

# Engagement rapportage Q2 2024

In dit verslag rapporteren wij over het engagement dat is gevoerd met bedrijven uit het beleggingsuniversum van ASN Impact Investors. Dit engagement is uitgevoerd door Van Lanschot Kempen Investment Management voor het ASN Duurzaam Small & Midcapfonds, door Impax Asset Management voor het ASN Milieu & Waterfonds, door de afdeling Expertise Centrum Duurzaamheid (ECD) van ASN Bank en door ASN Impact Investors, zelfstandig of in samenwerking met anderen. Deze rapportage betreft de periode 1 april 2024 tot en met 30 juni 2024.

Wij voeren engagement op zes verschillende manieren, elk met een andere termijn:

## 1. Engagement en stemmen

We kennen drie stijlen om de dialoog met een bedrijf aan te gaan: actief, passief of strategisch engagement. Voorafgaand aan de aandeelhoudersvergadering informeren we bedrijven over ons stemgedrag. Dit is ook het moment waarop we ons engagement nogmaals onder de aandacht brengen.

## 2. Actief engagement

Het bedrijf voldoet niet meer aan de duurzaamheidscriteria van ASN Impact Investors. Dit kan te maken hebben met gebrek aan beleid of concrete misstanden. Actief engagement duurt nooit langer dan een jaar.

## 3. Passief engagement

Dit betreft kleine bedrijven en bedrijven die zijn verschoven van de categorie kleine bedrijven naar de categorie grote bedrijven. We voeren engagement als het beleid van een bedrijf niet (meer) voldoet aan de duurzaamheidscriteria van ASN Impact Investors. We informeren het bedrijf éénmalig. Bij de nieuwe toetsing na vier jaar verwachten we verbetering.

## 4. Strategisch engagement

Als er veel misgaat in een sector die we niet uitsluiten, voeren we engagement met alle goedgekeurde bedrijven uit die sector. Het doel is om in samenspraak met het bedrijf verbeteringen te realiseren. De termijn wordt per engagementstrategie vastgesteld.

## 5. Collectief engagement

Soms gaan we samen met een andere investeerder met een bedrijf in gesprek, bijvoorbeeld een investeerder die ook is aangesloten bij het PRI. Dit is een netwerk van duurzame beleggers dat in 2006 door de Verenigde Naties is gestart.

## 6. Extra engagement beheerder

Dit gaat voornamelijk om bedrijven uit het ASN Duurzaam Small & Midcapfonds en het ASN Milieu & Waterfonds waar geen directe misstanden zijn. De externe fondsbeheerders (Van Lanschot Kempen Investment Management voor het ASN Duurzaam Small & Midcapfonds en door Impax Asset Management voor het ASN Milieu & Waterfonds) voeren gesprekken met deze bedrijven om ze te prikkelen om een nieuwe duurzame stap te zetten.

Hieronder vindt u onze engagementactiviteiten in het afgelopen kwartaal.

**Engagement en stemmen**

Voor ASN Impact Investors zijn aandeelhoudersvergaderingen het moment om voor of tegen bepaalde aangekondigde beslissingen te stemmen. Dat doen we voor alle bedrijven waarvan we op de datum van de aandeelhoudersvergadering aandelen bezitten. De bedrijven waarmee we engagement voeren informeren wij over hoe we gaan stemmen met uitleg. Ook informeren we het bedrijf over ons engagementstraject zowel voorafgaand, als na de aandeelhoudersvergaderingen.

Het tweede kwartaal is over het algemeen een periode waarin de drukte van het stemseizoen een piek bereikt (Q2).

Bedrijf	Onderwerp	Bespreekpunten	Resultaat
A.O Smith Corporation	Governance, beloning, mensenrechtenbeleid en milieubeleid	<p>We hebben tegen goedkeuring van twee bestuursleden gestemd die verantwoordelijk zijn voor governance. We zijn het niet eens met de kapitaalstructuur en willen verbeteringen zien op het gebied van goede governance. Ook hebben we tegen de goedkeuring van het beloningsplan gestemd omdat deze onvoldoende verbonden is met de prestaties.</p> <p>Daarnaast hebben we het verbeteren van beleid op het gebied van mensenrechten en milieubeleid aangekaart.</p>	<p>De agenda items waartegen we hebben gestemd zijn voorsnog aangenomen.</p> <p>Het bedrijf heeft geen reactie gegeven op ons engagement.</p>
Amiad Water Systems Ltd	Accountant, onafhankelijkheid bestuur en engagement op vakbondsvrijheid en ketenbeleid.	<p>We hebben tegen de herverkiezing van de huidige accountant gestemd wegens gebrek aan transparantie over de vergoeding van de accountant. Ook hebben we tegen de herverkiezing van bestuursleden gestemd wegens twijfels over onafhankelijkheid.</p> <p>Daarnaast hebben we ons eerdere engagement onder de aandacht gebracht over verbeteringen op het gebied van vakbondsvrijheid en ketenbeleid.</p>	<p>De agenda items waartegen we hebben gestemd zijn voorsnog aangenomen.</p> <p>Het bedrijf heeft geen reactie gegeven op ons engagement.</p>
Barratt Developments	Houtcriterium, vakbondsvrijheid	<p>Barratt Developments staat op actief engagement met als doel te voldoen aan ons houtcriterium. De aandeelhoudersvergadering in mei hebben we aangeprezen om het engagement weer onder de aandacht te brengen. We verwachten dat het bedrijf minstens voor 2/3e FSC gecertificeerd hout inkoop. Er is geen informatie te vinden of te verkrijgen van de verdeling van FSC/PEFC hout en het land van herkomst is ook onduidelijk.</p> <p>Ook hebben we het bedrijf aangemoedigd om het respecteren van vakbondsvrijheid op te nemen in het inkoopbeleid.</p>	<p>Het bedrijf heeft in een reactie de splitsing tussen FSC en PEFC-hout aangegeven bij ons.</p> <p>We zijn nog in afwachting van een overzicht van de landen van herkomst.</p>

EDP Renova- veis	Bestuur, gendergelijk- heid, mensenrechten	<p>We hebben tegen de herverkiezing van een bestuurslid gestemd omdat deze persoon verantwoordelijk is voor de selectie van bestuursleden. Minder dan 40% van de bestuursleden is vrouw.</p> <p>We hebben ons engagement met het bedrijf over mogelijke mensenrechten-schendingen van het bedrijf bij projecten in Colombia onder de aandacht gebracht.</p>	<p>De agenda items waartegen we hebben gestemd zijn vooralsnog aangenomen.</p> <p>Het bedrijf heeft geen reactie gegeven op ons engagement.</p>
Gecina	Ambitieuze doel- stellingen CO <sub>2</sub> reductie- plannen, houtcriterium	<p>Op het agenda-item waarop we een adviserende stem mochten uitbrengen, over CO<sub>2</sub>-reductieplannen van bedrijfs-eigen faciliteiten, hebben we tegengestemd. Dit komt omdat we veel verbeterpunten in de plannen zijn tegengekomen. Deze verbeterpunten hebben we met het bedrijf gedeeld en gevraagd of ze het ermee eens zijn. Ook hebben we het houtcriterium onder de aandacht gebracht.</p>	<p>Het agenda item waartegen we hebben gestemd is aangenomen. Het was dan ook een adviserende stem, en we hebben onze bedenkingen onder de aandacht gebracht.</p> <p>We hebben geen reactie van het bedrijf ontvangen.</p>
Genuit Group	Buitensporig belonings- beleid, mensenrechten- beleid, ketenbeleid	<p>We hebben tegen de volgende items gestemd: goedkeuring beloningsbeleid, goedkeuring beloningsrapportage en goedkeuring op het lange-termijn beloningsplan. We hebben tegen-gestemd wegens de excessieve hoge beloning.</p> <p>Ook hebben we ons engagement onder de aandacht gebracht op de gebieden van mensenrechten, vakbondsvrijheid en ketenbeleid.</p>	<p>De agenda items waartegen we hebben gestemd zijn vooralsnog aangenomen.</p> <p>Het bedrijf heeft geen reactie gegeven op ons engagement.</p>
Greggs Plc	Prestatiecriteria niet transparant in belonings- voorstel, soja	<p>Aan het aandelenbeloningsplan van het bedrijf zijn geen prestatiecriteria verbonden. Dit is niet transparant, vandaar onze tegenstem op dit agenda item.</p> <p>Het bedrijf staat op passief engagement voor soja certificering. In het rapport van 2023 lezen we dat het bedrijf stappen heeft gezet op dit onderwerp. Dit moedigen wij aan in de engagement mail.</p>	<p>Het agenda item waartegen we hebben gestemd is vooralsnog aangenomen.</p>

Kardex	Bestuur, beloningsbeleid, gendergelijkheid en engagement op ketenbeleid, vakbondsvrijheid	<p>We hebben tegen de herverkiezing van een bestuurslid gestemd omdat deze persoon meer dan 12 jaar in het bestuur zit.</p> <p>Ook hebben we tegen de herverkiezing van het bestuurslid gestemd dat verantwoordelijk is voor de selectie van bestuursleden. Minder dan 40% van de bestuursleden is namelijk vrouw.</p> <p>We hebben ook tegen het beloningsbeleid gestemd omdat er geen ESG-gerelateerde prestatiecriteria zijn opgenomen. Daarnaast is het beloningspakket voor de CEO niet duidelijk toegelicht met (te) veel ruimte voor eigen interpretatie (kwalitatieve metrics ipv kwantitatieve metrics).</p> <p>We hebben aan Kardex laten weten op de volgende onderwerpen engagement te voeren: vakbondsvrijheid, ketenbeleid. We missen op de punten beleid en moedigen het bedrijf graag aan hier werk van te maken.</p>	<p>Alle agenda items zijn vooralsnog aangenomen.</p> <p>Opvallend is wel dat op het agenda item over het beloningsbeleid met 44.09% is tegengestemd. Dat is een ongewoon hoog percentage voor een tegenstem en laat de mate van ontevredenheid onder de aandeelhouders zien.</p> <p>We hebben geen reactie ontvangen van Kardex.</p>
Kantoor Brands	Gendergelijkheid bestuur, prestatie KPI's beloningsbeleid, leefbaar loon	<p>We hebben tegen de verkiezing van het bestuurslid gestemd dat verantwoordelijk is voor de selectie van bestuursleden. Minder dan 40% van de bestuursleden is namelijk vrouw.</p> <p>Ook hebben we in een adviesstem tegengestemd op het agenda item over beloning. De prestatie doelstellingen onder het lange termijnplan waren niet volledig gerapporteerd.</p> <p>Ook hebben we ons engagement op het onderwerp leefbaar loon onder de aandacht gebracht.</p>	<p>De agenda items waartegen we hebben gestemd zijn vooralsnog aangenomen.</p> <p>We hebben geen reactie ontvangen van het bedrijf.</p>

<b>Lojas Renner SA</b>	<b>Gendergelijkheid bestuur, leefbaar loon</b>	<p>We hebben onder de aandacht gebracht dat het bedrijf na de aandeelhoudersvergadering geen 40% of meer vrouwen in het bestuur heeft.</p> <p>Ook hebben we het leefbaar loon engagement traject onder de aandacht gebracht.</p>	<p>Het bedrijf heeft in een reactie laten weten dat na de aandeelhoudersvergadering het percentage vrouwen in bestuur is gestegen naar 37,5%.</p> <p>Ook heeft het bedrijf laten weten dat diversiteit hoog in het vaandel staat en er naast gender ook doelstellingen opgesteld zijn voor etnische diversiteit in bestuur.</p> <p>Het bedrijf reageert ook bevestigend op leefbaar loon.</p>
<b>Manpower Group</b>	<b>Bestuur, gendergelijkheid, engagement op veiligheid op de werkvloer</b>	<p>We hebben tegen de verkiezing van bestuursleden gestemd die langer dan 12 jaar in het bestuur zitten. We hebben tegen de verkiezing van het bestuurslid gestemd dat verantwoordelijk is voor de selectie van bestuursleden. Minder dan 40% van de bestuursleden is namelijk vrouw.</p> <p>We willen graag zien dat het bedrijf concrete oplossingen aandraagt om te voorkomen dat er werknemers in onveilige situaties aan het werk zijn. Ondanks dat het beleid voldoet zien we namelijk dat er eerdere misstanden rondom werknemersveiligheid hebben plaatsgevonden bij ManpowerGroup. Dit hebben wij laten weten aan het bedrijf.</p>	<p>De agenda items waartegen we hebben gestemd zijn voornamelijk aangenomen.</p> <p>We hebben geen reactie ontvangen van het bedrijf.</p>
<b>MTR Corp</b>	<b>Onafhankelijkheid bestuur en afwezigheid, vakbondsvrijheid</b>	<p>We hebben het bedrijf laten weten tegen te hebben gestemd op de herverkiezing van een bestuurslid wegens herhaalde afwezigheid op vergaderingen en twijfels aan onafhankelijkheid.</p> <p>Ook hebben we het bedrijf laten weten dat we graag willen zien dat het bedrijf vakbondsvrijheid voor medewerkers borgt.</p>	<p>Het bedrijf heeft in een reactie laten weten dat het vakbondsvrijheid borgt voor medewerkers. Dit nemen we mee in de herbeoordeling van het bedrijf.</p>

Nemetschek	Raad van toezicht, beloningsbeleid, vakbondsvrijheid	<p>We hebben tegen de herverkiezing van een lid van de raad van toezicht van het bedrijf gestemd omdat diegene langer dan 4 jaar zou aanblijven. Ook hebben we tegen de goedkeuring van het beloningsbeleid gestemd wegens twijfels aan goede governance rondom het beloningsbeleid. Ook zijn er geen ESG gerelateerde KPI's verbonden aan het beloningsbeleid.</p> <p>We hebben ons engagement op vakbondsvrijheid onder de aandacht gebracht.</p>	We hebben geen reactie ontvangen van het bedrijf.
Nextar Media Group	Bestuur, beloning en gendergelijkheid. Vakbondsvrijheid, milieubeleid en ketenbeleid	<p>We hebben tegengestemd op bestuur gerelateerde agenda items omdat er twijfels zijn over dubbele functies, onafhankelijkheid, gendergelijkheid en beloningsbeleid zonder ESG-gerelateerde KPI's in de prestatie beoordeling voor beloningen.</p> <p>Ook hebben we ons engagement om vakbondsvrijheid, milieubeleid en ketenbeleid onder de aandacht gebracht.</p>	We hebben geen reactie ontvangen van het bedrijf.
Ormat Technologies	Onvoldoende ambitieuze klimaatplannen, afwezigheid ESG KPI's in beloningsplan en prestatiecriteria zijn niet transparant.	We hebben tegen de herverkiezingen van bestuursleden gestemd omdat het bedrijf scope 3 niet meeneemt in de klimaatactieplannen. Dit vinden wij echt onvoldoende. We zien wel dat het bedrijf stappen zet om scope 3 in kaart te brengen. Dit moedigen wij ten zeerste aan. Wij hebben ook tegengestemd op het beloningsplan waarin geen ESG-prestatie KPI's zijn opgenomen.	We hebben geen reactie ontvangen van het bedrijf.
Persimmon	Beloningsbeleid en houtcriterium	<p>We hebben het bedrijf laten weten tegen goedkeuring van het beloningsbeleid te stemmen. We vinden dat er een mismatch is tussen de prestaties van het bedrijf en de beloning.</p> <p>Ook hebben we ons houtcriterium onder de aandacht gebracht en gevraagd naar de FSC/PEFC splitsing en de landen van herkomst.</p>	We hebben geen reactie ontvangen van het bedrijf.
PUMA	Leefbaar loon	We hebben het bedrijf laten weten voor de agenda items te stemmen. Ook hebben we leefbaar loon onder de aandacht gebracht.	We hebben geen reactie ontvangen van het bedrijf.

The New York Times	Gendergelijkheid, mensenrechtenbeleid, ketenbeleid	<p>We hebben het bedrijf complimenten gegeven over het bestuur met 46% vrouwen.</p> <p>We hebben ons engagement onder de aandacht gebracht. We willen graag verbeteringen zien op het gebied van mensenrechtenbeleid, specifiek vakbondsvrijheid, op milieubeleid voor papier en volledig ketenbeleid.</p>	We hebben geen reactie ontvangen van het bedrijf.
TKH Group	Beloningsbeleid, engagement op conflict-mineralen en mensenrechtenbeleid	<p>We hebben het bedrijf laten weten tegen goedkeuring van het beloningsbeleid te stemmen. We vinden dat er een mismatch is tussen de prestaties van het bedrijf en de beloning.</p> <p>We hebben het bedrijf geprezen om het toevoegen van ESG KPI's in het beloningsplan. Ook zijn we tevreden dat het bedrijf op de juiste weg zit met klimaat-neutraliteit voor scope 1 en 2. We moedigen het bedrijf aan op scope 3 stappen te zetten.</p> <p>We hebben ons engagement over de mogelijke inkoop van producten waarin conflictmineralen zitten onder de aandacht gebracht. In het geval dat er inderdaad producten worden ingekocht met conflictmineralen moedigen wij het bedrijf aan hiervoor inkoopbeleid op te stellen.</p> <p>Ook zijn we in gesprek met het bedrijf over het aanscherpen van due diligence beleid voor verkopers om mensenrechten te beschermen.</p>	<p>Alle agenda items zijn aangenomen op de aandeelhoudersvergadering.</p> <p>We hebben een reactie ontvangen van het bedrijf op beide onderwerpen maar zijn nog niet tevreden over de inhoud. We blijven contact houden met het bedrijf.</p>

### Actief engagement

In het tweede kwartaal van 2024 heeft er met drie bedrijven actief engagement plaatsgevonden.

Bedrijf	Onderwerp	Bespreekpunten	Resultaat
Berkeley Group	Houtcriterium en ketenbeleid	<p>We hebben aangegeven dat we van het bedrijf verwachten dat het binnen een jaar beleid ontwikkelt over het respecteren van vakbondsvrijheid en anti-discriminatiebeleid opneemt in het ketenbeleid.</p> <p>Ook verwachten we dat het bedrijf minstens voor 2/3e FSC gecertificeerd hout inkoop. Er is geen informatie te vinden of te verkrijgen van de verdeling van FSC/PEFC hout en het land van herkomst is ook onduidelijk. We voeren actief engagement met Berkeley Group om deze informatie te achterhalen.</p>	<p>We zijn in gesprek met het bedrijf geweest, dit is nog niet volledig naar onze tevredenheid. We vragen door op duidelijkheid over de landen van herkomst.</p> <p>Het engagement traject is nog niet afgerond.</p>

Borex Inc	Conflictmineralen	We hebben meerdere verbeterpunten aan het bedrijf laten weten. We hopen dat Borex binnen een jaar een conflict-mineralen beleid opstelt. Gezien de sector waarin Borex opereert heeft dit een hoge prioriteit. Daarnaast moedigen we het bedrijf aan om vakbondsvrijheid te borgen. Ook moedigen we het bedrijf aan om CO <sub>2</sub> emissiereductiedoelstellingen te formuleren.	Wij zijn nog in afwachting van reactie.
Kardex	Ketenbeleid, vakbondsvrijheid, conflictmineralen	We hebben aan Kardex laten weten op de volgende onderwerpen actief engagement te voeren: vakbondsvrijheid, ketenbeleid, conflictmineralen. We missen op alledrie de punten beleid en moedigen het bedrijf graag aan hier werk van te maken. We hebben Kardex laten weten dat wij hiervoor een jaar de tijd bieden.	Wij zijn nog in afwachting van verbeteringen.

**Passief engagement**

In het tweede kwartaal van 2024 heeft er geen passief engagement plaatsgevonden.

**Strategisch engagement**

In het tweede kwartaal heeft er strategisch engagement plaatsgevonden op het gebied van klimaat en biodiversiteit. Hierover zullen we later uitgebreider rapporteren.

**Extra engagement beheerder**

Bedrijf	Onderwerp	Bespreekpunten	Resultaat
Amiad Water Systems Ltd. (2x)	Governance, klimaatdoelstellingen	<p>Onze delegated asset manager, Impax Asset Management, heeft tweemaal gesproken met Amiad Water Systems.</p> <p>Beide keren ging het om het bedrijf ertoe te bewegen om te rapporteren over emissies in scope 1 en 2 en te starten met het verzamelen van scope 3 emissiedata. Er is gevraagd om science-based reductietargets te overwegen.</p>	<p>Het bedrijf heeft na het eerste gesprek werk gemaakt van het urgente verzoek van Impax Asset Management om te gaan rapporteren over scope 1 &amp; 2. Het bedrijf geeft aan dat dit engagement de reden was om te gaan rapporteren.</p> <p>Wij zijn tevreden met de ontwikkelingen en moedigen het bedrijf aan om zo door te gaan. Graag zouden we specifiekere reductietargets zien en verdere stappen op scope 3 emissies.</p>



Borex	Biodiversiteit, mensenrechten	Impax Asset Management heeft gesprekken gevoerd met Borex over biodiversiteit en mensenrechten. Ook is het TNFD-raamwerk onder de aandacht gebracht.	Borex geeft aan de engagement onderwerpen te overwegen.
Brambles	Gelijkheid, diversiteit en inclusie.	Impax Asset Management heeft gesprekken gevoerd met Brambles over gelijkheid, diversiteit en inclusie.	Het bedrijf geeft aan zich te willen committeren aan 40% vrouwelijke bestuursleden in 2025.
Kardex	Beleid ontwikkelen op ketenbeleid, vakbondsvrijheid en beleid over conflictmineralen	Van Lanschot Kempen Investment Management (hierna VLK IM) is met Kardex in gesprek gegaan over het ontwikkelen van beleid op conflictmineralen, ketenbeleid en vakbondsvrijheid. Het bedrijf staat open voor feedback en geeft aan hieraan te voldoen. Ze kijken naar waar en hoe ze de rapportages gaan updaten.	Ondanks dat het bedrijf niet op onze mails heeft gereageerd laat het via VLK IM weten te werken aan de aandachtspunten. Wij wachten de verbeteringen af, maar zijn voorzichtig tevreden over datgeen ze aangeven te willen aanpassen.
Basic-Fit	Discussie over uitkomsten dubbele materialiteitsanalyse	Van Lanschot Kempen en AII hebben samen gesproken met Basic-Fit over de uitkomsten van de dubbele materialiteitsanalyse die is uitgevoerd door Basic-Fit.	Er komt vanuit Basic-Fit nog opvolging over de analyse en waarom biodiversiteit niet als materieel is opgenomen.