naties. Het eerste belangrijke thema voor de dialoog betreft *klimaatverandering*. Wij zien in klimaatverandering een aanzienlijk risico dat de waarde van beleggingen en de winstgevendheid van de bedrijven in het bijzonder, negatief kan beïnvloeden. De dialoog met ondernemingen is gericht op het verhogen van bewustzijn ten aanzien van klimaatrisico's, het bereiken van gedragsverandering en het verhogen van transparantie. Hierbij sluiten wij aan bij Sustainable Development Goal 13. Meer concreet wordt de dialoog met ondernemingen gebruikt om:

- De absolute uitstoot van broeikasgassen vanuit de eigen bedrijfsvoering, de keten, de geproduceerde producten en geleverde diensten en afkomstig van de werknemers te verminderen;
- Ondernemingen te bewegen transparanter te rapporteren over de financiële risico's van klimaatverandering. Hierbij hoort ook het stellen van doelstellingen voor het verminderen van dit risico;
- Het bevorderen van kennis en expertise binnen besturen om de financiële risico's van klimaatverandering te beheersen;
- De ontwikkeling van producten en activiteiten die de uitstoot van broeikasgassen verminderen en inkomsten genereren voor een onderneming te stimuleren.

Een tweede speerpuntthema betreft *duurzame consumptie en productie* (Sustainable Development Goal 12). Zorg voor duurzaam beheer en efficiënt gebruik van natuurlijke hulpbronnen. Het produceren van goederen moet met het oog op de groeiende wereldbevolking veel efficiënter: 'meer produceren met minder'. Wij hebben in de dialoog met bedrijven aandacht voor verduurzaming van bedrijfsvoering. Onder duurzame bedrijfsvoering verstaan we dat er op een efficiënte wijze gebruik wordt gemaakt van hulpbronnen. Dit leidt tot minder (milieu)afval, water en energiegebruik (en daarmee een lagere CO₂ uitstoot) en kan tevens een positief effect hebben op de bedrijfsresultaten. Onder duurzame bedrijfsvoering valt bijvoorbeeld ook het terugbrengen van voedselverspilling. Voedselverspilling is immers een probleem als je kijkt naar de voedselschaarste wereldwijd en de enorme impact op milieu en klimaat.

Naast deze twee ESG-speerpunten is in het engagementprogramma ook oog voor brede milieu-, sociale of governance kwesties die maatschappelijk of financieel materieel zijn voor de maatschappij en onderneming. Dit zijn onderwerpen als *goed bestuur* of *sociale risico's in de keten*.

Reikwijdte van het engagementbeleid

Engagement kan plaats vinden met zowel ondernemingen die zich in de aandelenportefeuille bevinden als met ondernemingen waaraan leningen zijn verstrekt. Beide financieringswijzen lenen zich voor het aangaan van de dialoog met de onderneming. In het selectietraject selecteren wij dan ook ondernemingen uit beide beleggingscategorieën vanuit de gedachte dat wij ongeacht het financiële instrument –aandeel of bedrijfsobligatie- dezelfde bedrijfsactiviteiten financieren.

Uitvoering engagementbeleid

Activiteiten

De engagement activiteiten worden namens Pensioenfonds Horeca & Catering uitgevoerd door Achmea Investment Management. De engagement activiteiten kunnen bestaan uit:

- Het verrichten van vooronderzoek, waaronder raadpleging publieke bronnen, analyse ESG-data, analyse sectorinitiatieven et cetera;

- bijeenkomsten met vertegenwoordigers van de onderneming, zoals Investor Relations, Duurzaamheidsspecialisten & Beleidsbepalers, Directieleden, leden van de Raad van Commissarissen;
- discussies met aandeelhouders;
- deelname in samenwerkende beleggersinitiatieven;
- discussies met overheden en regelgevende instanties;

Voor initiatie en het voeren van de dialoog maken wij gebruik van de volgende communicatiemiddelen. Brieven en emails, face-to-face gesprekken bij de onderneming of op kantoor Achmea Investment Management, telefonische gesprekken, gesprekken gepland rond roadshows van de onderneming of conferenties en seminars rond een relevant onderwerp.

Uit onderzoek blijkt dat een aantal factoren bepalend zijn voor het effectief uitvoeren van engagement. Deze factoren vormen dan ook uitgangspunten bij de uitvoering van engagementactiviteiten:

- Een gedegen voorbereiding is cruciaal voor een effectieve dialoog;
- Een goede relatie met het bedrijf maakt de dialoog effectiever;
- Verbinden van financieel en maatschappelijk materiële onderwerpen.

Een gedegen vooronderzoek en voorbereiding per bedrijf is het vertrekpunt van ons proces. In de voorbereiding identificeren we de bedrijven waar engagement het effectiefst zal zijn en formuleren we heldere en haalbare doelstellingen voor de engagement activiteiten. Relatiebeheer vraagt geduld en er worden meerdere jaren uitgetrokken voor het aangaan van een gesprek met ondernemingen en een verdieping van de dialoog. Op deze manier kunnen we effectief sturen op resultaat dat zowel maatschappelijk als financieel de grootste positieve impact heeft en spelen we in op de besluitvormingsprocessen binnen het bedrijf.

Voortgang, tijdslijnen en transparantie

De normatieve engagementtrajecten kunnen uiteenlopende tijdslijnen hebben. Sommige schendingen worden relatief snel opgeheven, bijvoorbeeld binnen een jaar. Andere trajecten zijn meerjarig. Ten aanzien van thematische engagementtrajecten houden wij een driejaars horizon aan. Binnen deze termijn verwachten wij dat de resultaten van de dialoog zichtbaar zijn. Wij meten de voortgang van de dialoog af aan vooraf opgestelde mijlpalen. Halfjaarlijks rapporteren wij over de voortgang van de dialogen. Ook rapporteren wij over de voortgang van de dialogen in het jaarverslag. Beide zijn beschikbaar op de website van Pensioenfonds Horeca & Catering.

Bijlagen – De normatieve dialoog en internationale verdragen

OVERZICHT 1: MENSENRECHTEN EN GELIEERDE VERDRAGEN

Thema	VN Global Compact Principe	Inhoud principe	Relevante hoofdstukken OESO-richtlijnen	Relevante verdragen per principe
Mensenrechten	Principe 1	Bedrijven dienen binnen de eigen invloedssfeer de internationaal vastgelegde mensenrechten te ondersteunen en te respecteren.	IV. Mensenrechten	Universele Verklaring van de Rechten van de Mens.
			V. Werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen	De VN-verklaring over de rechten van inheemse volkeren.
			VIII. Consumentenbelangen	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.
	Principe 2	Bedrijven dienen ervoor te zorgen dat zij niet medeplichtig zijn aan schendingen van de mensenrechten.	IV. Mensenrechten	Universele Verklaring van de Rechten van de Mens.

OVERZICHT 2: ARBEIDSNORMEN EN GELIEERDE VERDRAGEN

Thema	VN Global Compact Principe	Inhoud principe	Relevante hoofdstukken OESO-richtlijnen	Relevante verdragen per principe
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.

OVERZICHT 3: MILIEU EN GELIEERDE VERDRAGEN

Thema	VN Global Compact Principe	Inhoud principe	Relevante hoofdstukken OESO-richtlijnen	Relevante verdragen per principe
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. Kyoto Protocol.
	Principe 8	Bedrijven dienen initiatieven te ondernemen om grotere verantwoordelijkheid op milieugebied te bevorderen.	VI. Milieu	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.

OVERZICHT 4: CORRUPTIIE EN GELIEERDE VERDRAGEN

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