

# Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Detailhandel

4e kwartaal 2016

**Pensioenfonds  
Detailhandel**

Pensioenfonds Detailhandel heeft een uitgebreid MVB-beleid, waar door middel van uitsluitingen, stemmen en engagement invulling aan wordt gegeven. Hierbij wordt gekeken naar een breed pallet aan thema's, zoals controversiële wapens, VN-sanctiewetgeving, governance etc. Pensioenfonds Detailhandel heeft besloten om zich nog meer te richten op klimaatissues en specifieke thema's uit de detailhandel, zoals de mensen- en arbeidsrechten bij toeleveranciers en bedrijfsethiek. De resultaten die naar aanleiding van engagement en stemmen op deze vier speerpunten worden behaald, worden in deze managementsamenvatting weergegeven.

Uitgebreide informatie over alle engagement- en stemactiviteiten van het voorgaande kwartaal (alsook de behaalde resultaten) is terug te vinden in de vertrouwelijke kwartaalrapportage, die Pensioenfonds Detailhandel binnen het bestuur bespreekt.

## Aantal aangesproken ondernemingen: 88 (aandelen en bedrijfsobligaties)

### Aandelen en bedrijfsobligaties

Het laatste kwartaal van 2016 stond vooral in het teken van klimaatverandering in de aanloop naar de klimaattop in Marrakesh. We hebben via het Oil and Gas Climate Initiative (OGCI) onze intensieve gesprekken met de CEO's van de belangrijkste energiebedrijven voortgezet. Aan dat initiatief nemen tien olie- en gasmaatschappijen deel, die gezamenlijk werken aan de vermindering van de uitstoot van broeikasgassen. Op een bijeenkomst van CEO's in Londen in november 2016 herhaalde het OGCI de geformuleerde doelstellingen om de methaanuitstoot van de sector te verminderen en de inzet van technologie voor opvang en opslag van CO<sub>2</sub> te versnellen. We hebben bij die conferentie in Londen diverse topmannen gevraagd om meer informatie over de bedrijfsstrategie waarmee dat streefdoel van 2°C moet worden gerealiseerd. We hebben daarnaast aangedrongen op een grotere voortvarendheid voor wat betreft de vermindering van de methaanuitstoot.

We hebben verder ons engagementsinitiatief over de strategie voor energietransitie met vooral Amerikaanse nutsbedrijven (belangrijke emittenten van bedrijfsobligaties) afgerond

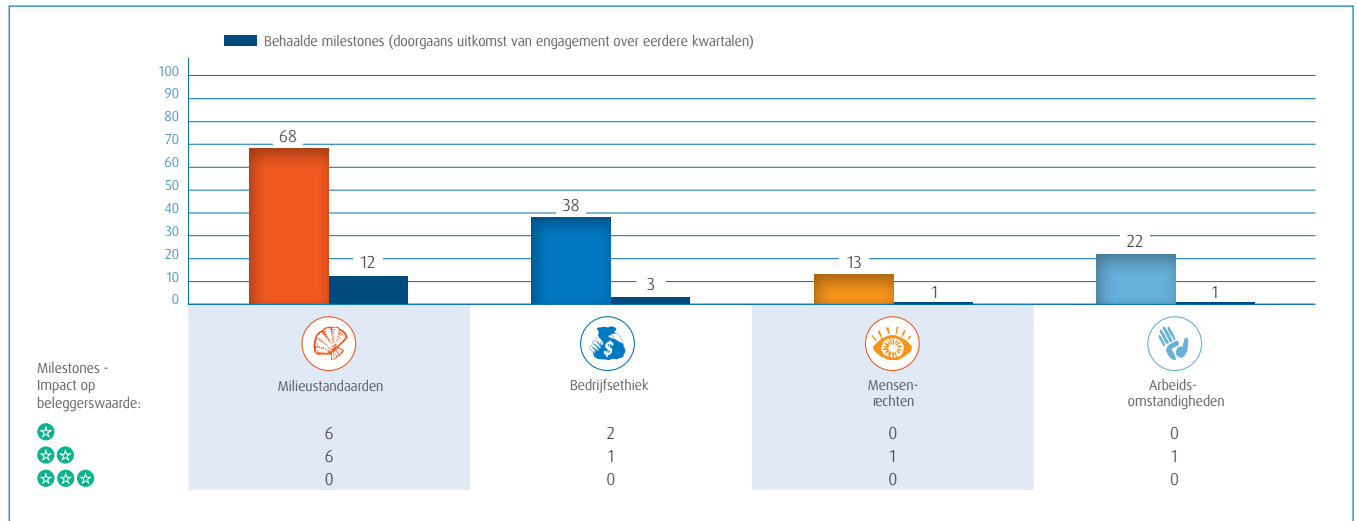
Er zijn doelondernemingen in kaart gebracht met behulp van een model waarin rekening wordt gehouden met uiteenlopende factoren (zoals de gehanteerde CO<sub>2</sub>-beheeraanpak, prestaties op het gebied van CO<sub>2</sub>-intensiteit en de mate van blootstelling aan toezichts- en marktrisico). We hebben aangedrongen op krachtige CO<sub>2</sub>-reductiedoelstellingen en proactieve strategieën voor CO<sub>2</sub>-afbouw (ook richting de toezichthouders). De verkiezing van Donald Trump als president van Amerika heeft de toekomst van het Clean Power Plan op losse schroeven gezet. De nieuwe regering heeft al aangegeven dit beleidsgebied flink te zullen herzien. Dit betekent dat we de sector ook in 2017 scherp in de gaten blijven houden.

We hebben ons engagementsproject met CO<sub>2</sub>-intensieve industriële ondernemingen in staal, bouwmaterialen en chemie afgerond. In het kader daarvan hebben wij gevraagd of ondernemingen hun eigen klimaatbeleid naast de 'best practice'-standaarden wilden leggen die wij voor CO<sub>2</sub>-intensieve ondernemingen in kaart hebben gebracht. Vooral bij de scenarioplanning en de inzet van mechanismen die energieefficiëntiestrategieën moeten stimuleren, zagen we zeer uiteenlopende bedrijfspraktijken.

### Engagement naar regio

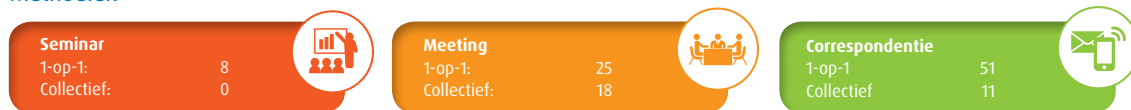


Engagement en behaalde milestones naar onderwerp



Engagementintensiteit

Methodiek



Niveau



## Stembeleid\*

Het vierde kwartaal is een relatief rustige periode, aangezien alleen Australische ondernemingen hun jaarlijkse aandeelhoudersvergaderingen in deze periode organiseren. Op het gebied van corporate governance hebben wij ons stembeleid geactualiseerd met het oog op het komende stemseizoen. De focus lag in het afgelopen kwartaal op de beloning van bestuurders van Europese ondernemingen (en ook vooral in het Verenigd Koninkrijk). Wij hebben met veel bedrijven gesproken die in 2016 een groot aantal tegenstemmen ontvingen ten aanzien van hun beloningsvoorstellen. Verscheidene grote bedrijven, die met een hoge mate van ontevredenheid van aandeelhouders geconfronteerd werden, hebben de aanbevelingen van beleggers aanvaard. Daarentegen is een flink aantal bedrijven terughoudend om de zorgen van aandeelhouders omtrent een ongepast en ongewenst remuneratiebeleid te erkennen.

Stemresultaten: 833 stemmen op 77 AVA's  
(78% stemmen vóór, 20% stemmen tegen en 2% onthoudingen)



\*Dit verslag is opgesteld aan de hand van gegevens van een extern elektronisch stemplatform. Vergaderingen met nul aandelen en herregistratiebijeenkomsten zijn buiten beschouwing gelaten. Bij een vergadering, stemming en motie wordt geacht niet te zijn gestemd als de uitgebrachte stem door de tussenpersoon is afgewezen (bijvoorbeeld als de nodige documentatie ontbreekt, zoals volmacht, bevestiging economisch eigenaar etc.), de instructie 'Niet stemmen' van toepassing is (bijv. in markten waar aan 'share blocking' wordt gedaan) of geen instructies zijn afgegeven. Door afrondingsverschillen kan het zijn dat genoemde percentages niet optellen tot 100%.

## Engagement casestudy

Onderneming: Amazon.com Inc

Land: VS

Sector: Duurzame consumptiegoederen

Prioriteitsbedrijf: ✓

ESG-risicoscore: 

Reactie op engagement: Matig

Thema: Arbeidsomstandigheden

Onderwerp: Human Capital Management

### Achtergrond

De operationele positie en het personeelbestand van Amazon zijn de afgelopen jaren snel gegroeid. In 2016 had de onderneming iets minder dan 240.000 mensen in dienst. Veel van hen hebben banen met een laag salaris, waarvoor tevens weinig vaardigheden nodig zijn. Werk in de keten wordt veelal uitbesteed. Het streven naar meer efficiëntie in de distributieactiviteiten plus de problematiek van voorspellen van de klantvraag hebben bijgedragen aan in de pers breed uitgemeten beschuldigingen van slechte arbeidspraktijken en tegenwerking van de vakbonden. Beheersing van arbeidsgerelateerde onderwerpen voor medewerkers en tijdelijk personeel is en blijft een materiële factor voor Amazon. Reputatieschade kan het groeipotentieel en de huidige dominante marktpositie ondermijnen.

### Actie

In onze engagementrelatie met Amazon sinds 2011 hebben we onder meer met andere beleggers een gezamenlijke motie ingediend waarin de onderneming werd gevraagd de duurzaamheidsrapportage te verbeteren. Amazon stond en staat niet te trappelen om met beleggers in gesprek te gaan. In 2014 is weliswaar een eerste hoofd Sustainability benoemd, maar de toegang tot de onderneming en de kwaliteit van de dialoog is niet merkbaar verbeterd. Na eerst diverse malen contact met Investor Relations te hebben gehad, kregen we in 2016 dan eindelijk voor het eerst het hoofd Sustainability te spreken. De onderneming gaf wat nadere gegevens en deed wat geruststellende uitspraken over de aanpak van en rapportage over punten als energie, klimaatverandering en afvalbeheer, maar bleek nog altijd weinig bereid om de aanpak van arbeidsaangelegenheden te bespreken. We hebben onlangs ons engagement geïntensiveerd in de vorm van een gezamenlijke brief aan de CEO en voorzitter van Amazon, getekend door een groep beleggers die samen \$ 2,3 biljoen onder beheer hebben. Op het moment van schrijven moeten we van Amazon nog antwoord krijgen op ons verzoek om een bijeenkomst waarin we met de onderneming van gedachten kunnen wisselen over de manier waarop Amazon omgaat met menselijk kapitaal en de aanpak van problemen op het gebied van arbeidsstandaarden in de bedrijfsactiviteiten.

### Oordeel

Naar het zich laat aanzien, wordt Amazon transparanter over de activiteiten in de distributiecentra. Inmiddels zijn er diverse programma's geïntroduceerd voor de training en loopbaanontwikkeling van de medewerkers. In tegenstelling tot sommige concurrenten moet Amazon echter nog de onderliggende kernvraag beantwoorden, namelijk: of het loonniveau wel toereikend is. We signaleren verder dat de levering van producten zich als probleem punt aandient voor wat betreft beloning en arbeidspraktijken. Het verbaast ons dat bij Amazon problemen op het gebied van de arbeidsomstandigheden niet tot het werkerterrein van de afdeling Sustainability worden gerekend; we wachten nog op antwoord wie of welke afdeling dan wel verantwoordelijk is en hoe de gehanteerde aanpak eruit ziet. Ook dit zijn weer signalen dat Amazon, ondanks de geboekte voortgang, over de aanpak van de arbeidsrisico's nog altijd geen duidelijke strategie kan presenteren. Door de uitblijvende reactie op ons engagement over arbeidszaken overwegen we een intensivering van onze benadering in 2017, onder meer in de vorm van locatiebezoek aan een distributiecentrum.

### ESG-risicoscore:

blootstelling aan risico's en risicobeheersing relatief binnen de sector. Bron: MSCI ESG Research Inc.

 Laag Matig Bovengemiddeld Hoog