

Stichting Pensioenfonds APF

Q2 2025

Het doel van de **reo**[®] (responsible engagement overlay) service is om bedrijven waarin onze klanten zijn belegd aan te spreken (engagen) op ESG-kwesties. De focus ligt op het verbeteren van het beleggingsresultaat op lange termijn. Wij willen bedrijven helpen om de continuïteit van de eigen activiteiten en die van hun keten te waarborgen en zo hun sociale licence to operate te beschermen.

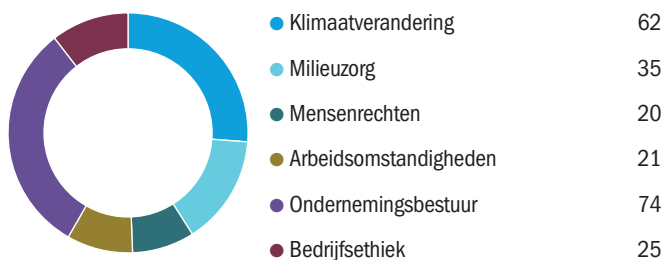
Aantal aangesproken ondernemingen dit kwartaal

Engagements	Aangesproken ondernemingen	Behaalde milestones	Aantal landen
144	105	16	16

Engagement naar regio



Engagement naar onderwerp



Behaalde milestones naar onderwerp

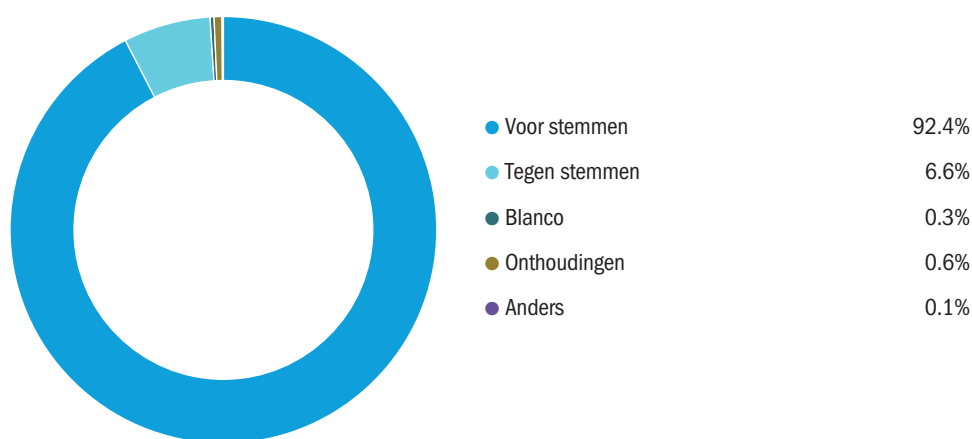


* Bedrijven kunnen zijn aangesproken op meer dan een onderwerp.

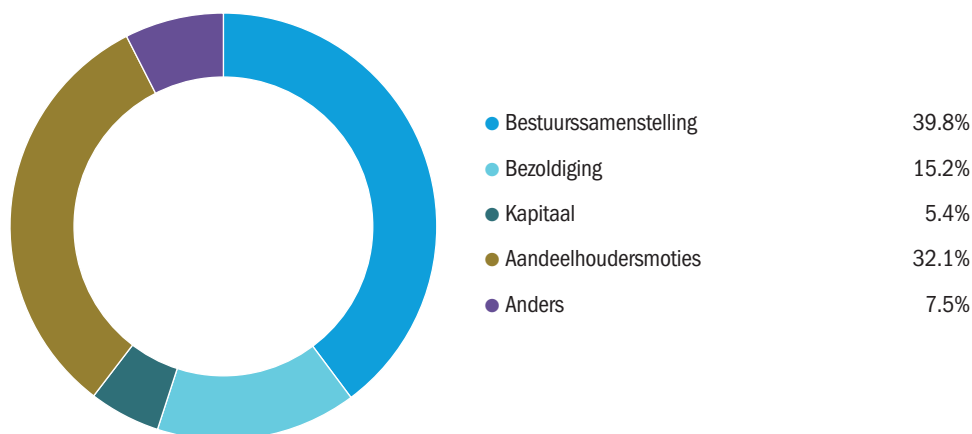
Stemresultaten: **

Aantal AVA's	493
Aantal stemmen	7248

Stemverdeling



Stemmen tegen en onthoudingen naar onderwerp



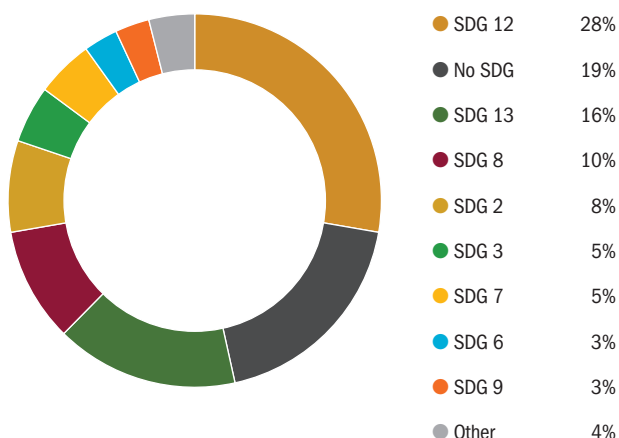
** Dit verslag is opgesteld met behulp van gegevens die zijn verstrekt door een externe aanbieder van het elektronisch stemplatform. De statistieken zijn exclusief stemmingen met nul aandelen en herinschrijvingen. Vergaderingen/stemmingen/voorstellen/ worden geacht niet in stemming te zijn gebracht indien: de stembiljetten zijn verworpen door stemgerechtigde tussenpersonen (bv. indien de nodige documenten (zoals volmachten, bevestiging van de uiteindelijke gerechtigde, enz.) niet aanwezig waren); geïnstrueerd als "Niet stemmen" (bv. op aandelenblokkerende markten); of geen instructie hebben gekregen.

Engagements en Sustainable Development Goals (SDGs)

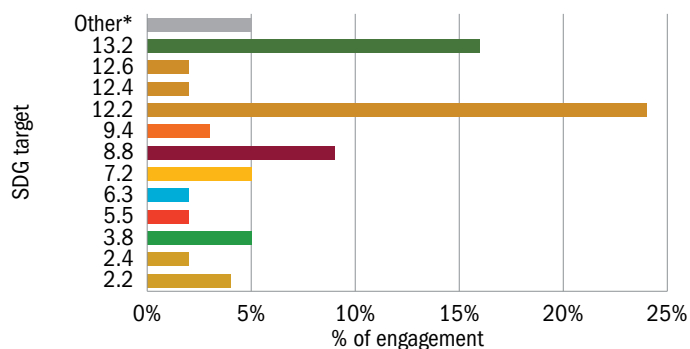
De 17 doelstellingen voor duurzame ontwikkeling (SDG's) zijn ontwikkeld door de VN en bedrijfstakoverkoepelende stakeholders, met het oog op het opstellen van een routekaart naar een duurzamere wereld.

Wij gebruiken de gedetailleerde onderliggende SDG-doelstellingen om de positieve maatschappelijke en milieugevolgen van engagement inzichtelijk te maken.

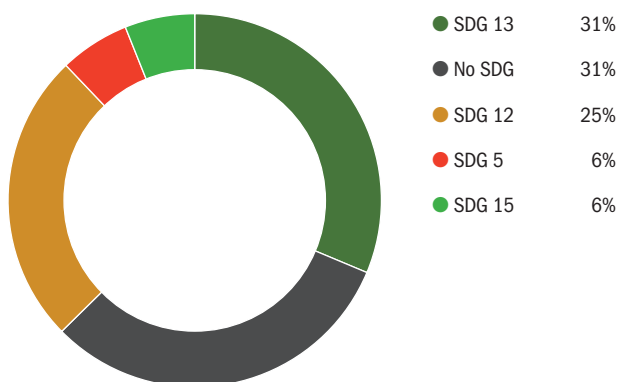
Engagement SDG niveau



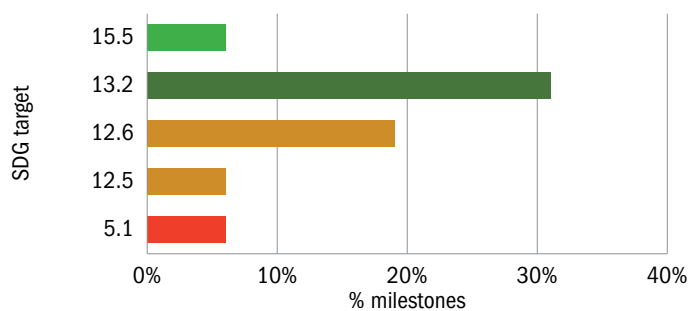
Engagement onderliggende SDG doelstelling



Milestone SDG niveau



Milestone onderliggende SDG doelstelling



*Other vertegenwoordigt SDG subdoelen die minder dan 2% van de relevante SDG uitmaken.



Engagement casestudy

Naam: ASR Nederland NV

Land: Nederland

Sector: Financiële instellingen

Prioriteitsbedrijf: ✓

ESG-risicoscore: 

Reactie op engagement:

Thema: Arbeidsomstandigheden

Onderwerp: Het opbouwen van een concurrentievoordeel door middel van bedrijfscultuur en versterking van de positie van werknemers

SDG:



8.8

Achtergrond

ASR Nederland is een van de grootste verzekeringsmaatschappijen van Nederland en biedt een uitgebreid assortiment levensverzekeringen en niet-levensverzekeringsproducten, evenals hypotheek- en bankdiensten. Onder leiding van Jos Baeten is ASR van 17 gefragmenteerde "koninkrijken" veranderd in een uniforme organisatie met duidelijke verantwoordelijkheid. Hun filosofie om "de beste, niet de grootste" te zijn, zorgt voor een consistente acceptatiediscipline (gecombineerde ratio van 92-94%) en een premiegroei van 3-5%. Door hun kenmerkende aanpak, waaronder de cultuur van geen bonussen, staat ASR als werkgever op nummer 1 in Nederland. Het bedrijf heeft een toegankelijke leiderschapsstijl aangenomen, waarbij leidinggevend in open kantoren zitten, wat hun toewijding aan transparantie en een vlakke organisatiestructuur toont. Hun nadruk op continue kostenefficiëntie zorgt voor duurzame prestaties en vormt een sterke basis voor de doorlopende Aegon-integratie.

Actie

We hebben met het bedrijf gesproken over hun bedrijfscultuur. ASR maakt besluitvorming op het laagst mogelijke niveau mogelijk en richt zich op intrinsieke motivatie in plaats van bonussen, waardoor een concurrerende beloning wordt geboden met sterke secundaire voordelen en ontwikkelingsmogelijkheden. Het bedrijf heeft een bedrijfscultuur opgebouwd rondom transparantie die culturele waarden weerspiegelt. Ook wordt de betrokkenheid van werknemers regelmatig gemeten en wordt ervoor gezorgd dat werknemers hun gezamenlijke doel begrijpen. Hun aanpak combineert gecentraliseerde waarden met gelokaliseerde uitvoering, waardoor een sterke kerncultuur behouden blijft en lokale managementteams veel autonomie krijgen. Dit culturele kader is van grote waarde gebleken bij de integratie van Aegon Nederland. Hierbij werd geprofiteerd van de duidelijke strategische richting van ASR.

Oordeel

Wij vinden dat de bedrijfscultuur van ASR een belangrijk concurrentievoordeel is geworden in hun thuismarkt, wat bijdraagt aan een uitstekende bedrijfsvoering. Hun onderscheidende benadering van de motivatie en betrokkenheid van medewerkers heeft de aantrekking van talent niet belemmerd, terwijl hun nadruk op continue kostenefficiëntie duurzame prestaties oplevert. Deze culturele basis is met name waardevol tijdens de Aegon-integratie, waar de duidelijke strategische richting van ASR een aanvulling vormt op hun vergelijkbare organisatorische waarden. De afstemming van cultuur en bedrijfsstrategie suggereert dat het bedrijf financiële doelstellingen kan blijven behalen terwijl ze tegelijkertijd hun stakeholdergerichte benadering behouden.

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



Laag



Matig



Bovengemiddeld



Hoog

Engagement casestudy

Naam: Chevron Corp

Land: VS

Sector: Energie

Prioriteitsbedrijf: ✓

ESG-risicoscore: 

Reactie op engagement: Goed

Thema: Klimaatverandering, Corporate governance **Onderwerp:** Aandacht voor zorgen door verbeterde governance en duurzaamheidstoezicht

SDG:  13.2

Achtergrond

Chevron is een van de grootste geïntegreerde energiebedrijven ter wereld en is actief in de hele olie- en gaswaardeketen, van exploratie en productie tot raffinage en kleinhandeldistributie. Het bedrijf werd geconfronteerd met drie belangrijke voorstellen aan aandeelhouders met betrekking tot mensenrechten, scenarioplanning voor anti-net zero emissies (NZE) en vereisten voor de drempelwaarde voor speciale vergaderingen. De aanpak van het bedrijf van deze voorstellen weerspiegelt bredere uitdagingen in het balanceren van traditionele energieactiviteiten met veranderende ecologische en sociale verwachtingen. Het voorstel voor mensenrechten benadrukte de noodzaak van beter toezicht en betere openbaarmaking, terwijl het voorstel voor het anti-NZE-scenario blijk gaf van voortdurende spanningen tussen klimaatverplichtingen en operationele strategie. Het governance-voorstel met betrekking tot de drempelwaarde voor speciale vergaderingen vertegenwoordigde de aanhoudende interesse van aandeelhouders in het versterken van de verantwoordingsmechanismen.

Actie

Wij hebben deze voorstellen besproken met het management en elk voorstel systematisch onderzocht. Wat betreft mensenrechten heeft het bedrijf aangetoond dat ze gecodificeerd toezicht op de raad van bestuur hebben en dat ze een sterk mensenrechtenbeleid hebben geïmplementeerd dat is geïntegreerd in het risicobeheerproces van het bedrijf. Uit onze analyse bleek dat de voorstander van het anti-NZE-scenario het gebruik van scenarioplanning door het bedrijf in hun strategieontwikkeling verkeerd had begrepen. De drempelwaarde van 15% voor speciale vergaderingen van het bedrijf bleek in lijn te zijn met, of beter dan, strategische bedrijven in dezelfde sector. Het management heeft ook aandacht besteed aan beloningskwesties, met uitleg over toegenomen risico's als gevolg van de beveiligingsbehoefte van leidinggevenden, met name na specifieke incidenten zoals protestacties bij hun Oakland-vestiging in januari 2024. Het bedrijf handhaafde sterke prestatie-loonverhoudingen.

Oordeel

Het engagement onthulde de methodische aanpak van Chevron om problemen van aandeelhouders aan te pakken door middel van verbeterde governancestructuren en operationeel toezicht. De integratie van het mensenrechtenbeleid en het toezicht op bestuursniveau tonen aan dat het bedrijf zich inzet voor systematisch risicobeheer. Hoewel sommige aandeelhouders wellicht een agressievere klimaatactie willen, lijkt de aanpak van het bedrijf van scenarioplanning binnen hun operationele context weloverwogen. De sterke afstemming tussen salaris en prestaties en de gerechtvaardigde aanpassingen in de beloning in verband met de beveiliging wijzen op passend toezicht van de raad van bestuur op de beloning van het management.

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

 Laag

 Matig

 Bovengemiddeld

 Hoog

Engagement casestudy

Naam: Microsoft Corp

Land: VS

Sector: IT

Prioriteitsbedrijf: ✓

ESG-risicoscore: 

Reactie op engagement: Goed

Thema: Mensenrechten

Onderwerp: Evenwicht tussen AI-innovatie en verantwoordelijke governance, transformatie van de gezondheidszorg

SDG:  3.8

Achtergrond

Microsoft richt zich op twee belangrijke prioriteiten in het AI-landschap van de gezondheidszorg: het implementeren van robuuste AI-governance en het bevorderen van innovatie in de gezondheidszorg via hun commerciële cloudplatform. Op het gebied van governance hanteert het bedrijf uitgebreide toezichtskaders voor gevoelige technologieën, waarbij de verantwoording op uitvoerend niveau ligt onder leiding van directeur Brad Smith. De verantwoorde AI-aanpak van het bedrijf werd onlangs gevalideerd toen een onafhankelijke externe expert op het gebied van mensenrechten bevestigde dat hun interne onderzoek geen bewijs had opgeleverd voor het gebruik van Microsoft-clouddiensten bij bewakingsactiviteiten in Gaza. Tegelijkertijd pakt het bedrijf de uitdaging van de explosie aan kennis in de gezondheidszorg aan, waarbij de hoeveelheid medische informatie elke 73 dagen verdubbelt en daarmee de menselijke cognitieve capaciteit overtreft. Dit doet het bedrijf door zijn commerciële cloudplatform te positioneren met gespecialiseerde AI-oplossingen om de workflowefficiëntie en klinische besluitvormingsondersteuning te verbeteren.

Actie

Ons engagement was gericht op de benadering van Microsoft ten aanzien van AI-innovatie en -governance in de gezondheidszorg. Het bedrijf heeft strikte controle over AI-implementatie, met name in gevoelige contexten, met verplichte impactbeoordelingen en een uitgebreid onderzoek naar gevoelige gebruiksscenario's. Specifiek in de gezondheidszorg breidt het bedrijf zijn cloudplatform uit met gespecialiseerde oplossingen, met name via de overname van Dragon voor ambiënte klinische documentatie. Deze technologie richt zich rechtstreeks op productiviteitsuitdagingen voor eerstelijnszorgmedewerkers door het maken van klinische aantekeningen en het samenvatten van bewijsmateriaal te automatiseren, waardoor zorgverleners meer tijd met patiënten kunnen doorbrengen. De gedifferentieerde aanpak combineert uitgebreide cloudmogelijkheden met branchespecifieke oplossingen en positioneert deze binnen onze investeringscategorieën 'AI in de gezondheidszorg: Workflowefficiëntie' en 'Klinische beslissingsondersteuning'. Het bedrijf blijft zich inzetten voor een verantwoordelijke AI-implementatie en het tegelijkertijd aanpakken van zowel klinische resultaten als duurzaamheidsdoelstellingen.

Oordeel

Microsoft brengt AI-innovatie in de gezondheidszorg in evenwicht met verantwoordelijke governance. Hun investeringen in klinische intelligentie en workflowautomatisering komen overeen met onze mening dat AI de gezondheidszorg steeds meer zal ondersteunen, waardoor de diagnostiek mogelijk wordt verbeterd en de administratieve lasten worden verminderd. De Dragon Copilot-oplossing sluit aan bij onze focus op workflowefficiëntie op korte termijn. De proactieve governancekaders en transparante afhandeling van gevoelige kwesties wijzen op een effectief beheer van zowel kansen als risico's bij AI-implementatie. Hun aanpak komt overeen met de nadruk van ons investeringskader op oplossingen die gevalideerde AI integreren in bestaande workflows in de gezondheidszorg, terwijl naleving van regelgeving en meetbare resultaten worden gegarandeerd.

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

 Laag

 Matig

 Bovengemiddeld

 Hoog

Engagement casestudy

Naam: Nomura Holdings Inc

Land: Japan

Sector: Financiële instellingen

Prioriteitsbedrijf: ✓

ESG-risicoscore: 

Reactie op engagement: Voldoende

Thema: Arbeidsomstandigheden

Onderwerp: Een evenwicht vinden tussen de ondernemerscultuur en robuuste kaders voor risicobeheer

SDG:



8.8



8.7

Achtergrond

Nomura is een wereldwijde financiële dienstverlener met het hoofdkantoor in Tokio en een aanzienlijke aanwezigheid in Azië, Europa en Noord- en Zuid-Amerika. Volgens ons staat de ondernemerscultuur van Nomura centraal bij het behalen van hun bedrijfsdoelstellingen, maar hun benadering van risicobeheer en culturele afstemming lijkt meer reactief dan strategisch. Hoewel er uitgebreide controlekaders zijn geïmplementeerd, waaronder dubbele beoordelingssystemen voor werknemers, gedragscommissies en verbeterde monitoring, zijn er minder aanwijzingen voor een fundamentele culturele transformatie die toekomstige problemen zou kunnen voorkomen. De nadruk op monitoring en naleving is noodzakelijk, maar geeft wel aan dat ze nog steeds proberen de juiste balans te vinden tussen hun ondernemerscultuur en robuust risicobeheer, vooral na recente incidenten op het gebied van cyberbeveiliging. We hebben met hen gesproken over hun cultuur en risicobeheer.

Actie

Het bedrijf heeft een dubbel scoresysteem geïmplementeerd voor werknemers, waarbij de prestaties en de ELCC-scores (ethiek, leiderschap, gedrag en naleving) van A-E worden gecombineerd, waarbij lage scores een negatieve invloed hebben op de beloning en de promotie. Ze hebben de wervingsprocedures verbeterd met specifieke vragenlijsten over gedrag/naleving en de eerstelijnstoezicht versterkt na eerdere gedragsincidenten. Wat het recente cyberbeveiligingsincident betreft, werden de online makelaarsaccounts van Nomura in gevaar gebracht door geavanceerde phishingaanvallen (sindsdien heeft het bedrijf tweefactorauthenticatie verplicht gesteld). Hoewel het in eerste instantie terughoudend was wat betreft compensatie voor de verliezen van klanten, werkt het nu samen met de Japanese Securities Dealers Association om passende oplossingen te vinden.

Oordeel

Hoewel Nomura aanzienlijke verbeteringen heeft aangebracht in hun kaders voor risicobeheer, zouden we graag concreter bewijs ontvangen dat hun cultuur van risicobeperking is veranderd. Hoewel er structurele elementen bestaan (bijv. klokkenluiderskanalen of gedragsbeoordelingen), is er weinig bewijs dat deze leiden tot blijvende gedragsveranderingen, met name op risicovolle gebieden zoals vermogensbeheer waar eerder problemen waren. De belangrijkste uitdaging blijft het integreren van risico- en nalevingskaders in hun ondernemerscultuur op een manier die authentiek aanvoelt in plaats van opgelegd. Als het bedrijf consistentie blijft vertonen en zonder verdere incidenten blijft functioneren terwijl het zich voortdurend houdt aan hun verbeterde risicokaders, kunnen we onze beoordeling herzien.

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



Laag



Matig



Bovengemiddeld



Hoog

Engagement casestudy

Naam: Pfizer Inc

Land: VS

Sector: Gezondheidszorg

Prioriteitsbedrijf: ✓

ESG-risicoscore: 

Reactie op engagement: Voldoende

Thema: Corporate governance

Onderwerp: Navigeren door beloning en diversiteit in de raad van bestuur tijdens een strategische transitie

SDG:



5.5



12.2

Achtergrond

Pfizer is een van de grootste farmaceutische bedrijven ter wereld, met wereldwijde activiteiten in meer dan 125 landen. Het beloningscomité van het bedrijf heeft in juli 2024 aanzienlijke wijzigingen aangebracht in de LTI-beloningen (Long-Term Incentive) in de cyclus, waarbij de vestingperiodes en prestatieperiodes voor Performance Share Awards (PSA's) en 5-jarige Total Shareholder Return Units (TSRU's) met twee jaar werden verlengd. Deze wijzigingen hadden betrekking op ongeveer 9.000 werknemers en werden doorgevoerd na nul uitbetalingen van prestatieaandelen van 2021 en TSRU's van 2019. De veranderingen waren bijzonder opmerkelijk, aangezien ze zich voordeden tijdens moeilijke marktomstandigheden en strategische herpositionering. Bovendien daalde de genderdiversiteit binnen de raad van bestuur van het bedrijf van 30% naar 18% nadat Helen Hobbs met pensioen ging, wat tot zorgen leidde over de samenstelling van de raad van bestuur en de opvolgingsplanning.

Actie

We hebben Pfizer gesproken om meer te weten te komen. Het bedrijf legde uit dat de compensatiewijzigingen nodig waren om problemen met retentie aan te pakken, omdat het problemen met nuluitbetalingen zag die van invloed waren op meerdere beloningscycli. De wijzigingen werden doorgevoerd nadat twee beloningen op nul werden uitgekeerd. De verwachting was dat de beloningen voor 2022 en 2023 ook op nul zouden worden uitgekeerd als er niet werd ingegrepen. Om de samenstelling van de raad van bestuur te versterken, zijn er twee mannelijke directeuren met financiële expertise aangesteld. Het bedrijf erkent echter dat deze benoemingen een genderdiversiteitskloof hebben veroorzaakt.

Oordeel

Hoewel de compensatiewijzigingen van Pfizer een ongebruikelijke stap vormen bij het aanpassen van de beloningen tijdens de cyclus, gaf het bedrijf een duidelijke onderbouwing met betrekking tot de uitdagingen op het gebied van personeelsbehoud en de bedrijfsomstandigheden. De afname van de genderdiversiteit in de raad van bestuur blijft echter een punt van zorg. Hier moet bij toekomstige benoemingen aandacht aan worden besteed, waarbij de vereiste mix van vaardigheden in het achterhoofd moet worden gehouden. Voortdurende bewaking van zowel beloningspraktijken als bestuursdiversiteit zal belangrijk zijn om de effectiviteit op de lange termijn te waarborgen.

ESG-risicoscore:

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



Laag



Matig



Bovengemiddeld



Hoog

Engagement casestudy

Naam: Smurfit WestRock PLC

Land: Ierland

Sector: Basismaterialen

Prioriteitsbedrijf: ✓

ESG-risicoscore: 

Reactie op engagement:

Thema: Klimaatverandering, Milieubeheer

Onderwerp: Vooruitgang op het gebied van duurzaamheidsintegratie na de fusie en het aanpakken van openbaarmaking

SDG:



15.5



13.2

Achtergrond

Smurfit Westrock is een van 's werelds grootste fabrikanten van papieren verpakkingen. Het bedrijf blijft tekenen vertonen van het verbeteren van de kwaliteit van de bestaande activa van Westrock. De rationalisatie van de portfolio is positief, zowel vanuit een financieel als duurzaamheidsoogpunt, aangezien minder efficiënte, oudere en meer uitstotende activa worden afgestoten. Het bedrijf ziet nog steeds een goede interne opbrengst van decarbonisatieprojecten en de vraag van klanten naar duurzame verpakkingen neemt niet af. Het bedrijf richt zich op decarbonisatieprojecten met een duidelijke business case. Belangrijke structurele veranderingen zijn onder meer de sluiting van faciliteiten in de VS (500.000 ton capaciteitsvermindering van karton in containers), Mexico en Nederland (totaal circa 600.000 ton). Dit draagt bij aan een absolute verlaging van de uitstoot en zou moeten bijdragen aan een daling van de EVIC-koolstofintensiteit.

Actie

We hebben contact opgenomen met het Hoofd Duurzaamheid om de vooruitgang te bespreken van de integratie van duurzaamheid in beide oudere bedrijven. Het bedrijf verwacht eind 2024 nieuwe duurzaamheidsdoelstellingen te publiceren, waaronder een nieuw door SBTi geïntegreerd klimaatdoel. De integratie van duurzaamheidsdatasystemen is nog steeds gaande, maar er zijn uitdagingen rondom de verschillende meetmethoden van oudere bedrijven. Hun analyseproject voor klimaatscenario's begon in 2024 op alle locaties, met naar verwachting extra klimaatrisicomodellering in 2025. Smurfit werkt samen met een consultancy om fysieke risico's te combineren met een overzicht Natuurrampen om de risicoverhoging te kwantificeren en deze te gebruiken om de terugverdientijd voor aanpassingsacties te begrijpen. Smurfit werkt ook aan de beoordeling van waterisico's met behulp van de Aqueduct-tool in combinatie met weersonderzoek en prognosemodellen, met plannen om dit uit te breiden naar alle Westrock-fabrieken. Het doel is om in 2026 TNFD-openbaarmakingen te ontwikkelen, zodat er in 2027 over gerapporteerd kan worden. In 2025 richt het zich op het combineren van datasystemen en het ontwikkelen van duurzaamheidsdoelstellingen voor het hele bedrijf.

Oordeel

Hoewel Smurfit vooruitgang boekt in de integratie van duurzaamheid, moeten sommige gebieden voortdurend worden gecontroleerd. Het bedrijf heeft aanzienlijke vooruitgang geboekt in het aanpakken van uitdagingen op het gebied van productveiligheid en de toeleveringsketen, maar de economische beperkingen blijven het tempo van de decarbonisatie op de markt in de VS beïnvloeden. Hun aanpak van duurzaamheidsrapportage is veelbelovend, met plannen voor gecombineerde TCFD/TNFD-rapportage. We blijven de ontwikkeling van hun TNFD-openbaarmakingen en de implementatie van hun gecombineerde duurzaamheidsdoelstellingen volgen.

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



Laag



Matig



Bovengemiddeld



Hoog

Bijlage



SDG	Doel	Samenvatting doel
SDG2	2.1	Een einde maken aan honger en toegang garanderen tot veilig en voedzaam voedsel
SDG2	2.2	Een einde maken aan alle vormen van ondervoeding, vooral bij kinderen en vrouwen
SDG2	2.4	Klimaatbestendige en duurzame voedselproductie invoeren
SDG3	3.8	Toegang tot medicijnen en gezondheidszorg
SDG5	5.1	Een einde maken aan alle vormen van discriminatie jegens vrouwen en meisjes
SDG5	5.5	Verzekeren gelijke kansen voor vrouwen, inclusief leiderschap op alle niveaus;
SDG6	6.3	Waterkwaliteit verbeteren door verontreiniging te beperken
SDG6	6.4	Verhogen efficiëntie watergebruik om een antwoord te bieden op de waterschaarste
SDG7	7.2	Het aandeel hernieuwbare energie in de wereldwijde energiemix aanzienlijk vergroten
SDG8	8.2	Tot meer economische productiviteit komen door innovatie
SDG8	8.8	Veilige werkomgeving bevorderen voor alle werknemers
SDG9	9.4	Voor meer verduurzaming sectoren opwaarderen en moderniseren
SDG11	11.5	Door rampen veroorzaakte maatschappelijke en economische verliezen verminderen
SDG12	12.2	Natuurlijke hulpbronnen duurzaam beheersen en efficiënt gebruiken
SDG12	12.4	Gebruik chemicaliën en afval gedurende de hele cyclus beheersen
SDG12	12.5	Door preventie, vermindering, recycling en hergebruik afval aanzienlijk beperken
SDG12	12.6	Bedrijven aanmoedigen om duurzame praktijken in te stellen en de duurzaamheidsrapportage aan te scherpen
SDG13	13.2	Klimaatplannen integreren in beleid en strategieën
SDG15	15.2	De implementatie van duurzaam beheer van bossen bevorderen
SDG15	15.5	Aantasting van natuurlijke leefgebieden inperken