

Engagement rapportage Q4 2023

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 & Midcap-fonds, 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 oktober 2023 tot en met 31 december 2023.

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 Small & Midcapfonds en het ASN Milieu en Waterfonds waar geen directe misstanden zijn. We 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 engagementtraject. Het vierde kwartaal is over het algemeen een rustige periode.

Bedrijf	Onderwerp	Bespreekpunten	Resultaat
Hays	Hays staat op passief engagement voor het onderwerp: openbaar maken sociaal en governance beleid en ontwikkelen beleid voor vakbondsvrijheid.	We hebben contact gezocht met Hays over het openbaar maken van de gedragscode, regels voor het tegengaan van omkoping en corruptie, beleid voor gelijkheid en het ontwikkelen van beleid voor vakbondsvrijheid.	Tijdens het 4-jarige heronderzoek zal worden bepaald of bedrijf voldoende stappen heeft gezet in het kader van transparantie. Voor nu voldoet het bedrijf, aangezien Hays in correspondentie laat zien dat ze voldoen aan onze criteria.

Actief engagement

In het vierde kwartaal van 2023 heeft er met drie bedrijven actief engagement plaatsgevonden.

Bedrijf	Onderwerp	Bespreekpunten	Resultaat
The Berkeley Group	Houtcriterium, beleid op vakbondsvrijheid, anti-discriminatie en gezondheid & veiligheid in de keten	Berkeley voldoet niet aan ons houtcriterium, ondanks dat het bedrijf 90% van de houtproducten PEFC en/of FSC gecertificeerd zijn. Wij hebben gevraagd om inzicht in de verdeling tussen PEFC en FSC gecertificeerd hout. Ook willen we graag de namen van de landen waar het hout vandaan komt. Er is ook gevraagd om verbeteringen op de volgende gebieden: beleid op vakbondsvrijheid, anti-discriminatie en gezondheid & veiligheid in de keten.	Berkeley heeft nog niet gereageerd op onze vragen. Het bedrijf heeft een jaar de tijd om verbeteringen door te voeren op onze aandachtspunten of inzichtelijk te maken hoe ze dit wellicht nu al toepassen zonder een specifiek beleidsdocument te hebben.
Lear Corp	Beleid tegen kinderarbeid, ontbossing in de keten	Lear Corp heeft in beleid tegen kinderarbeid een verwijzing staan naar lokale wetgeving over minimumleeftijd. Wij vinden dit onvoldoende wat ons betreft moet er in het beleid tegen kinderarbeid minimaal een verwijzing naar de International Labour Organization staan. Ten tweede is een serieuze controverse aan het licht gekomen over ontbossing in de Amazone in de keten van o.a. Lear Corp. We hebben het bedrijf gevraagd om een reactie op de controverse en welke acties het bedrijf heeft ondernomen om dit in de toekomst te voorkomen.	Lear Corp heeft nog niet gereageerd op onze vragen. Het bedrijf heeft een jaar de tijd om verbeteringen door te voeren op onze aandachtspunten en onze vragen te beantwoorden.

Safestore	Beleid tegen corruptie, discriminatie, beleid op vakbondsvrijheid en ketenbeleid.	We hebben Safestore gevraagd om bestaand anti-corruptiebeleid, antidiscriminatiebeleid, beleid op vakbondsvrijheid en ketenbeleid toe te lichten. Ook verwachten we een openbaar beleidsstuk over de gedragsregels zodat we de inhoud kunnen toetsen.	Safestore heeft nog niet gereageerd op onze vragen. Het bedrijf heeft een jaar de tijd om verbeteringen door te voeren op onze aandachtspunten en onze vragen te beantwoorden.
-----------	---	---	--

Passief engagement

In het vierde kwartaal van 2023 heeft met een bedrijf passief engagement plaatsgevonden.

Bedrijf	Onderwerp	Bespreekpunten	Resultaat
Ensign Group	Transparantie	Ensign voldoet aan onze duurzaamheidscriteria, maar is niet transparant genoeg over hun beleid. We hebben Ensign gevraagd om beleid openbaar te maken op de onderwerpen: anti-discriminatie, dwangarbeid, beleid op vakbondsvrijheid en beleid voor een veilige werkomgeving.	Ensign heeft nog niet gereageerd op onze vragen. Het bedrijf heeft vier jaar de tijd om verbeteringen door te voeren op het gebied van transparantie.

Strategisch engagement

In het vierde kwartaal heeft geen strategisch engagement plaatsgevonden.

Extra engagement beheerder

Bedrijf	Onderwerp	Bespreekpunten	Resultaat
American Water Works Co Inc	Biodiversity/Nature	American Water Works is door Impax aangewezen als een van de bedrijven om engagement mee te voeren op afhankelijkheden van en impact op de natuur. American Water Works ziet ruimte voor verbetering op het gebied van rapporteren over biodiversiteit. Aan de andere kant meent American Water Works dat het meenemen van biodiversiteit niet zomaar gebeurt. Een lange termijn kapitaalplanning voor projecten is nodig, net zoals een verbetering van afvalwaterverwerkingsprocessen en bronwaterbescherming.	Het bedrijf is momenteel informatie van de TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures) en het Nature Action 100 initiatief aan het analyseren en gebruiken om tot een vergelijkbare rapportage te komen wat concurrenten ook (gaan) publiceren. Dit onderwerp wordt vervolgd in 2024.
Cintas Corp	Leefbaar loon, loonkloof, diversiteit in bestuur en management	Cintas heeft een groot personeelsbestand met lager betaalde arbeidskrachten. Daarom is er met Cintas gesproken over een leefbaar loon, zeker in landen met hoge inflatie waar het bedrijf actief is. Er is ook gesproken over het bereiken van meer diversiteit in bestuur en management-	Het bedrijf is zich bewust van de lage score op diversiteit en spant zich in om op dit vlak verbeteringen door te voeren. Er is geen openbare rapportage van de loonkloofcijfers wegens concurrentiegevoeligheid. Dit onderwerp blijft onder de aandacht en onderwerp van gesprek.

		lagen. Cintas gaf aan dat er interne trainingen worden gegeven en ontwikkeld, dat de loonkloof wordt gemonitord, dat er externe compensatie-data worden ingewonnen en gemonitord en dat er doelen zijn gesteld voor management salaris.	
Corbion NV	Gendergelijkheid, onafhankelijkheid van het bestuur, CO ₂ -uitstoot	<p>Impax heeft Corbion aangegeven als een van de bedrijven om engagement mee te voeren op afhankelijkheden van en impact op de natuur. De bestaande initiatieven van Corbion zijn ter sprake gekomen en het ziet ernaar uit dat Corbion sterke processen heeft om te voldoen aan de suggesties van TNFD.</p> <p>We hebben een reactie ontvangen op onze vragen over Corbion's emissiereductiepad. De scherpe verwachte reductie in emissies in 2028/2029 is door Corbion onderbouwd op basis van nieuwe geïmplementeerde technieken in productiefaciliteiten zoals elektrificeren en het overstappen naar energiebronnen met een lagere CO₂-uitstoot.</p>	<p>Corbion laat zien te beschikken over goede processen. Het laat ook merken overzicht te hebben in de duurzaamheidsrisico's op het gebied van risico's op biodiversiteit. We kijken uit naar nieuwe publicaties van het bedrijf.</p> <p>Op het onderwerp van CO₂-uitstoot is het engagement gesloten. Het resultaat is opheldering van het reductiepad.</p>
EDP Renovaveis SA	Bestuur, prestatiedoelstellingen en indicatoren	Er is gesproken over recente ontwikkelingen in de governancestructuur. Een belangrijk verbeterpunt is om beloning in de vorm van aandelen toe te voegen aan het beloningsbeleid, dat ontbreekt nu nog. Aandelen als vorm van beloning voor bestuurders/management zorgt ervoor dat lange-termijnbelangen op een lijn worden gebracht met de lange-termijnbelangen van aandeelhouders. Ook is de wens uitgesproken om een verdere uitwerking van de prestatiedoelstellingen te ontvangen, waaronder ESG-doelen.	EDP Renovaveis kan op het gebied van aandelen(opties) in het beloningsplan stappen zetten. Dit zal blijvend onder de aandacht worden gebracht.
LEM Holding SA	Diversiteit in bestuur, transparantie van beloningen, ESG target in beloningsbeleid.	<p>We hebben met het bedrijf gesproken over de toenemende druk van investeerders om meer vrouwen voor bestuursfuncties te selecteren. Het bedrijf werkt aan verbetering van de diversiteit.</p> <p>Ook is het onderwerp van transparantie over individuele directie- en managersbeloningen aan bod gekomen. Individuele beloningen worden niet gerapporteerd, tenzij LEM verplicht is om daarover te</p>	Het bedrijf werkt aan het verbeteren van gendergelijkheid in het bestuur. Op het gebied van transparantie van individuele beloningen is er ruimte voor verbetering. Dit blijft onderwerp van engagement.

		<p>rapporten. We zien dit toch anders, dit zal voor ons dan ook een engagementonderwerp blijven.</p> <p>Aan de andere kant heeft LEM aangegeven om in het korte termijn beloningsbeleid CO₂-reductie doelstellingen op te nemen.</p>	
MTR Corp Ltd	Bestuur, SBTi targets	<p>Er is gesproken met MTR Corp over de grootte van het bestuur. Het bedrijf geeft aan dat de grootte van het bestuur de diepgang van de portfolio van het bedrijf weergeeft. Er is ook gesproken over een groot spoorwegongeluk. Om een soortgelijk ongeluk te voorkomen is er in toenemende mate aandacht op bestuurdersvaardigheden en digitale ondersteuningsmogelijkheden. SBTi targets worden in 2024 bekendgemaakt. MTR Corp voert een onderzoek uit naar de fysieke risico's van klimaatverandering op het spoorwegnetwerk en vastgoed.</p>	<p>Verbeterd inzicht in het bestuur van MTR Corp. SBTi targets worden in 2024 verwacht, net zoals het onderzoek naar de fysieke risico's van klimaatverandering op de portfolio van het bedrijf.</p>
Signify NV	Beloningsbeleid, gendergelijkheid in bestuur en management	<p>Er is met Signify gesproken over voorgestelde wijzigingen in het beloningsbeleid. De wijzigingen betreffen geen bijzonderheden, behalve een verbetering op het gebied van leefbare lonen om concurrerend te blijven in de huidige markt en dat ESG-targets zwaarder zullen wegen dan het cash-component in het korte termijn beloningsbeleid. Ook is er gesproken over gendergelijkheid in het bestuur en management.</p>	<p>Er zijn wijzigingen voorgelegd in het beloningsbeleid. Wij ondersteunen de voorgestelde wijzigingen. Gendergelijkheid in het bestuur en management is onder de aandacht gebracht.</p>
Stericycle Inc	ESG-commitments, net-zero ambitie, social & governance	<p>Er is gesproken met Stericycle Inc over ESG-doelen en voortgang op belangrijke bedrijfsprioriteiten. De net-zero ambitie (Scope 1 & 2 targets voor 2050 met tussentijdse doelen) is ook besproken, net zoals de doelen voor gelijkheid, diversiteit en inclusie. Daarnaast hebben we gesproken over de opvolging van vertrekkende bestuurders.</p>	<p>Inzicht verkregen in ESG-doelen en voortgang op belangrijke bedrijfsprioriteiten. In 2024 vindt er nieuw overleg plaats over sociale en klimaat gerelateerde onderwerpen.</p>
United Utilities Group PLC	Vervuilingincidenten en leefbaar loon	<p>Het bedrijf heeft een groot personeelsbestand met lager betaalde arbeidskrachten. Daarom hebben we gesproken over de invoering van een leefbaar loon, zeker in landen waar waar het bedrijf actief en waar een hoge inflatie geldt. Het bedrijf gaat hiermee aan de slag. United Utilities Group</p>	<p>Inzicht in vervuilingincidenten. Actieve deelname aan onderzoek hiernaar. Ook zijn er acties om inzichtelijk te maken welke arbeidskrachten ondersteunt kunnen worden, bovenop wat United Utilities Group al doet.</p>

		heeft gereageerd op onze vragen over de aantijgingen rondom de rol van het bedrijf in een aantal vervuilingsincidenten.	
Coats	CO ₂ -uitstoot	Er is gesproken met Coats om een suggestie te doen over het toevoegen van een reductiedoel in het beloningsbeleid. Hierin worden nu scope 1 en 2 wel en scope 3 niet meegenomen.	Er is nog geen resultaat. Dit onderwerp blijft staan voor continue engagement.
JOST Werke	CO ₂ -uitstoot	Bij JOST Werke is de zogenaamde hoge Implied Temperature Rise score onder de aandacht gebracht. Ook hebben we gesproken over de emissiereductie-KPI. Tenslotte hebben we voorgesteld om ook doelen voor scope3-emissies te overwegen. JOST Werke reageerde dat ze een AA-rating hebben bij MSCI en dat ze een absolute emissiedoelstelling overwegen. Daarbij kijken ze ook naar het invoeren van een scope 3-emissiedoel.	Dit onderwerp blijft staan voor continue engagement.