

# Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Particuliere Beveiliging

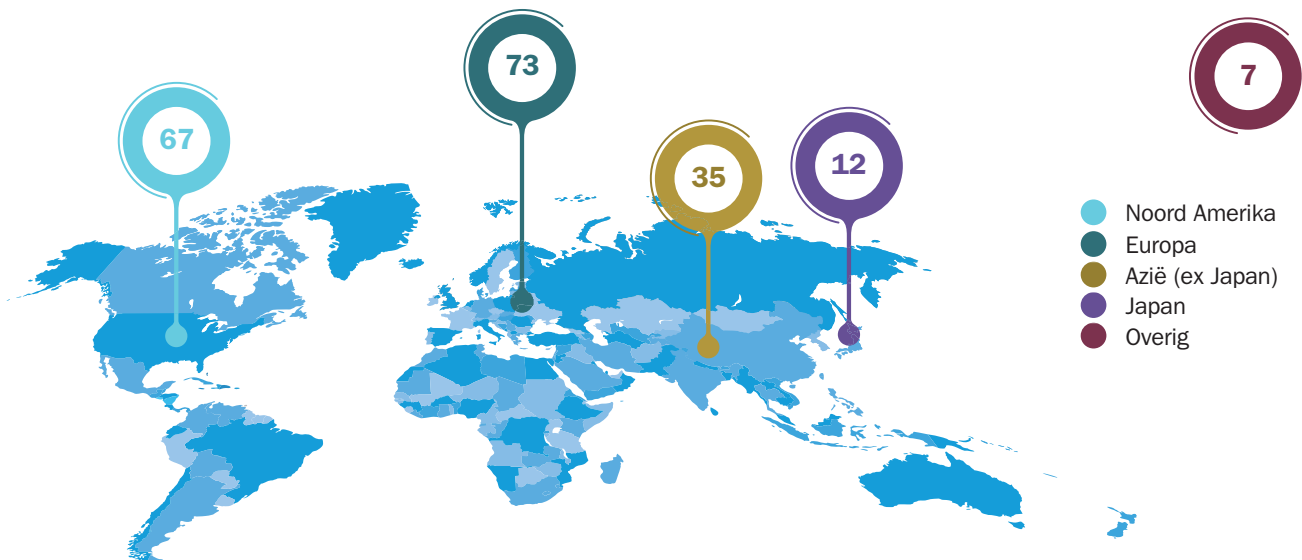
## 4e kwartaal 2023

Het doel van de **reo**<sup>®</sup> (responsible engagement overlay) service is om bedrijven te stimuleren hun handelswijze met betrekking tot ESG (milieu, maatschappij en goed bestuur) te verbeteren. Dit doen wij door ondernemingen 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 commercieel succesvoller te worden door op een veiligere, schonere en meer verantwoorde wijze te werken. Zo zijn bedrijven ook beter gepositioneerd om met ESG-risico's en -kansen om te gaan.

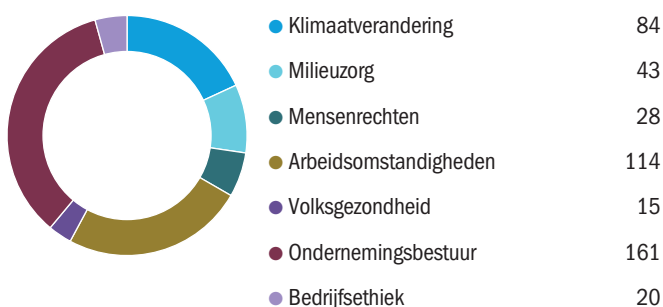
### Aantal aangesproken ondernemingen dit kwartaal

Engagements	Aangesproken ondernemingen	Behaalde milestones	Aantal landen
220	194	69	28

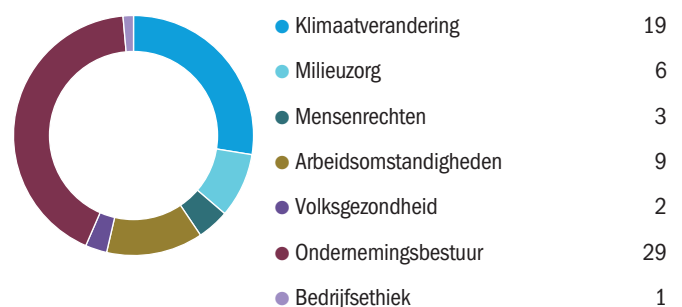
### Engagement naar regio



### Aangesproken ondernemingen naar onderwerp\*



### Behaalde milestones naar onderwerp

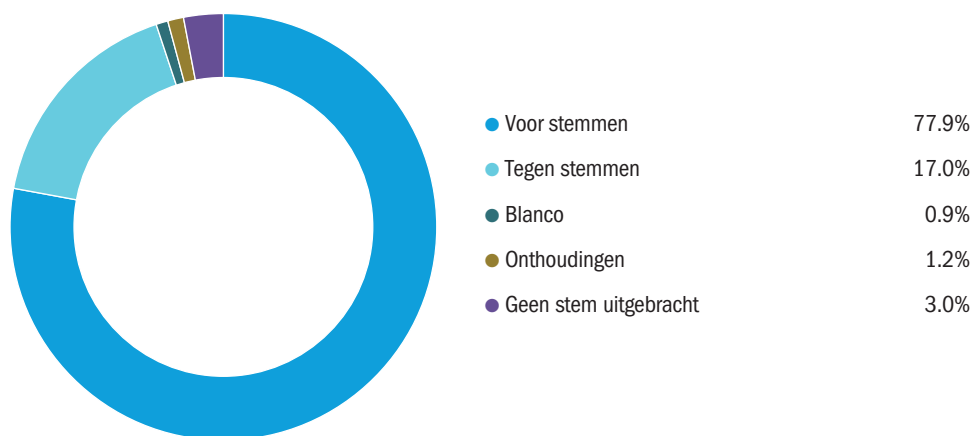


\* Bedrijven kunnen zijn aangesproken op meer dan een onderwerp.

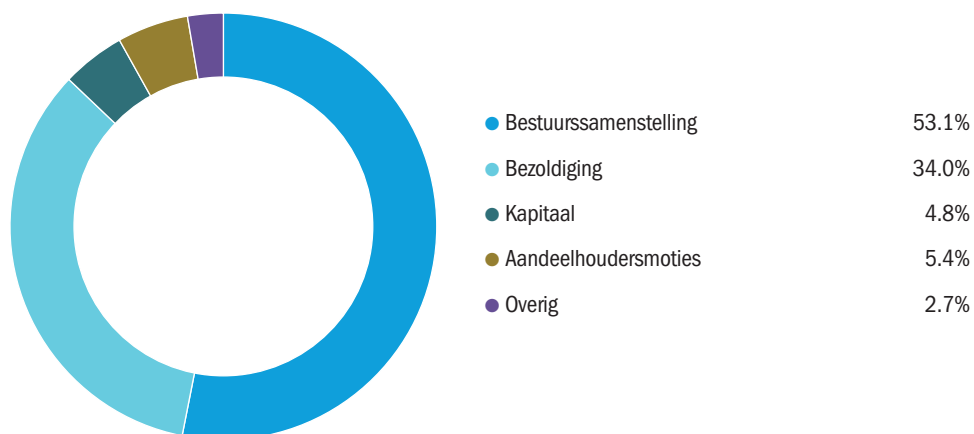
## Stemresultaten: \*\*

Aantal AVA's	93
Aantal stemmen	900

### Aantal stemmen



### Stemmen tegen en onthoudingen naar onderwerp



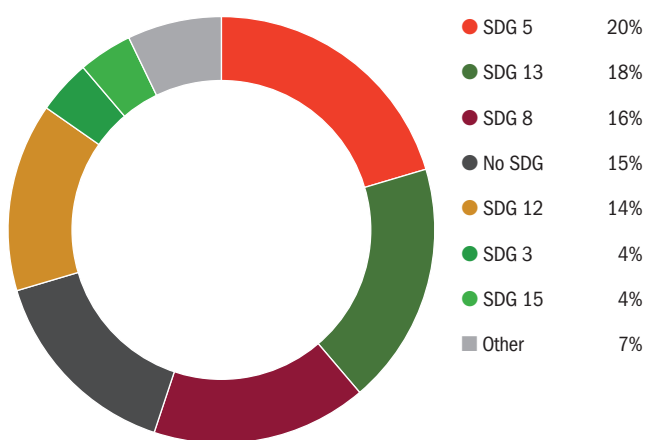
\*\* Dit verslag is opgesteld met behulp van gegevens die zijn verstrekt door een externe aanbieder van het elektronisch stemplatform. De statistieken zijn exclusief stemmingen met nul aandelen en herinschrijvingen. Vergaderingen/stemmingen/voorstellen/ worden geacht niet in stemming te zijn gebracht 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)

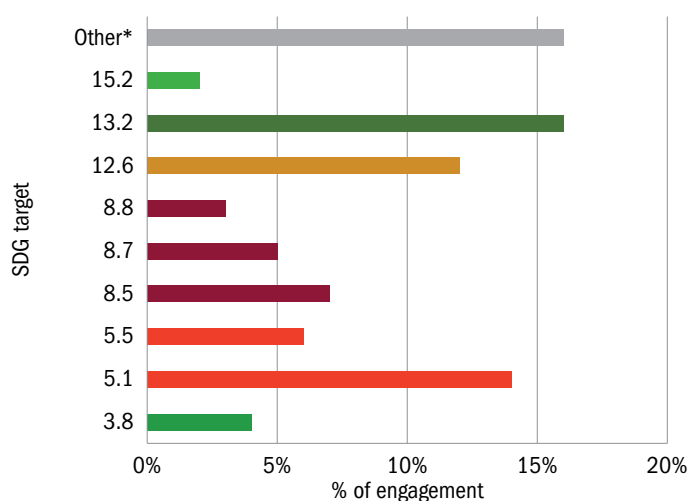
De 17 doelstellingen voor duurzame ontwikkeling (SDG's) zijn ontwikkeld door de VN en bedrijfstakoverkoepelende stakeholders, met het oog op het opstellen van een routekaart naar een duurzamere wereld.

Wij gebruiken de gedetailleerde onderliggende SDG-doelstellingen om de engagementdoelen per bedrijf te bepalen, waar relevant, en om de positieve maatschappelijke en milieugevolgen van engagement te verwoorden. Engagements worden systematisch op doelniveau vastgelegd, om een grotere nauwkeurigheid en een grotere impact mogelijk te maken.

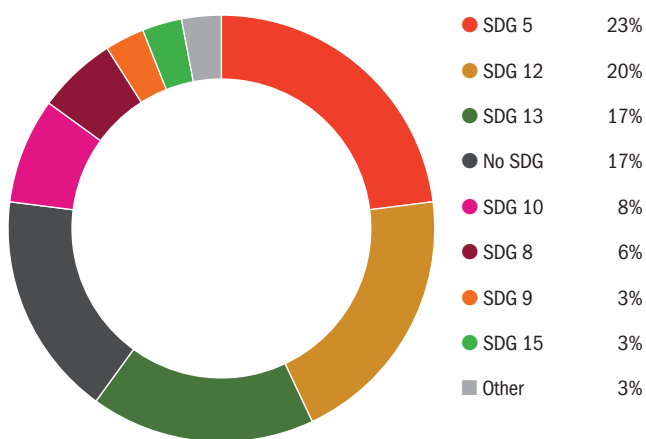
### Engagement SDG niveau



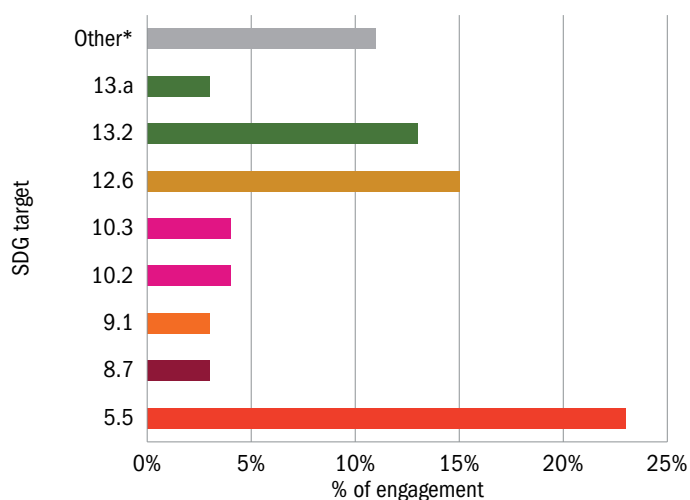
### Engagement onderliggende SDG doelstelling



### Milestone SDG niveau



### Milestone onderliggende SDG doelstelling



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

## Engagement casestudy

**Naam:** Sendas Distribuidora S/A

**Land:** Brazilië

**Sector:** Dagelijkse consumentengoederen

**Prioriteitsbedrijf:** -

**ESG-risicoscore:** 

**Reactie op engagement:** Goed

**Thema:** Corporate governance

**Onderwerp:** Engagement voor effectief bestuur op de lange termijn

### Achtergrond

Sendas Distribuidora (Assai) is een toonaangevend 'cash & carry' voedseldistributie- en detailhandelsconcern in Brazilië. Voorheen een 100%-dochter van Companhia Brasileira de Distribuição (GPA). In maart 2021 is Sendas afgesplitst en aan de beurs genoteerd, zowel in Brazilië als aan de NYSE. Casino Group, controlerend aandeelhouder van GPA, had een belang van 41,3% in het bedrijf. Eind 2022 en begin 2023 kondigde Casino een serie onderhandse plaatsingen aan, waarbij dat belang is verlaagd tot 11,7%. Die beslissing ging gepaard met een belangrijke wijziging in de bestuursstructuur, waaronder de benoeming van een nieuwe, onafhankelijke voorzitter.

### Actie

Met het oog op al deze ontwikkelingen hebben we de onderneming aangesproken op uiteenlopende governance-punten, in het bijzonder de beloningsstructuur. Dat is in 2023 5 keer gebeurd, waarvan drie bijeenkomsten met afgevaardigden vanuit het hele bedrijf (o.a. Investor Relations, Sustainability, de CFO en leden van het nieuwe bestuur). Er wordt op dit moment een strategie van winkeluitbreiding en -verbouwingen uitgevoerd, waardoor het schuldenniveau oploopt. Maar de focus verschuift over niet al te lange tijd naar schuldafbouw. We dringen aan op verbeteringen van de beloningsstructuur die daarmee rekening houden, in het bijzonder prestatiemaatstaven voor de schuldafbouw, naast ook een vereenvoudiging van de kortetermijnbonusregeling. We hebben verder met leden van het duurzaamheidsteam gesproken over de ESG-strategie, in het bijzonder het personeelsbeleid en de CO<sub>2</sub>-afbouw.

### Oordeel

De onderneming heeft zich bijzonder open getoond ten aanzien van onze engagementverzoeken na de jaarvergadering van april. Sterker nog, er is proactief contact met ons gezocht voor een gesprek over de bezoldigingsstructuur met diverse nieuwe bestuursleden. Na die eerste gesprekken is een verbeterde tussentijdse structuur ter stemming voorgelegd aan een buitengewone algemene vergadering (BAVA) in juli. Gezien de eerder gevoerde gesprekken kon die op onze steun rekenen. Na een brief die we in het vierde kwartaal aan de CEO en voorzitter hebben geschreven gaan we evalueren of er voorafgaand aan de AVA van 2024 door het nieuwe bestuur in de beloningsstructuur rekening wordt gehouden met onze visie.

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

 Laag

 Matig

 Bovengemiddeld

 Hoog

## Engagement casestudy

**Naam:** Shoprite Holdings Ltd

**Land:** Zuid-Afrika

**Sector:** Dagelijkse consumentengoederen

**Prioriteitsbedrijf:** -

**ESG-risicoscore:** 

**Reactie op engagement:** Goed

**Thema:** Arbeidsomstandigheden

**Onderwerp:** Omgang met systemische maatschappelijke uitdagingen in Zuid-Afrika

**SDG:**  8.2

### Achtergrond

Shoprite Holdings is een detailhandelsconcern in consumentengoederen en de grootste Zuid-Afrikaanse supermarktketen (3326 winkels in heel Afrika). Met meer dan 153.000 werknemers en distributiecentra in Afrika ondervindt Shoprite systemische problemen in Zuid-Afrika. Volgens de onderneming vormt het feit dat rond de helft van de bevolking onder de armoedegrens leeft en onzeker is waar het voedsel vandaan moet komen een uitdaging voor het behouden van productief personeel maar ook een kans om goedkoop aanbod te leveren. Voor de levensvatbaarheid op de lange termijn zal Shoprite deze uitdagingen en kansen met betrekking tot de activiteiten en de bredere keten aan moeten gaan.

### Actie

Shoprite evalueert al jaren leveranciers op milieueffecten en begint nu ook hetzelfde te doen voor de mensenrechten. We hebben met de duurzaamheidsmanager gesproken over de uitdaging van gezondheid en veiligheid in een arme samenleving alsook de arbeidsomstandigheden in de keten. De betaalbaarheid van de producten is volgens de onderneming een belangrijke insteek: daar wordt naartoe gewerkt op basis van het uitgangspunt van vijf rand per maaltijd (0,21 GBP/0,27USD/0,24EUR) en producten met een hoge voedingswaarde voor kinderen. Vanwege het gebrek aan scholing van kandidaten hanteert Shoprite als strategie dat er breed wordt geworven en in talent wordt geïnvesteerd (met economische stimuleringsmaatregelen om personeel te behouden). Eerder hadden we al met succes gevraagd om informatie over mensenrechtenbeleid. Ook pleiten we voor een due diligence-proces en op risico gebaseerde bewaking leveranciers.

### Oordeel

Shoprite gaat verschillend om met de systemische uitdagingen. De winstdelingsregeling die loyaliteit en een pijnlij talent moet creëren, vonden we een goede zet, terwijl het bedrijf tegelijkertijd ook hulp biedt bij economische tegenslag. De brede (wervings)benadering en nadruk op het stimuleren van talent binnen het bedrijf creëert daarnaast kansen voor mensen zonder (vervolg)opleiding en kan een diversiteit aan achtergronden alsook een ontwikkelpijlijn opleveren. De nadruk op goedkoop en maaltijden voor kinderen met een hoge voedingswaarde komt niet alleen tegemoet aan de behoeften van de lokale bevolking maar leidt ook tot merkloyaliteit. Volgens ons is er meer aandacht nodig voor due diligence in de keten, maar we vinden het bemoedigend dat er wordt gekeken naar inkoopprognoses. We kijken uit naar de invoering van risico-evaluaties en -bewaking.

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

 Laag

 Matig

 Bovengemiddeld

 Hoog

## Engagement casestudy

**Naam:** GSK PLC

**Land:** VK

**Sector:** Gezondheidszorg

**Prioriteitsbedrijf:** -

**ESG-risicoscore:** 

**Reactie op engagement:** Goed

**Thema:** Volksgezondheid

**Onderwerp:** Diversiteit klinisch onderzoek bij GSK

**SDG:**  3.8

### Achtergrond

GSK is een wereldwijd biofarmaceutische producent van innovatieve geneesmiddelen en vaccins. Volgens wettelijke vereisten die in 2024 van kracht worden, zal de sector bij klinisch onderzoek rekening moeten houden met diversiteit of moeten rechtvaardigen waarom dat niet nodig is. Niet of onvoldoende voorbereid zijn, kan ertoe leiden dat de FDA nieuwe geneesmiddelen of behandelingen niet goedkeurt. Voor geneesmiddelenfabrikanten en Contract Research Organizations (CRO's) vormt dat een zeer materieel risico. In het kader van ons project diversiteit bij klinisch onderzoek hebben we een call gehad met de Senior Vice President Global Clinical Operations om erachter te komen wat GSK doet aan diversiteit in klinisch onderzoek en als voorbereiding op strengere regels.

### Actie

Gesproken is over de nieuwe wettelijke vereisten ten aanzien van diversiteit in klinisch onderzoek en hoe GSK zich voorbereidt op de naleving daarvan. GSK heeft een speciaal team dat werkt aan diversiteit in klinisch onderzoek. Dat team valt onder de Chief Scientific Officer. Werken aan diversiteit kost tijd maar GSK ziet dit als een voortgaand leerproces. Benadrukt werd ook dat dit de juiste aanpak is voor patiënten en gemeenschappen. En dat de financiële gevolgen van de verkeerde aanpak veel groter zijn. GSK ziet dit ook als essentieel onderdeel van de ambitie om eind 2030 2,5 miljard patiënten te bedienen. Er werden casussen gedeeld die veel inzicht opleverden. Bijvoorbeeld hoe er wordt samengewerkt met patiëntenverenigingen voor een betere evaluatie en meer begrip voor wat de patiënt nodig heeft, naast ook de beschikbaarheid van Decentralized Clinical Trials (DCT). Tot slot gaf GSK meer inzicht in de samenwerking met CRO's. Die moeten voldoen aan de regels van GSK voor derden. GSK werkt niet samen met CRO's die niets doen om de diversiteit in klinisch onderzoek te verbeteren.

### Oordeel

Wat we vooral hebben geleerd, is dat diversiteit in klinisch onderzoek steeds dieper verankerd raakt in de bedrijfsbrede strategie. GSK denkt goed voorbereid te zijn op de wettelijke vereisten: er wordt al meer dan 15 jaar gewerkt aan grotere diversiteit in klinisch onderzoek. Dat blijkt wel uit de vorderingen ten opzichte van het doel om in 2023 in 100% van de onderzoeken in fase III proactief gepast diverse deelnemers in te zetten, conform de epidemiologie van de ziekte. We zien GSK als leider op dit terrein en volgen de verdere ontwikkelingen.

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

 Laag

 Matig

 Bovengemiddeld

 Hoog

## Engagement casestudy

**Naam:** Adobe Inc

**Land:** VS

**Sector:** IT

**Prioriteitsbedrijf:** -

**ESG-risicoscore:** 

**Reactie op engagement:** Goed

**Thema:** Mensenrechten

**Onderwerp:** De toonaangevende benadering van Adobe op het gebied van verantwoorde AI

**SDG:**  10.3

### Achtergrond

Adobe is een van de grootste softwarebedrijven van de wereld. Met een breed aanbod producten en diensten voor creatieve professionals, bedrijven en andere klanten kunnen content en ervaringen worden gemaakt, beheerd, gemeten en geoptimaliseerd. Kunstmatige intelligentie (AI) is verankerd in veel van dat aanbod en kan nog meer kansen voor innovatie en ‘monetisatie’ opleveren. Met dat in het achterhoofd stond verantwoorde AI hoog op onze engagementagenda.

### Actie

We hebben met Investor Relations en de General Counsel een gesprek aangeknoopt om meer te weten te komen over verantwoorde AI en hoe Adobe daarmee omgaat. Daarnaast hebben we gevraagd naar de governance-benadering en wilden we meer weten over de impactbeoordeling. Aan de orde kwamen de grootst mogelijke risico's en hoe de onderneming die vermindert. Adobe heeft een paar jaar geleden al een ethische AI-commissie ingesteld. Die voert een ethisch onderzoek uit als er een AI-element wordt voorgesteld. Potentiële schade en veroordelen worden in kaart gebracht. Met talloze testen worden deze risico's geminimaliseerd en waar mogelijk geëlimineerd. Om te meten in hoeverre Adobe erin slaagt om vooringenomenheid of schade tegen te gaan, houdt de onderneming het percentage outputs bij dat als schadelijk wordt aangemerkt. We kregen context bij Firefly (het generatieve leermodel dat bij ontwerpen wordt ingezet). Dat wordt vanwege copyright-risico's alleen getraind met eigendom onder licentie. Gemeld werd ook dat uiteenlopende teams zich bezighouden met testtoezicht zodat er rekening wordt gehouden met een grote diversiteit aan invalshoeken. Buiten maatschappelijke kwesties staan de risico's van AI aan de milieukant volgens Adobe nog in de kinderschoenen. Toch komt ook dit onderwerp op bestuursniveau aan de orde (bij de afweging van de potentiële impact ervan op de net zero-toezegging).

### Oordeel

Duidelijk is dat Adobe op de troepen vooruitloopt. En daarmee heeft het concern een omzetkans, een concurrentievoorsprong en een kans op proactieve risicovermindering. De constructieve dialoog vonden we bemoedigend en we hebben dan ook de kans aangegrepen om de toonaangevende aanpak beter te begrijpen. Van die bevindingen en uitkomsten nemen we er een aantal mee in ons interne beoordelingskader voor verantwoorde AI: dit blijft ook in 2024 een belangrijk onderwerp. Dit soort engagementgesprekken zijn van het grootste belang voor de verdere ontwikkeling van ons begrip van hoe bedrijven kijken naar verantwoorde AI, alsook voor het leren en delen van good practices terwijl we ons inzetten voor sectorbrede verbeteringen.

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

 Laag

 Matig

 Bovengemiddeld

 Hoog

## Engagement casestudy

**Naam:** DSM-Firmenich AG

**Land:** Zwitserland

**Sector:** Basismaterialen

**Prioriteitsbedrijf:** -

**ESG-risicoscore:** 

**Reactie op engagement:**

**Thema:** Klimaatverandering, Corporate governance **Onderwerp:** Gesprek over ESG-integratie na fusie

**SDG:**  13.2

### Achtergrond

DSM-Firmenich is het resultaat van de fusie tussen Koninklijke DSM en Firmenich SA. Die is in mei 2023 afgerond. De nieuwe combinatie richt zich op voeding, gezondheid en lichaamsverzorging. Vóór de fusie stonden er twee co-CEO's aan het hoofd van Koninklijke DSM (Geraldine Matchett en Dimitri de Vreeze). Na de fusie is de CEO van Firmenich met pensioen gegaan. De twee co-CEO's van DSM zouden het stokje overnemen. Matchett is echter inmiddels ook vertrokken en De Vreeze is nu als enige CEO over. Met het oog op de structuur na de fusie hebben we, behalve op de milieuprogramma's ons engagement toegespitst op de corporate governance bij het nieuwe concern.

### Actie

We zijn in gesprek gegaan om meer te weten te komen over de samenstelling van het bestuur, de fusie en hoe het duurzaamheidsprogramma (ESG) wordt geïntegreerd. Ons werd verteld dat het bij de daadwerkelijke fusie lastig was om te besluiten wie er in het management en bestuur zouden komen, omdat beide partijen over gekwalificeerde mensen beschikten. Ons advies was om informatie te verschaffen over het integratieproces, inclusief de manier waarop men is uitgekomen op de huidige bestuursamenstelling (volgens onze gesprekspartners de meest optimale voor het toezicht op de nieuwe combinatie). De onderneming werkt verder aan de integratie van de klimaatdoelen naar nieuwe groepsdoelen. In juni is daartoe een Chief Sustainability Officer aangetrokken. Er moet nog een gecombineerd streefdoel voor emissiereductie worden geformuleerd en men houdt vooralsnog de doelstellingen van de afzonderlijke bedrijven aan. Hoewel werd aangegeven dat de formulering van gecombineerde doelstellingen een complex proces is dat tijd nodig heeft, is het de bedoeling om in het verslag van maart 2024 de afstemming op de rails te hebben. Gezien het feit dat de fusie in mei is afgerond, zien we een tijdpad van minder dan 12 maanden als bewijs dat het bedrijf snel de fundering voor het klimaat- en bredere ESG-programma wil leggen.

### Oordeel

De combinatie benadrukte synergetische effecten optimaal te willen benutten, zowel voor wat betreft het bedrijfsmodel als in klimaatbeheer. Dat er snel groepsbrede doelen moeten komen, bewijst voor ons de inzet voor het ontwikkelen van een succesvol ESG-programma. Beide entiteiten lijken ambitieuze uitstootreductiedoelen voor 2030 te hebben en we verwachten dan ook een vergelijkbaar groepsbreed streefdoel. We blijven het integratieproces volgen en zien uit naar de volgende rapportage (die over het eerste kwartaal 2024) voor meer informatie over de samenstelling van het bestuur, naast updates over de integratie van het emissiebeheer.

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

 Laag

 Matig

 Bovengemiddeld

 Hoog



## Engagement casestudy

**Naam:** Hon Hai Precision Industry Co Ltd

**Land:** Taiwan

**Sector:** IT

**Prioriteitsbedrijf:** -

**ESG-risicoscore:** 

**Reactie op engagement:** Voldoende

**Thema:** Corporate governance

**Onderwerp:** Aftreden oprichter die nooit bestuursvergaderingen bijwoont

### Achtergrond

Hon Hai (ook wel Foxconn) is een van de grootste elektronicafabrikanten in de wereld. Oprichter Terry Gou droeg in 2019 het stokje als Chair/CEO over aan Yang-Wei Liu, maar bleef aan als bestuurder. Later maakte hij bekend zich verkiesbaar te zullen stellen in de Kuomintang (KMT) voorverkiezingen voor de presidentsverkiezingen van 2020. De afgelopen vier jaar heeft Gou niet één keer een bestuursvergadering bijgewoond, ondanks het feit dat hij niet als presidentskandidaat naar voren is geschoven. Wel hield hij zijn bestuursfunctie.

### Actie

Bij de jaarvergadering van 2022 hebben we tegen de herbenoeming van Gou gestemd (vanwege zijn niet-aanwezigheid bij bestuursvergaderingen). Eerder, in januari 2022, spraken we het hoofd Investor Relations daarover. We legden uit dat de aanwezigheid van een bestuurder van belang is voor een waardevolle bijdrage en de uitvoering van de fiduciaire plicht. En dat we ons afvroegen hoe Gou zijn rol als gekozen bestuurslid kan vervullen als hij de vergaderingen niet bijwoont. Op die manier kon het bestuur ook niet profiteren van zijn diepgaande kennis van het bedrijf. IR wist te vertellen dat het probleem van de niet-aanwezigheid bij vergaderingen van Gou door veel beleggers was aangekaart en dat IR het onderwerp opnieuw zou bespreken met de huidige voorzitter (Liu) en met de oprichter (Gou). Wel wees IR erop dat Gou nog altijd de grootste aandeelhouder van Foxconn is en een belangrijke en symbolische functie vervult. Na de bijeenkomst hebben we onze verwachtingen verder toegelicht en gevraagd om duidelijkheid in de stemdocumenten over wie dan namens Gou de vergadering bijwoont. Dat de onderneming daar niet op heeft gereageerd is teleurstellend.

### Oordeel

In het kader van zijn verdere politieke ambities heeft Gou onlangs aangekondigd dat hij in 2024 meedoet aan de presidentsverkiezingen in Taiwan maar niet voor een partij (inmiddels heeft hij zijn kandidaatsstelling alweer ingetrokken). Vervolgens heeft Foxconn aangekondigd niet aan politieke activiteiten te willen deelnemen en dat Gou aftreedt als bestuurslid. Zijn vertrek heeft ons gerustgesteld over belangenverstremming tussen Foxconn en de persoonlijke politieke ambities van Gou. Ook is hiermee het probleem van zijn absentie bij bestuursvergaderingen opgelost. De onafhankelijkheid van het bestuur stijgt hiermee van 56% naar 63%. Ook dat is bemoedigend.

**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
SDG1	1.1	Uitroeien armoede en garanderen leefbaar loon voor iedereen
SDG2	2.1	Een einde maken aan honger en toegang garanderen tot veilig en voedzaam voedsel
SDG3	3.8	Toegang tot medicijnen en gezondheidszorg
SDG3	3.9	Het aantal doden en ziekten door verontreiniging en besmetting reduceren
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	6.1	Universele toegang realiseren tot veilig, betaalbaar drinkwater
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	8.3	Op ontwikkeling toegespitst beleid bevorderen
SDG8	8.4	Efficiëntie van hulpbronnen verbeteren en aantasting van het milieu voorkomen
SDG8	8.5	Realiseren volledige en productieve werkgelegenheid voor iedereen
SDG8	8.7	Uitroeien gedwongen arbeid, moderne slavernij en mensensmokkel
SDG8	8.8	Veilige werkomgeving bevorderen voor alle werknemers
SDG8	8.10	Toegang tot financiering vergroten
SDG9	9.1	Veerkrachtige en duurzame infrastructuur ontwikkelen
SDG9	9.4	Voor meer verduurzaming sectoren opwaarderen en moderniseren
SDG9	9.c	Universele en betaalbare toegang tot ICT zekerstellen
SDG10	10.2	Inclusiviteit voor iedereen mogelijk maken en stimuleren
SDG10	10.3	Zorgen voor gelijke kansen en wetgeving voor iedereen
SDG10	10.4	Beleid invoeren om meer gelijkheid te realiseren
SDG10	10.7	Door strak beleid veilige migratie mogelijk maken
SDG11	11.2	Universele toegang tot veilige en betaalbare vervoerssystemen verschaffen
SDG12	12.2	Natuurlijke hulpbronnen duurzaam beheersen en efficiënt gebruiken
SDG12	12.4	Gebruik chemicaliën en afval gedurende de hele cyclus beheersen

## Bijlage



SDG	Doel	Samenvatting doel
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
SDG12	12.7	Duurzame inkooppraktijken stimuleren
SDG13	13.1	Aanpassingsvermogen versterken tegen de effecten van klimaatverandering
SDG13	13.2	Klimaatplannen integreren in beleid en strategieën
SDG13	13.a	Aanpak vermindering klimaatverandering voor ontwikkelingslanden
SDG14	14.1	Voorkomen en verminderen van alle vormen van vervuiling van de zee
SDG14	14.4	Oogst reguleren en een einde maken aan overbevissing ter herstel van de visstand
SDG15	15.1	Duurzame consumptie zekerstellen van zoetwatersystemen op land
SDG15	15.2	De implementatie van duurzaam beheer van bossen bevorderen
SDG15	15.5	Aantasting van natuurlijke leefgebieden inperken
SDG16	16.5	Alle vormen van corruptie en omkoping verminderen
SDG16	16.6	Effectieve, verantwoordelijke en transparante instellingen ontwikkelen
SDG16	16.b	Antidiscriminatiewetgeving stimuleren voor een duurzame ontwikkeling