

# Rapport van Pensioenfonds PNO Media

1e kwartaal 2026



**Federated  
Hermes**



**EOS**

[www.hermes-investment.com](http://www.hermes-investment.com)

## Proactief engagement

EOS selecteert elk jaar zo'n 475 ondernemingen voor zijn Engagementprogramma, waar het zijn proactieve engagement op focust. Wij selecteren deze ondernemingen door de samengevoegde portefeuilles van onze klanten te screenen op omvang van de belegging, materialiteit van de risico's/kwesties die wij via onze screening hebben vastgesteld en de haalbaarheid van het engagement. Meestal betreft het engagement met ondernemingen meerdere onderwerpen tegelijk, en waar mogelijk worden ze gekoppeld aan de Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de VN (Sustainable Development Goals, SDG's). Op de volgende pagina's geven we enkele voorbeelden van onze engagementactiviteiten, in het bijzonder rond de focusthema's van PNO Media: klimaat en biodiversiteit.

### Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de VN (SDG's)

#### De Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de VN ondersteunen

De onderstaande tabel illustreert het aantal engagementdoelstellingen en -vraagstukken waarmee wij ons het afgelopen jaar hebben beziggehouden en die volgens ons rechtstreeks verband houden met een SDG (hierbij moet worden opgemerkt dat één doelstelling of kwestie rechtstreeks verband kan houden met meer dan één SDG).

#### Aandeel van de vraagstukken en doelstellingen in het 1e kwartaal 2026 dat verband hield met een of meer SDG's

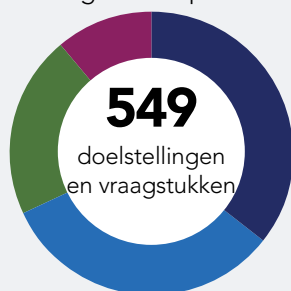
	Klimaat-actie	33%		Ongelijkheid verminderen	12%		Geen honger	4%
	Verantwoorde consumptie en productie	28%		Goede gezondheid en welzijn	9%		Duurzame steden en gemeenschappen	4%
	Eerlijk werk en economische groei	25%		Leven op het land	7%		Leven in het water	4%
	Betaalbare en duurzame energie	22%		Schoon water en sanitair	6%		Kwaliteitsonderwijs	3%
	Vrede, justitie en sterke publieke diensten	16%		Gendergelijkheid	5%		Partnerschappen om doelstellingen te bereiken	1%
	Industrie, innovatie en infrastructuur	14%		Geen armoede	4%			

# 386

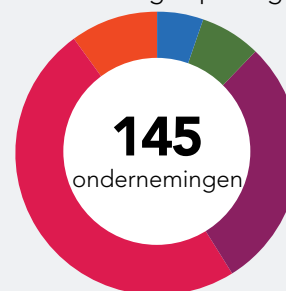
van de vraagstukken en doelstellingen die in het eerste kwartaal van 2026 aan de orde kwamen waren gerelateerd aan een of meer van de SDG's

We hebben tijdens het afgelopen kwartaal op **127** vergaderingen (**1.855** resoluties) uw beleid inzake stemmen geïmplementeerd. Bij **59** vergaderingen werd er opdracht gegeven om tegen één of meerdere resoluties te stemmen, bij negen vergaderingen werd er uitzonderlijke steun uitgesproken voor het management, bij geen enkele vergadering hebben we ons onthouden van stemmen en bij de overige **59** vergaderingen werd er steun uitgesproken voor alle resoluties van het management.

#### Engagementdoelstellingen en -vraagstukken per thema



#### Geëngageerde ondernemingen per regio





 Sociaal

# Waarom de bescherming van werknemersrechten zo belangrijk is

Lange en complexe toeleveringsketens brengen tal van risico's met zich mee voor toonaangevende merken, waarbij investeerders en consumenten eerlijke arbeidsomstandigheden als een financieel relevante kwestie beschouwen. Kenny Tsang en Ross Teverson leggen uit hoe de bescherming van werknemersrechten rechtstreeks van invloed is op het bedrijfsresultaat.

**De bescherming van werknemersrechten is nauw verbonden met het creëren van waarde op de lange termijn voor bedrijven. Bedrijven die eerlijke arbeidsomstandigheden nastreven, zowel binnen hun eigen organisatie als binnen hun leveranciersnetwerk, kunnen operationele risico's beperken, de productiviteit verhogen en de relatie met leveranciers versterken. Bovendien kunnen beter personeelsbehoud, wat resulteert in een lager personeelsverloop, en een verbeterde productiekwaliteit leiden tot lagere kosten en hogere inkomsten, waardoor dit een potentiële bron van concurrentievoordeel wordt in plaats van louter een nalevingskwestie.**

Omgekeerd stelt uitbuiting op welk niveau dan ook merken bloot aan het risico van hogere juridische kosten, evenals aan reputatierisico's die de merkwaarde kunnen aantasten en een negatieve invloed kunnen hebben op de bedrijfsresultaten. Strenge normen voor de toeleveringsketen creëren vertrouwen en een sterke identiteit, wat de loyaliteit van zowel werknemers als klanten bevordert. Een sterkere merkpositie kan leiden tot hogere marges en winstgroei op de lange termijn, wat het vertrouwen van investeerders versterkt. Het implementeren van deze normen verbetert de transparantie en veerkracht van bedrijven, waardoor ze kostbare operationele verstoringen, boetes en onderbrekingen in de toeleveringsketen kunnen voorkomen.



**Strenge normen voor de toeleveringsketen creëren vertrouwen en een sterke identiteit, wat de loyaliteit van zowel werknemers als klanten bevordert.**



**Kenny Tsang**  
Thema: Arbeids- en mensenrechten



**Ross Teverson**  
Thema: Arbeids- en mensenrechten

Aangezien steeds meer consumenten en investeerders de voorkeur geven aan bedrijven die zich inzetten voor verantwoorde arbeidsomstandigheden, hebben bedrijven die voorop lopen op dit gebied een betere kans om investeringen en groei aan te trekken, terwijl ze tegelijkertijd hun concurrentiekracht behouden. We moedigen bedrijven aan om deze dynamiek te onderkennen en effectieve maatregelen te treffen die zowel de belangen van werknemers als die van langetermijninvesteerders beschermen.

## Belangrijkste drijfveren voor werknemersrechten in de toeleveringsketen

We onderscheiden verschillende drijfveren die een cruciale rol spelen bij het bevorderen van arbeidsrechten in de toeleveringsketen: klanten, regelgevende instanties, investeerders, ngo's en de bedrijven zelf.

### Klanten

Consumenten laten steeds vaker van zich horen als het gaat om ethische inkoop; protesten, boycotcampagnes en sociale media vergroten de druk op merken die de arbeidsrechten niet respecteren. Dit activisme kan al snel leiden tot omzetverlies en een verminderde merkwaarde, waardoor het een krachtige drijfveer voor verandering vormt. Bedrijven die blijk geven van een sterke toewijding aan het welzijn van werknemers genieten vaak een grotere loyaliteit en prijszettingsvermogen, wat het verband tussen ethiek en winstgevendheid versterkt.

Bekende merken zoals Patagonia en Unilever staan bekend om hun ethische inkooppraktijken, die hun marktpositie versterken. Daarentegen hebben sommige merken die actief zijn in de goedkope fast fashion-sector te maken gekregen met protesten die werden aangewakkerd door beschuldigingen van onethische inkooppraktijken.

### Toeziethouders

Regelgeving wordt wereldwijd steeds strenger. De EU-richtlijn inzake due diligence op het gebied van duurzaamheid voor bedrijven (CSDDD), de Britse Modern Slavery Act en de Amerikaanse Uyghur Forced Labor Prevention Act (UFLPA) leggen bedrijven de verplichting op om risico's op het gebied van mensenrechten in hun eigen activiteiten en toeleveringsketens te identificeren en te beperken. Het niet naleven hiervan kan leiden tot boetes, rechtszaken en verstoringen in de toeleveringsketen, wat reputatieschade en kortetermijnkosten voor bedrijven met zich meebrengt. Deze regelgeving kenmerkt een wereldwijde verschuiving naar verplichte due diligence op het gebied van mensenrechten, waardoor proactieve naleving essentieel is voor bedrijven die internationaal actief zijn.

### Investeerders

Naast hun focus op de reputatie-impact op omzet en kosten als gevolg van niet-naleving van regelgeving, koppelen investeerders mensenrechtenpraktijken steeds vaker aan toegang tot kapitaal. Initiatieven zoals de VN-richtlijnen (UNGP) en door investeerders geleide stewardship-kaders benadrukken dat slechte arbeidspraktijken kunnen leiden tot uitsluiting van duurzame beleggingsportefeuilles en mogelijk hogere financieringskosten. Omgekeerd kan sterk bestuur op het gebied van arbeidsrechten duurzaamheidsgericht kapitaal aantrekken en het vertrouwen van aandeelhouders vergroten, wat de financiële argumenten voor robuust mensenrechtenbeheer versterkt.

### Ngo's

Niet-gouvernementele organisaties (ngo's) vervullen een bewakingsfunctie door schendingen te monitoren en aan het licht te brengen die reputatiecrises kunnen veroorzaken. Zo beweerde het Business & Human Rights Resource Centre in 2024 dat bepaalde fast fashion- en luxemerken in verband werden gebracht met schendingen van arbeidsrechten.<sup>1</sup> Rapporten van ngo's kunnen de publieke opinie en beslissingen van investeerders beïnvloeden, waardoor transparantie en samenwerking essentieel zijn voor bedrijven die het vertrouwen willen behouden. Samenwerking met geloofwaardige ngo's kan bedrijven helpen risico's vroegtijdig te identificeren en verantwoording af te leggen.

**Rapporten van ngo's kunnen de publieke opinie en de beslissingen van investeerders beïnvloeden. Transparantie en samenwerking zijn van essentieel belang voor bedrijven die het vertrouwen van hun stakeholders willen behouden.**



### Ondernemingen

Uiteindelijk moeten bedrijven zelf het risicobeheer op het gebied van mensenrechten integreren in hun wereldwijde inkoopactiviteiten. Dit vereist investeringen in grondige due diligence van leveranciers vanaf het begin, effectieve klachtenmechanismen en toezicht op bestuursniveau, in overeenstemming met de VN-richtlijnen (UNGPs) die door veel bedrijven worden gevolgd. Door deze drijfveren gezamenlijk aan te pakken, kunnen bedrijven hun concurrentiepositie versterken en tegelijkertijd voldoen aan de groeiende verwachtingen van belanghebbenden en kapitaalmarkten.

### Uitdagingen en aandachtspunten

Hoewel deze drijfveren een aanzienlijke invloed uitoefenen, bestaat er geen wondermiddel om schendingen van arbeidsrechten uit te bannen. Activisme van klanten kan krachtig zijn, maar is vaak reactief, kortetermijngericht en inconsistent, waarbij de aandacht snel verschuift tussen verschillende kwesties. Regelgevingskaders worden weliswaar versterkt, maar variëren per rechtsgebied en kunnen traag worden gehandhaafd, waardoor er lacunes in de regelgeving ontstaan. Zelfs strenge wetgeving is afhankelijk van effectieve monitoring van de naleving ervan door bedrijven, wat een structurele uitdaging blijft.



**Uiteindelijk moeten bedrijven zelf het risicobeheer op het gebied van mensenrechten integreren in hun wereldwijde inkoopactiviteiten.**

De druk van investeerders neemt toe, maar de integratie van ESG-factoren verloopt nog steeds ongelijkmatig. Financiële prioriteiten die te veel op de korte termijn zijn gericht, kunnen de toezeggingen op het gebied van mensenrechten, die de waardecreatie op de lange termijn zouden ondersteunen, afzwakken. Ngo's zorgen voor cruciaal toezicht, maar hun bereik wordt vaak beperkt door beperkte middelen en een gebrek aan formele onderzoeksbevoegdheden. Dit beperkt de toegang tot dialoog, aangezien bedrijven kunnen weigeren op verzoeken te reageren, of defensief reageren in plaats van samenwerkingsgericht.

Risicobeheer door bedrijven is essentieel, maar de implementatie ervan in complexe wereldwijde toeleveringsketens is een uitdaging, met name waar onderaanneming en informele arbeid veel voorkomen, zoals in ontwikkelingslanden. Wij erkennen deze beperkingen en zetten ons in om structurele verbeteringen te stimuleren, de samenwerking tussen belanghebbenden te bevorderen en transparantie te bevorderen. Vooruitgang vereist volhardende inspanning en gedeelde verantwoordelijkheid, aangezien geen enkele speler de risico's in zijn eentje volledig kan beperken.

<sup>1</sup> Fast fashion and luxury brands shift orders in hunt for cheaper labour, impacting thousands of garment workers – Business & Human Rights Resource Centre.

# EOS Engagement Plan 2026-2028: Langetermijnwaarde creëren door middel van financieel relevante betrokkenheid

## Een datagestuurd beheerkader voor waardecreatie op lange termijn

Het EOS Engagement Plan voor 2026-2028 weerspiegelt een versterkte focus op de financieel meest relevante factoren die bepalend zijn voor het langetermijnrendement van institutionele beleggers. Engagement wordt nu volledig ondersteund door het Financial Connectivity™-platform, een AI-gestuurde analysetool die duurzaamheidsthema's in kaart brengt en koppelt aan de impact op de financiële resultaten voor 27 sectoren. Dit zorgt ervoor dat de engagementprioriteiten van EOS doel- en klantgericht zijn en gebaseerd zijn op duidelijke financiële relevantie.

EOS blijft zich inzetten voor twaalf thema's en 36 subthema's, waarbij dialoog op bedrijfsniveau wordt gecombineerd met engagement op het gebied van overheidsbeleid om zowel verbeterde bedrijfsprestaties als positieve systeemresultaten te ondersteunen die ten goede komen aan gediversifieerde portefeuilles.

## Prioriteitsthema's voor 2026-2028

### Effectiviteit van de Raad van Bestuur

Goed bestuur blijft van fundamenteel belang voor het creëren van waarde. EOS zal samenwerken met raden van bestuur om zowel de 'hardware' van het bestuur (vaardigheden, onafhankelijkheid en samenstelling) als de 'software' (cultuur, dynamiek en kwaliteit van de besluitvorming) te versterken. De nadruk ligt op het afstemmen van de risicobereidheid op de strategische doelstellingen, het toezicht op de bedrijfscultuur en het waarborgen dat de kapitaalallocatie op lange termijn duurzame, winstgevende groei ondersteunt.

### Energietransitie en extreem weer

EOS ondersteunt pragmatische, commercieel haalbare klimaatstrategieën die – voor zover mogelijk en binnen de grenzen van de lokale wetgeving – aansluiten bij de langetermijn doelstellingen van het Akkoord van Parijs. Via deze betrokkenheid wordt de geloofwaardigheid van transitieplannen beoordeeld, wordt transparantie over kapitaaluitgaven en innovatie gestimuleerd, en ligt de focus op methaanreductie, weerbaarheid tegen fysieke risico's en sectoren die cruciaal zijn voor het door AI aangestuurde energie-ecosysteem.

### Arbeids- en mensenrechten

Tegen de achtergrond van toenemende geopolitieke instabiliteit zal EOS zich richten op de bescherming van de mensenrechten in risicovolle regio's en toeleveringsketens. Tot de speerpunten behoren dwangarbeid, onveilige arbeidsomstandigheden en financiële kwetsbaarheden in de toeleveringsketen. Digitale rechten, zoals privacy, veiligheid en AI-gerelateerde discriminatie, krijgen meer aandacht, waarbij er strenger wordt opgetreden wanneer overtredingen niet worden aangepakt.

### Human Capital

Nu AI, robotica en de energietransitie de arbeidsmarkt ingrijpend veranderen, zal EOS zich nog meer inzetten voor bijscholing, omscholing, rechtvaardige werving en bredere DEI-maatstaven die verband houden met betrokkenheid, het gevoel van verbondenheid en loopbaanontwikkeling. Het toezicht op gezondheid en veiligheid zal worden uitgebreid naar hittestress, psychologische veiligheid en het voorkomen van intimidatie – aspecten die steeds meer verband houden met productiviteit, personeelsbehoud en prestaties op de lange termijn.

### Natuur en biodiversiteit

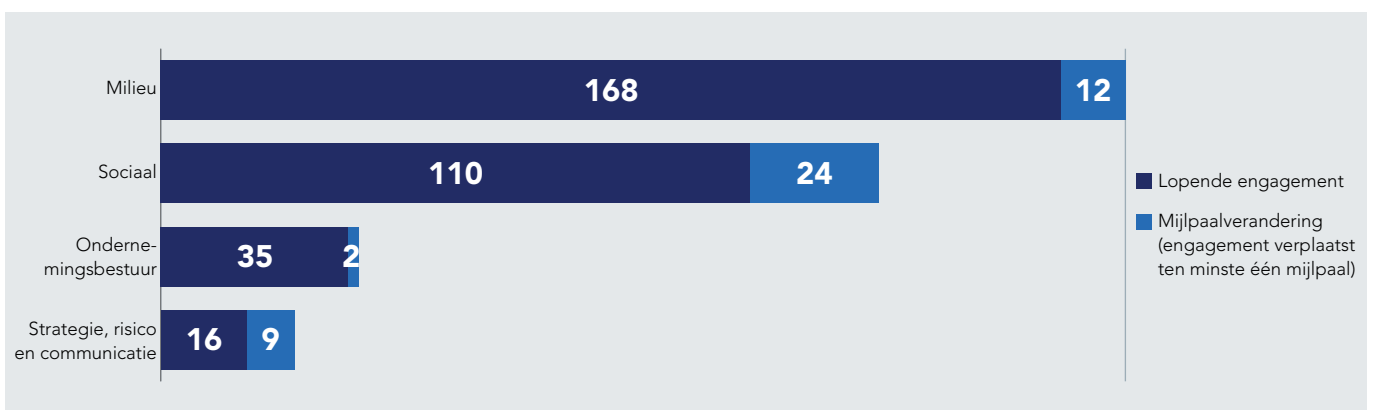
Het verlies aan biodiversiteit brengt aanzienlijke risico's met zich mee voor toeleveringsketens, de waarde van activa en de naleving van regelgeving. EOS zal bedrijven aanmoedigen om zich aan te sluiten bij de doelstelling van het Kunming-Montreal Global Biodiversity Framework om het verlies aan natuur tegen 2030 een halt toe te roepen en om te buigen, waarbij de aandacht in eerste instantie uitgaat naar voedselproductie, detailhandel, mijnbouw en landbouwchemicaliën. Deze betrokkenheid zal worden ondersteund door middel van partnerschappen met wereldwijde initiatieven zoals Nature Action 100.

### Kunstmatige intelligentie en risicomanagement

Naarmate AI een steeds centralere rol gaat spelen in de bedrijfsstrategie, zal EOS met raden van bestuur in gesprek gaan over omzetkansen en risicobeheer, waaronder algoritmische vooringenomenheid, desinformatie, cyberbeveiliging, operationele veerkracht en de gevolgen voor kinderen en kwetsbare groepen. AI wordt gezien als een systemische megatrend die sterk bestuur en transparant risicomanagement vereist.

## Engagementvooruitgang 1 januari – 31 maart 2026

Tijdens het eerste kwartaal van 2026 was er bij 13% van onze engagements sprake van een vooruitgang van minstens één mijlpaal. De volgende grafiek toont de vooruitgang bij het bereiken van de mijlpalen die voor elke engagementactiviteit zijn vastgesteld.



# Engagementactiviteiten

## Netflix (VS)

BOEKT VOORUITGANG

SDG-nummer

**S** Verantwoord gebruik van AI en engagement van werknemers **M3**

**8**

Netflix heeft bevestigd dat de door het bedrijf gepubliceerde principes inzake generatieve AI het resultaat zijn van eerdere onderhandelingen met de creatieve sector en vakbonden, en niet van een op zichzelf staand proces van overleg met belanghebbenden. We vroegen hoe de principes werden geïmplementeerd en of er projecten waren afgewezen vanwege een gebrek aan afstemming. Het bedrijf benadrukte dat AI-tools zijn ontworpen om creatief werk te ondersteunen, niet te vervangen. Het haalde een recent voorbeeld aan van het gebruik van AI om acteurs in een film jonger te maken, waarvoor de toestemming van de acteurs nodig was.

We vroegen naar de mogelijke gevolgen van AI voor het personeelsbestand. Het bedrijf zei dat hun strategie zich richt op bijscholing en AI-vaardigheid in plaats van op het inkrimpen van het personeelsbestand. Het ziet drie belangrijke toepassingen: het creëren van content, gepersonaliseerde reclame en verbetering van de dienstverlening. Het bedrijf heeft een functieoverschrijdend bestuursstelsel onder leiding van de chief technology officer en de chief product officer, interne beoordelingsrichtlijnen en een 'human-in-the-loop'-benadering. De Raad van Bestuur wordt regelmatig op de hoogte gehouden, maar beoordeelt AI-toepassingen niet afzonderlijk.

## Enel (Italië)

BOEKT VOORUITGANG

SDG-nummer

**E** Verantwoordelijke verwerking van steenkoolas

**3 6 7 9**

**E** Uitvoering van de klimaatstrategie

**10 11 12 13**

We spraken over de strategische veerkracht van het bedrijf tegen de achtergrond van een groeiend aandeelhoudersbestand in de VS. De klimaatstrategie blijft financieel relevant vanwege het steeds strengere beleid, waaronder het EU-emissiehandelssysteem, en het transitieplan ligt nog steeds voor op schema. Enel legde uit dat de neerwaartse bijstelling van de doelstelling voor hernieuwbare energie te wijten was aan de prioriteit die wordt gegeven aan windenergie op het land en een selectiever investeringsbeleid. Het bedrijf boekt nog steeds vooruitgang bij de uitfasering van steenkool, en we hebben aangedrongen op duidelijkere informatieverschaffing over afhankelijkheden van overheidsbeslissingen. Enel heeft toestemming gevraagd voor de ontmanteling van twee kolencentrales, waardoor de capaciteit zou dalen tot 0,9 GW, hoewel dit is uitgesteld vanwege zorgen over de Italiaanse energiezekerheid.

We hebben kennis genomen van de verbeterde rapportage van KPI's voor beloning en hebben om meer duidelijkheid gevraagd over veiligheidsgerelateerde maatstaven. Het bedrijf beschreef de verschuiving naar een meer preventieve structuur, waarbij dodelijke ongevallen het zwaarst wegen en waarbij ook levensveranderende en incidenten met een hoog potentieel worden meegenomen. We hebben in 2025 een verbetering van de veiligheidssituatie vastgesteld.

## BP (VK)

BOEKT VOORUITGANG

SDG-nummer

**E** Gestrande activa

**12 13**

**E** Weerstand tegen fysieke risico's

**G** Opvolgingsplanning CEO

We spraken met de Head of Investor Relations en de bedrijfssecretaris, die de prioriteiten van de nieuwe CEO voor haar eerste zes maanden uiteenzetten. Ze benadrukten haar focus op het versterken van de financiële discipline, het vereenvoudigen van de organisatiestructuur en het herzien van de kapitaalverplichtingen. Ook gaven ze aan dat de nieuwe CEO werd gekozen vanwege haar operationele ervaring bij Woodside en haar sterke staat van dienst op het gebied van veiligheid, wat de visie van de Raad van Bestuur weerspiegelt dat de volgende fase een gedisciplineerde uitvoering van het vereenvoudigde plan vereist in plaats van verdere strategische veranderingen.

We hebben onze bezorgdheid geuit over het gebrek aan duidelijkheid over de manier waarop transitie-scenario's de strategische en portefeuillebeslissingen op de lange termijn sturen. Hoewel BP wees op hun recente successen op het gebied van upstream-exploratie en de flexibiliteit die hun Amerikaanse onshore-portefeuille biedt, heeft het niet duidelijk aangetoond hoe op de transitie afgestemde trajecten de kapitaalallocatie of de voortgang van de projectpijlijn beïnvloeden. We hebben aangedrongen op transparantere informatieverschaffing om te laten zien hoe de veerkracht wordt getest bij verschillende uitkomsten op het gebied van vraag, beleid en prijzen, en hoe geopolitieke risico's worden meegenomen in stresstests op activaniveau.

## IBM (VS)

BOEKT VOORUITGANG

SDG-nummer

**S** AI en het beheer van human capital

**10 12 13 16**

**S** Hoge geografische risico's

We hebben met het bedrijf gesproken over personeelsbeleid en mensenrechten. IBM verklaarde dat de recente ontslagen niet rechtstreeks verband hielden met AI. Het beschreef deze veranderingen als onderdeel van een cultuur die gericht is op voortdurende ontwikkeling, het behouden van werknemers die klaar zijn om met opkomende technologieën te werken, en het herinvesteren van besparingen door het vertrek van overtallige werknemers. We hebben het bedrijf aangemoedigd om de gevolgen van AI voor het personeelsbestand op te nemen in hun rapportages.

Daarnaast constateerden we dat de gedetailleerdheid van IBM's rapportage over mensenrechten was afgenomen sinds het ESG-verslag van 2022, en moedigen het bedrijf aan om te overwegen de transparantie rond hun due diligence in de toeleveringsketen te vergroten. IBM gaf aan dat het hun rapportage had gestroomlijnd in afwachting van duidelijkheid over de regelgeving, maar dat de onderliggende due diligence-processen hetzelfde waren gebleven. We brachten de zorgen van klanten naar voren met betrekking tot de aanpak van IBM in de bezette Palestijnse gebieden en vroegen om meer informatie. IBM erkende deze zorgen en beloofde actie te ondernemen.

### HSBC (VK)

**BOEKT LANGZAAM VOORUITGANG**

**SDG-nummer**

- E** Verbeterde informatieverstrekking over klimaat in jaarrekeningen en auditrapporten **M2**
- E** Betrokkenheid van klanten bij transitieplannen

**12 13**

We spraken met de Chief Sustainability Officer en Global Climate Lead van HSBC. We brachten onze bezorgdheid naar voren dat de bank mogelijk te veel blootgesteld is aan koolstofintensieve sectoren en daardoor te maken heeft met grotere klimaatgerelateerde financiële risico's. We merkten op dat de bank in haar jaarrekening nog steeds vermeldde het klimaat als een 'niet-materieel' risico te beschouwen. We stelden dat, op basis van wettelijke vereisten en richtlijnen, klimaatgerelateerde financiële risico's voor bepaalde financiële instellingen wel degelijk materieel kunnen zijn.

We verwezen naar het nieuwe Supervisory Statement SS4/25 van de Bank of England over operationele veerkracht, governance en risicobeheer en naar de illustratieve voorbeelden van de International Sustainability Standards Board. HSBC gaf aan dat het bij het opstellen van de richtlijnen in dialoog was geweest met de Britse Prudential Regulatory Authority en dat het de vereiste tekortkomingsanalyse zou uitvoeren. Het had niet voorzien dat dit een herziening van hun aanpak van klimaatrisicomanagement en hun rapportagevereisten zou vereisen.

Aangezien HSBC streeft naar een eenvoudiger, wendbaardere en klantgerichte organisatie, hebben we de vraag gesteld of de bank wellicht meer gedetailleerde informatie zou kunnen verstrekken over de manier waarop zij het klimaatrisico van klanten beoordelen en hiermee rekening houden in de kredietanalyse.

### Compass (VK)

**BOEKT VOORUITGANG**

**SDG-nummer**

- S** Talent aantrekken, behouden en motiveren
- G** Beloningsbeleid

**8 10**

We hebben een ontmoeting gehad met de Group Reward Director (GRD) om het werk van de beloningscommissie te bespreken. Voor het tweede jaar op rij heeft de commissie gewezen op een kloof tussen de salarisbenchmarks in de markt en het niveau waarop het hun leidinggevenden beloont, zonder dit punt in het beloningsverslag van vorig jaar aan de orde te hebben gesteld. Vorig jaar had dit betrekking op de CEO, dit jaar op de voorzitter en de niet-uitvoerende bestuurders. We maken ons zorgen over de mogelijke negatieve gevolgen voor het aantrekken, behouden en motiveren van personeel. Bovendien lijkt de kloof tussen de benchmark en het werkelijke salaris te wijzen op een tekortkoming in het toezicht door de beloningscommissie.

De GRD gaf uitleg over dit proces en bevestigde dat er enige betrokkenheid van stakeholders was geweest, met name vorig jaar. Het bedrijf was van plan om de beloningsniveaus van niet-uitvoerende bestuurders in 2025 te beoordelen. Het erkende echter dat het dit niet duidelijk als conclusie had vermeld in de evaluatie van vorig jaar. We vroegen om opheldering over hoe Compass de beloningsniveaus elders in de organisatie beoordeelde. De GRD verwees ons naar de uitkomst van de evaluatie van vorig jaar, die details bevatte over de salarisherziening voor het algemene personeelsbestand.

### Apple (VS)

**BOEKT VOORUITGANG**

**SDG-nummer**

- S** Privacybeleid
- S** Conflictmineralen

**9 12 16**

De CEO beantwoordde tijdens de aandeelhoudersvergadering een aantal van onze vragen. Hij benadrukte nogmaals dat veiligheid en privacy centraal staan bij alles wat Apple doet, en dat dit voor AI nog belangrijker is. Hij zei dat de investering van het bedrijf in de eigen chips van Apple, die volgens hem betere prestaties leveren en minder energie verbruiken, van cruciaal belang is voor het waarborgen van veiligheid en privacy op apparaatniveau en de basis vormt voor de toekomstige AI-ontwikkelingen van Apple.

Wat kritieke mineralen betreft, merkte de CEO op dat 3D-geprinte titaniumonderdelen in de Apple Watch nu ongeveer 50% minder materiaal gebruiken, wat een weerspiegeling is van Apple's focus op materiaalefficiëntie en productie met een lagere impact. Hij benadrukte ook het toenemende gebruik van gerecyclede zeldzame aardmetalen en meldde dat 99% van de zeldzame aardmetalen die in de magneten van het bedrijf worden gebruikt, nu gerecycled is. Apple kondigde ook een uitgebreide samenwerking met MP Materials aan en is van plan een recyclinglijn voor zeldzame aardmetalen in Californië te lanceren.

## Engagementactiviteiten Andere

### JFE (Japan)

**BOEKT VOORUITGANG**

**SDG-nummer**

- E** Ontkolingsstrategie
- E** Afstemming van overheidsbeleid (klimaatlobby)
- G** Genderdiversiteit binnen de raad van bestuur

**5 12**

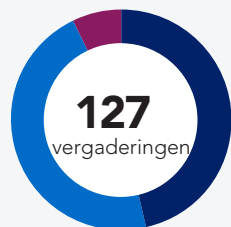
We hebben op ons kantoor in Londen een ontmoeting gehad met de CFO en de teams voor duurzaamheid en investor relations. We bespraken de overgang naar een Raad van Bestuur met een auditcommissie, en JFE erkende de uitdagingen die samenhangen met de omvang van de Raad. We hebben aangedrongen op de benoeming van een extra vrouwelijke bestuurder om de effectiviteit van de Raad te vergroten en hebben nogmaals het belang benadrukt van het scheiden van de functies van president en voorzitter van de Raad. Hoewel JFE onze bezorgdheid over de vertegenwoordiging van vrouwelijke bestuursleden erkende, stond het afwijzend tegenover het scheiden van de twee functies.

Wat de uitstoot betreft, noemde het bedrijf de introductie van technologieën voor koolstofrecycling en koolstofafvang en -opslag tussen 2030 en 2035, gelijktijdig met ingrijpende revisies van de hoogovens. Het benadrukte dat een transitie zonder subsidies moeilijk zou zijn.

Tot slot bespraken we lobbyactiviteiten rond de inkoop van hernieuwbare energie en de hervorming van het elektriciteitsnet, maar JFE zei dat hun Scope 2-uitstoot beperkt was. We wezen erop dat elektrische boogovens aanzienlijke hoeveelheden elektriciteit zouden vereisen. We constateerden dat de informatieverstrekking over klimaatgerelateerde lobbyactiviteiten was verbeterd, maar moedigden een evaluatie aan om te kijken of deze activiteiten in lijn zijn met de klimaatstrategie.

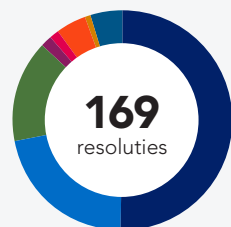
## Stemoverzicht

Wij stelden stemaanbevelingen op voor **127** vergaderingen (**1,855** resoluties) in het afgelopen kwartaal.



- Totaal aantal vergaderingen met positieve stem **46,5%**
- Vergaderingen met negatieve stem (of negatieve stem EN onthouding van stemming) **46,5%**
- Vergaderingen gestemd conform het bestuursadvies volgens het uitzonderingsprincipe **7,1%**

Wij gaven een aanbeveling om tegen te stemmen of zich te onthouden voor **169** resoluties in het afgelopen kwartaal.



- Samenstelling van het bestuur **50,3%**
- Beloning **21,9%**
- Aandeelhoudersresolutie **14,8%**
- Kapitaalstructuur en dividende **1,8%**
- Statutenwijziging **1,2%**
- Audit en boekhouding **4,7%**
- Investerings/fusies en overnames **0,6%**
- Overige **4,7%**

### Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Spanje)

Het stembeleid van de klanten gaf aanwijzingen om voor alle agendapunten te stemmen, met uitzondering van de herverkiezing van één bestuurder en de adviserende stemming over het beloningsrapport. De bank heeft een uitgebreide klimaatscenarioanalyse uitgevoerd, waarbij gebruik is gemaakt van diverse scenario's van het Network for Greening the Financial System en het Intergovernmental Panel on Climate Change, en heeft deze gekoppeld aan hun strategie en deze aan stresstests onderworpen. Hierdoor was het mogelijk om voor de herverkiezing van de bestuurder te stemmen.

Tijdens onze engagementbijeenkomst bevestigde het bedrijf een herziening van de schaal voor het totale aandeelhoudersrendement om deze strenger te maken. De beloningscommissie evalueert de schaal jaarlijks en het systeem evolueert om flexibiliteit te waarborgen, rekening houdend met de volatiliteit van de activiteiten in de verschillende regio's waarin het bedrijf actief is. Hoewel de secundaire arbeidsvoorwaarden van de CEO relatief genereus lijken, ligt het salaris van de CEO op het 35e percentiel ten opzichte van collega's. Hiermee werd aan de voorwaarden voor een stem vóór het beloningsrapport voldaan.

### Emerson Electric Co (VS)

Een discrepantie met het beleid van de klanten leidde tot een stem tegen de voorzitter van de benoemings- en bestuurscommissie vanwege de geclassificeerde bestuursstructuur. Hoewel het bedrijf een voorstel van het management heeft om de raad te declassificeren, heeft het geen stappen ondernomen om de statuten te wijzigen en de vereiste van een supermeerderheid af te schaffen, wat essentieel is voor het declassificeren van de Raad.

De buitensporige ambtstermijn van de accountant van meer dan 80 jaar en het ontbreken van plannen voor de rolatie van de accountant waren aanleiding voor een stem tegen de voorzitter van de auditcommissie en de bekrachtiging van de onafhankelijke accountant. Overeenstemming met het beleid van de klanten leidde tot steun voor het management op alle andere punten, waaronder de verkiezing van de overige bestuurders, het punt over de beloningsstemming en het punt over de afschaffing van de hiërarchische structuur van de Raad van Bestuur.

### DSV (Denemarken)

Het stembeleid van de klanten heeft het beloningsverslag onder de aandacht gebracht op basis van een aantal punten van zorg. Hieronder viel onder meer het ontbreken van openbaar gemaakte drempel-, streef- en maximumwaarden in het kader van de kortetermijnbonus (STI), waardoor beleggers niet kunnen beoordelen of de beloonde resultaten gerechtvaardigd zijn. Andere punten van zorg waren de binaire structuur van de STI en de sterke afhankelijkheid van een aandelenkoersindicator die zowel in de STI als in de langetermijnbonus (LTI) terugkomt. We vonden deze dubbele weergave ongepast, omdat hierdoor te veel nadruk wordt gelegd op één enkele, door externe factoren beïnvloede maatstaf, en het risico bestaat dat kortetermijngedrag wordt aangemoedigd.

Het beleid van de klanten voorzag ook in onthouding bij de herverkiezing van de voorzitter. We hebben kennis genomen van de aanhoudende bezorgdheid over de onafhankelijkheid op het niveau van de audit- en governancecommissie en de lange ambtstermijn van de voorzitter. We erkenden echter de noodzaak van continuïteit tijdens de integratieperiode van Schenker, de waardevolle boekhoudkundige expertise die hij inbrengt in de auditcommissie en de verzekering van de onderneming dat er aan opvolgingsplanning wordt gewerkt. Daarom was een stem ter ondersteuning van de voorzitter gerechtvaardigd.

### Deere & Co (VS)

Het stembeleid van de klanten voorzag in een stem tegen alle drie de aandeelhoudersvoorstellen. Het eerste voorstel, waarin werd gevraagd om een rapport over het verwachte rendement op de investering in de emissiereductiedoelstellingen van het bedrijf, leek ongegrond. Deere beschikt al over een duidelijk omschreven strategie, waarmee het verwacht nieuwe omzetkansen voor zichzelf en hun klanten te creëren en tegelijkertijd kostenbesparingen te realiseren. Het tweede voorstel, om het recht op handelen via schriftelijke instemming in te voeren, werd niet ondersteund door het stembeleid. Hiermee wordt de voorkeur uitgesproken voor het recht van aandeelhouders om een bijzondere vergadering bijeen te roepen boven het recht om bij schriftelijke instemming te handelen, en wordt de opvatting gedeeld dat de bepalingen inzake voorafgaande kennisgeving in het proces van de jaarlijkse aandeelhoudersvergadering bescherming bieden aan minderheidsaandeelhouders.

Het derde voorstel, waarin werd gevraagd om een rapport over de risico's van het uitsluiten van op geloof gebaseerde zakelijke belangenorganisaties, zou onnodig veel tijd en middelen van het management vereisen. Deere zet zich in voor een eerlijke, inclusieve en respectvolle behandeling van werknemers, zoals uiteengezet in hun gedragscode. Het bedrijf heeft ook stappen ondernomen om de algehele betrokkenheid van werknemers te verbeteren en lijkt goed te presteren op het gebied van het behoud van werknemers.

### TransDigm (VS)

Het beleid van de klanten vestigde de aandacht op de voorzitter van de beloningscommissie en de goedkeuring van de beloning van de genoemde leidinggevende functionarissen. Uit analyse bleek dat de beloning en prestaties van de CEO voor het verslagjaar redelijk op elkaar waren afgestemd. Het bedrijf blijft inspelen op de zorgen van aandeelhouders over beloningen en heeft terughoudendheid betracht, waarbij verschillende leidinggevendenden vrijwillig een salarisverlaging van 20% voor drie maanden hebben geaccepteerd als reactie op een staking bij een grote vliegtuigfabriek. Dit maakte een stem vóór mogelijk, bij wijze van uitzondering op het beleid. TransDigm hanteert problematische beloningsregelingen, waarbij de belangen van aandeelhouders niet goed worden afgestemd op de bonusregelingen op lange termijn. Daarnaast ontbreekt een effectief beleid om onterecht uitbetaalde bonussen terug te vorderen. We zullen met het bedrijf in gesprek blijven over deze zaken.

**Uitsluitend voor professionele beleggers.** Dit is een publicitaire mededeling. Hermes Equity Ownership Services ('EOS') voert geen geregleerde activiteiten uit. Dit document is uitsluitend bedoeld ter informatie. Er wordt geen rekening gehouden met specifieke beleggingsdoelstellingen, met de financiële situatie of met de specifieke behoeften van een bepaalde ontvangende partij. EOS en Hermes Stewardship North America Inc. ('HSNA') geven geen beleggingsadvies. Op basis van de informatie vervat in dit document mag geen actie worden ondernomen of nagelaten. Alle erin opgenomen opinies kunnen wijzigen. Dit document kan een lijst met klanten bevatten. Wij maken u erop attent dat vermelding op deze lijst niet mag worden opgevat als onderschrijving van de diensten van EOS of HSNA. De maatschappelijke zetel van EOS is gevestigd te Sixth Floor, 150 Cheapside, Londen EC2V 6ET, Verenigd Koninkrijk. Het hoofdkantoor van HSNA is gevestigd te 1001 Liberty Avenue, Pittsburgh, PA 15222-3779, Verenigde Staten. Telefoongesprekken kunnen worden opgenomen voor trainings- en monitoringsdoeleinden.

**VERTROUWELIJKHEID:** Door kennis te nemen van dit verslag, verklaart u dat de inhoud ervan vertrouwelijk is en stemt u ermee in de vertrouwelijkheid van dit rapport te beschermen. U mag dit verslag uitsluitend gebruiken voor uw eigen interne zakelijke doeleinden. U mag dit verslag niet geheel of gedeeltelijk doorgeven of publiceren aan derden of zodanig dat het openbaar wordt, in welke vorm of op welke wijze dan ook. Elke schending van deze verplichting kan ertoe leiden dat EOS u de toegang tot toekomstige verslagen ontzegt.

## Federated Hermes

Federated Hermes is wereldleider op het vlak van actief, verantwoord beleggen.

Geleid door onze overtuiging dat verantwoord beleggen de beste manier is om op lange termijn vermogen te genereren, bieden we gespecialiseerde mogelijkheden voor eigen vermogen, vastrentende waarden en private markten, beheerstrategieën op het gebied van multi-asset en liquiditeit evenals wereldwijd toonaangevend stewardship.

Ons doel is mensen helpen om beter te beleggen en een beter pensioen te genieten, klanten helpen om beter naar risico gewogen rendement te behalen en, waar mogelijk, bij te dragen aan positieve resultaten die de brede samenleving ten goede komen.

## Onze mogelijkheden op het gebied van beleggen en stewardship:

- **Actieve aandelen:** mondiaal en regionaal
- **Vastrentende waarden:** verdeeld over regio's, sectoren en de rendementscurve
- **Liquiditeit:** oplossingen op basis van vijf decennia ervaring
- **Private markten:** private equity, private credit, onroerend goed en infrastructuur
- **Stewardship:** maatschappelijke betrokkenheid, stemmen bij volmacht en lobbyen voor beleid

## Waarom EOS?

EOS stelt institutionele aandeelhouders over de hele wereld in staat om aan hun fiduciaire verantwoordelijkheden te voldoen en actief eigenaar te worden van beursgenoteerde ondernemingen. Het uitgangspunt van EOS is dat bedrijven met goed geïnformeerde en betrokken aandeelhouders waarschijnlijk betere prestaties op lange termijn zullen behalen dan bedrijven die dergelijke aandeelhouders niet hebben.

## Contactgegevens

EOS

Leon Kamhi    Leon.Kamhi@FederatedHermes.com

Bezoek voor verdere informatie [www.hermes-investment.com](http://www.hermes-investment.com)  
of neem contact met ons op via sociale media:

