



Casus platformeconomie

Samenvatting geleerde lessen casus platformeconomie

1. Vakbondsvrijheid is een belangrijk thema binnen verantwoord beleggen en is zeer actueel binnen de opkomst van de platformeconomie.
2. Samenwerking met vakbonden en experts op het gebied van vakbondsvrijheid helpt om geïnformeerd engagement op dit onderwerp aan te gaan. Juist omdat bedrijven vaak wel rapporteren over hun beleid, maar niet over of ze ook in de praktijk vakbondsvrijheid respecteren in de diverse landen waar ze actief zijn.
3. Denk als pensioenfondsen na over het koppelen van het stembeleid met engagement en het zelf indienen van resoluties. Juist bij bedrijven die niet responsief zijn en waarbij druk nodig is.

Inleiding

Dit document is het uitvloeisel van de werkzaamheden van de werkgroep Platformeconomie van het pensioenconvenant - een casus waarin samengewerkt is tussen pensioenfondsen, vakbonden en overheid. In dit document delen we de lessen en inzichten over de casus waarin engagement gevoerd is met een groot bedrijf uit de platformeconomie over misstanden in relatie tot vakbondsvrijheid.



Context casus

Platformeconomie: kansen en risico's

De online verkoop van producten heeft de afgelopen jaren een stormachtige ontwikkeling doorgemaakt. Deze manier van verkopen, waaronder ook verkoop via platforms, biedt een scala aan kansen en mogelijkheden maar brengt ook bepaalde risico's met zich mee.

Zo lijkt een aantal platforms ervoor te kiezen risico's (bv. pieken en dalen in het werkaanbod) en kosten (zoals sociale premies) af te wentelen op de werkenden. Dit zijn risico's die normaal gesproken tot het bedrijfsrisico behoren (het risico van de werkgever). Ook wat betreft veiligheids- en gezondheidseisen op de werkplek en werktijden, ligt de verantwoordelijkheid in het geval van platformwerk vaak volledig bij de werkende. Dit maakt platformwerkers kwetsbaar en het beschermen van hun arbeidsrechten extra belangrijk.

Vakbonden spelen een belangrijke rol in het borgen van arbeidsrechten. Uit onderzoek blijkt echter dat slechts een heel beperkt percentage van de platformwerkers zich collectief heeft georganiseerd¹. Een veelgenoemde oorzaak is dat platformwerkers obstakels ervaren in de uitoefening van hun recht op vereniging en collectieve onderhandeling.

vak·bond (de; m; meervoud: vakbonden)

1. vereniging van werknemers ter behartiging van hun belangen

¹ ILO 2021, p. 215: uit landenrapportages en 'global surveys'. De ILO schatte in 2021 dat wereldwijd slechts 5% van de microtask platformwerkers en 1% van de freelance platformwerkers zich collectief heeft georganiseerd.

Het belang van vakbondsvrijheid

Van bijna 'ondergrondse' arbeidersorganisaties ten tijde van de Industriële Revolutie tot internationaal erkende werknemersvertegenwoordigingen: in de afgelopen 200 jaar hebben vakbonden zich een positie verworven als algemeen erkende gespreks- en onderhandelingspartner voor werkgevers en overheden. Het recht op vereniging en collectieve onderhandeling (met het recht op het voeren van actie) werd achtereenvolgens bekrachtigd door de ILO (1948), de Europese Verklaring van de Rechten van de Mens (1950) en het Europees Sociaal Handvest (1960).

Dat recht op vereniging en collectieve onderhandeling lijkt daarmee een vanzelfsprekendheid te zijn geworden. Toch is dat lang niet altijd het geval: anno 2022 wordt in veel landen vakbondswerk nog steeds ontmoedigd of zelfs actief tegengewerkt. Niet alleen komt dan vakbondsvrijheid zelf in het gedrang, ook de afspraken die het resultaat zijn van overleg tussen werkgevers en werknemers komen daardoor op losse schroeven te staan. Afspraken die van belang zijn voor een fatsoenlijk pakket arbeidsvoorwaarden, een leefbaar loon en een veilige werkomgeving.

Arbeidsverhoudingen komen onder druk te staan als vakbondsvrijheid niet gegarandeerd wordt, ongeacht in welke economie, sector of bedrijf er gewerkt wordt. Dat geldt dus ook voor de platformeconomie, waar die verhoudingen door onstuimige groei en vervagende lands- en sectorgrenzen onder druk staan.

In het verdiepingsdocument "[Vakbondsvrijheid](#)" is meer informatie te vinden over het onderwerp.

Aanpak casus

Selectie van het bedrijf

Na een inventarisatie onder de partijen binnen het convenant, bleek dat er veel interesse was in het onderwerp Platformeconomie. Het thema 'arbeidsrechten' is voor veel pensioenfondsen een belangrijk thematisch aandachtsgebied en uit onderzoek blijkt dat bij platformbedrijven ernstige arbeidsrechtenschendingen plaatsvinden of het risico op dergelijke schendingen groot is. Bovendien maakt de complexiteit van het onderwerp dat samenwerking cruciaal is. Een belangrijk doel van deze casus was dan ook het vergroten en delen van kennis rondom de (potentiële) negatieve gevolgen van Platformeconomie op arbeidsrechten. Conform de UNGP's en OESO-richtlijnen, is voor het engagement een bedrijf geselecteerd waar ernstige misstanden zijn geïdentificeerd.²

Na deze selectie is een nadere inventarisatie gemaakt van de ESG-risico's en -impacts bij het geselecteerde bedrijf. Een belangrijke (potentiële) negatieve impact die wordt gesignaleerd betreft een gebrek aan veilige arbeidsomstandigheden, zowel in de distributiecentra van het bedrijf als bij het vervoer. Er zijn veel signalen dat het aantal ongevallen bij Platformbedrijven in het algemeen, en ook bij het geselecteerde bedrijf specifiek, relatief hoog ligt. Als belangrijke oorzaak hiervoor worden de werkdruk en werkomstandigheden genoemd. Daarnaast zijn er signalen dat het geselecteerde bedrijf de vrije keuze van medewerkers beperkt om zich te verenigen. Zo lijkt het bedrijf vakbondsvrijheid actief tegen te gaan en medewerkers te stimuleren om zich niet te verenigen.

Voor de focus van het engagement in deze casus is gekozen voor de vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen in een context dichtbij huis: Duitsland,

² Institutionele beleggers hebben vaak grote aantallen bedrijven in hun portefeuille, waarbij het niet mogelijk is om alle negatieve gevolgen in een keer aan te pakken. Daarom is het belangrijk te prioriteren op basis van de ernst van de negatieve impact, de reikwijdte en onomkeerbaarheid daarvan, zoals beschreven in de OESO-richtlijnen (en het OESO-richtsnoer voor institutionele beleggers) en de UNGP's



waarbij een hefboomeffect werd beoogd op hoofdkantoorniveau. Dat wil zeggen, waarbij met de inzichten uit de lokale context gepoogd is om misstanden op hoofdkantoorniveau te agenderen.

Doelstellingen casus

Een van de belangrijkste doelstellingen van de casus is leren hoe beleggers invloed kunnen uitoefenen op een groot internationaal bedrijf dat mogelijk lastig te beïnvloeden is. Daarnaast is het opzoeken van samenwerking met andere stakeholders (zowel binnen als buiten het convenant) een belangrijke doelstelling, teneinde de mogelijke invloed op het bedrijf te vergroten. Hierbij wordt ook uitgeweken naar andere manieren van engagement en het inzetten van escalatiemiddelen, zoals stemmen op de aandeelhoudersvergadering. Tot slot wil de sub-werkgroep kennis over de toepassing van de OESO-richtlijnen in relatie tot de platformeconomie en sub-contracting vergroten.

Het engagementtraject

Engagementdoelstellingen

Voorafgaand aan het engagementtraject heeft de sub-werkgroep enkele doelstellingen opgesteld, de 'engagement asks'. Deze richtte zich voornamelijk op vakbondsvrijheid, en zijn als volgt:

- Het bedrijf respecteert vakbondsvrijheden (meer).
- Het bedrijf hanteert de standaarden die in Europa gelden.
- Het bedrijf legt vakbondsvrijheid vast in haar eigen beleid.
- Het bedrijf stopt met activiteiten die de vrijheid op vereniging inperkt.

De informatie van Duitse en Nederlandse vakbonden en concrete praktijkvoorbeelden hielpen de engagement asks te specificeren.

Acties en resultaten

Een eerste stap was het contact leggen met het bedrijf, zodat onze boodschap op de juiste plek terecht zou komen. Dit bleek uitdagend omdat *Investor Relations*³ als gatekeeper functioneerde. Dat wil zeggen dat zij het contact met anderen binnen het bedrijf afhielden. Uiteindelijk hebben er twee gesprekken plaatsgevonden met het bedrijf en zijn er drie brieven verzonden.

³ De meeste beursgenoteerde bedrijven hebben een afdeling "investor relations" die vragen van investeerders beantwoord. En vaak voor investeerders ook de ingang tot het bedrijf zijn.

Bij aanvang van de casus wisten partijen dat het mogelijk lastig zou worden tot een daadwerkelijke effectieve dialoog en gedragsverandering te komen met het geselecteerde bedrijf. Om die reden lag al in een vroeg stadium de nadruk op het verkennen van mogelijke escalatiemiddelen. Concreet zijn de volgende escalatiemiddelen ingezet dan wel verkend:

- inzet van het stemrecht en het indienen van aandeelhoudersresoluties (hertoe is samenwerking gezocht met indieners van gerelateerde aandeelhoudersresoluties, is een webinar georganiseerd om kennis te vergroten over stemmen en aandeelhoudersresoluties, en er is informatie uitgewisseld over de stemvoorstellen bij het bedrijf.
- invloed vergroten door contact te zoeken met andere investeerders

Hoewel het voeren van een effectieve dialoog – in lijn met de verwachtingen vooraf - uitdagend bleek, heeft het geselecteerde bedrijf voortgang gemaakt op de engagementdoelstellingen. Zo is met name op het gebied van transparantie een verschuiving te zien. Ook heeft het bedrijf in de loop van het engagement een position paper over het onderwerp vakbondsvrijheid gepubliceerd, waarop we vanuit de casus feedback hebben gegeven.



Geleerde lessen

De samenwerking tussen verschillende geledingen binnen de sub-werkgroep platformeconomie werd ervaren als zeer waardevol. De geledingen versterken voornamelijk de informatiepositie van elkaar. De belangrijkste inzichten op het samenwerkingsniveau zijn als volgt:

- Kennisuitwisseling in de werkgroep tussen pensioenfondsen en vakbonden leverde meer inzicht in de casus en lokale situatie op. Er was sprake van een discrepantie tussen het beleid dat het bedrijf stelt te voeren en de praktijk: waar het beleid op orde leek, deden signalen vanuit het maatschappelijk middenveld vermoeden dat dit beleid niet uitgevoerd werd in de praktijk. Voor pensioenfondsen was de informatie van vakbonden nuttig om de gesignaleerde discrepantie toe te lichten in gesprekken met het bedrijf. Versterking van de informatiepositie hielp pensioenfondsen ook de engagement asks specifiek(er) te maken. Pensioenfondsen op hun beurt gaven informatie over het engagementtraject en de werkwijze rondom de aandeelhoudersvergadering. Dit bracht nieuwe inzichten mee voor de betrokken vakbonden.
 - Uitoefenen van invloed: Om zaken te agenderen bij een moeilijk te bewegen bedrijf is het noodzakelijk om druk uit te oefenen vanuit verschillende organisaties. Hierbij kan ook gedacht worden aan het betrekken van andere investeerders bij het engagement of proxy voting advisors.
 - De verschillende werkwijze en positie van geledingen kan zorgen voor een verschil in taalgebruik en benadering van het bedrijf. Het is verstandig om hier rekening mee te houden in de samenwerking tussen geledingen.
- Specifiek voor de Platformeconomie casus*
- UniGlobalUnion is de GUF (Global Union Federation) voor de dienstensector met 20 miljoen leden; Ver.di is een Duitse vakbond in de dienstsector en vertegenwoordigt voor de dienstensector (2 miljoen leden). Beide organisaties zijn autoriteiten op het gebied van vakbondsvrijheid en -rechten en kunnen beleggers van informatie voorzien. Dat hebben ze in deze casus ook gedaan.
 - Samenwerking kan bijdragen aan een positief engagementresultaat.
 - Het succes van een engagementtraject is afhankelijk van verschillende factoren. Aan de zijde van de belegger zijn factoren bijvoorbeeld de legitimiteit van de belegger (waaronder specifieke kennis over het onderwerp), de urgentie van het onderwerp, en de invloed die kan worden uitgeoefend. Daarnaast is het type bedrijf ook relevant. Wanneer een bedrijf weinig responsief is voor engagement of de bedrijfscultuur hier niet op is ingericht, beïnvloedt dit ook de slagingskans van een engagementtraject.
 - De aandeelhoudersvergadering kan worden gebruikt ter versterking van het engagementtraject. De in deze casus gezochte interactie tussen de aandeelhoudersvergadering en engagement heeft de volgende inzichten opgeleverd:
 - Als een bedrijf moeilijk te bewegen/benaderen is, kan het indienen van een aandeelhoudersresolutie of het aankondigen van het voornemen daartoe bij het bestuur van een bedrijf een eerste voet tussen de deur zijn;
 - Het stemmen en indienen van aandeelhoudersresoluties om onderwerpen te agenderen bij het bestuur en om engagement kracht bij te zetten is momenteel nog een onderbelicht onderwerp. Hier liggen nog kansen.

Het inzetten van de aandeelhoudersvergadering voor het versterken van het engagementtraject

De aandeelhoudersvergadering (AvA) kan worden gebruikt om een engagementtraject kracht bij te zetten. Tijdens de aandeelhoudersvergadering legt een vennootschap verantwoording af aan zijn aandeelhouders. Aandeelhouders hebben verschillende rollen tijdens een aandeelhoudersvergadering. N.B. Regels met betrekking tot de AvA kunnen per land en regio verschillen.

1. Het steunen van aandeelhoudersvoorstellen

Pensioenfondsen kunnen hun stembeleid invullen zodat deze rekening houdt met ESG-risico's. Een stembeleid wordt tot uitvoering gebracht op drie niveaus:

- Stemprincipes: Normen en waarden die het pensioenfonds van belang vindt om een goede aandeelhouder te zijn. Dit vormt de basis van het stembeleid.
- Stemrichtlijnen: Uitgebreidere vertaalslag van de principes naar richtlijnen op alle AvA-onderwerpen, bijvoorbeeld richtlijnen voor het steunen van aandeelhoudersvoorstellen voor meer diversiteit en transparantie wanneer deze goed zijn opgesteld en in lijn zijn met het beleid.
- Steminstructies: Mogelijkheid om dit uit te besteden aan een stemadviseur/ externe dienstverlener. Steminstructies worden dan geadviseerd op basis van het stembeleid door een stemprovider. Voor specifieke ondernemingen die van groot belang zijn voor een pensioenfonds kan overleg worden gezocht met de stemprovider.

2. Vragen stellen

Pensioenfondsen kunnen vragen stellen op de aandeelhoudersvergadering, door vragen vooraf in te dienen of de aandeelhoudersvergadering te bezoeken. Of bedrijven verplicht zijn te reageren en hun reactie te publiceren hangt af van het land waarin het bedrijf is gevestigd. In Europa dienen bedrijven vaak uitgebreider te reageren dan in Amerika. Vragen stellen kan als middel worden ingezet om het bestuur direct te bevragen.

3. Een aandeelhoudersresolutie indienen

In sommige landen bestaat de mogelijkheid om ESG-onderwerpen op de agenda van een AvA te agenderen en ter stemming te brengen voor alle aandeelhouders. De eisen en het proces dat hieraan ten grondslag ligt verschillen per land. Een voorbeeld hiervan is het benodigde belegde kapitaal in de onderneming om een voorstel in te dienen. In sommige landen kunnen bedrijven die een aandeelhoudersvoorstel ontvangen hiertegen bezwaar maken, bijvoorbeeld bij de US Security and Exchange Commission. De meest succesvolle aandeelhoudersresoluties focussen zich vaak op transparantie, en vragen bijvoorbeeld de publicatie van een rapportage of een onderzoek over een bepaald ESG-thema.

4. Het tegenstemmen op andere agendapunten.

Een pensioenfonds kan als onderdeel van het engagementtraject en binnen het stembeleid ook tegen de aanstelling van een bestuurslid, tegen decharge van het bestuur, het aannemen van het jaarverslag of het beloningsvoorstel stemmen als de engagement niet tot de gewenste resultaten leidt. Daarbij is het belangrijk om het bedrijf van de rationale van die tegenstem op de hoogte te brengen. De effectiviteit van deze stem kan in de praktijk laag zijn, omdat in de praktijk het merendeel van de agendapunten met overgrote meerderheid door aandeelhouders wordt aangenomen.

Hoe nu verder: een doorkijkje naar de toekomst

In een wereld waarin grenzen tussen 'traditionele' sectoren vervagen, en zowel digitalisering als internationalisering van de online handel steeds verder toeneemt, kunnen arbeidsverhoudingen en vakbondsvrijheid in toenemende mate onder druk komen te staan. Tegen de achtergrond van (internationaal) verantwoord ondernemen en beleggen heeft dit engagement niet alleen aangetoond dat er misstanden bestaan, maar dat er ook blijvend aandacht nodig is om deze te kunnen oplossen. Het verdient dan ook aanbeveling dit engagement een vervolg te geven.



Achtergrondinformatie over het convenant (SER)

Over het convenant: het Convenant Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Beleggen Pensioenfondsen is december 2018 ondertekend door 73 pensioenfondsen, de Pensioenfederatie, zes ngo's, drie vakbonden en drie ministeries. Het doel van het convenant is dat de partijen de nadelige sociale en milieueffecten van beleggingen door pensioenfondsen voorkomen en aanpakken. Het aantal pensioenfondsen dat de overeenkomst heeft ondertekend, bedraagt 84 met een beheerd vermogen van 1.600 miljard euro. Dit is 94 procent van het totale belegde vermogen van Nederlandse pensioenfondsen.

In het convenant hebben de pensioenfondsen gekozen voor een aanpak voor het identificeren, prioriteren en aanpakken van risico's voor maatschappij en milieu op basis van de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen en de UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP's).

In het convenant werken de pensioenfondsen samen met de Nederlandse overheid, ngo's en vakbonden, die hun kennis, ervaring en die van de lokale partners delen. Hierdoor krijgen de pensioenfondsen een beter inzicht in waar risico's zich kunnen voordoen - bijvoorbeeld mensenrechtenschendingen of milieuschade - en kunnen zij hun invloed aanwenden om problemen op te lossen en risico's te beperken. Het

uiteindelijke doel is een positief effect te maken op de praktijken van de bedrijven waarin zij investeren. Meer informatie over op de website.

Samenwerken in casussen

Het Convenant heeft een 'breed spoor' en 'diep spoor'. Het Brede Spoor betreft alle ondertekenaars. Het heeft als doel dat alle Nederlandse pensioenfondsen de afspraken van het convenant, gebaseerd op de OESO-richtlijnen en de UNGP's, integreren in hun beleid en beleggingspraktijk.

In het Diepe Spoor werkt een aantal pensioenfondsen samen met de Nederlandse overheid, vakbonden en ngo's aan specifieke casussen. Een casus wordt geselecteerd op basis van de selectiecriteria die vooraf in het convenant zijn vastgelegd:

- De nadelige gevolgen van de casus moeten ernstig zijn.
- Het gezamenlijke onderzoek moet een meerwaarde voor de casus opleveren en de verschillende partijen in staat stellen hun specifieke expertise in te brengen.
- De casus moet ingaan op feitelijke en potentiële negatieve gevolgen voor fundamentele arbeidsrechten en mensenrechten, zoals vakbondsvrijheid, dwangarbeid en kinderrechten. De zaken moeten als voorbeeld dienen en leerzaam zijn, zodat het onderzoek een bredere relevantie heeft voor de gehele pensioensector en andere partijen.



Leden van de werkgroep

Pensioenfondsen

Frank Wagemans, Achmea Investment Management *namens BPL Pensioen*

Anna Pot, APG-APM *namens ABP, bpfBOUW en SPW*

Louise Kranenburg, Pensioenfonds Detailhandel

Martine Kruitbos, MN *namens PME en PMT*

Rogier Snijdewind, PGGM *namens pfZW en BPF schilders*

Daniëlle Essink-Zuiderwijk, Robeco *namens Rabobank PF*

FNV

Michiel Al

Richard Devue

Michel Cardous

CNV

Frans van de Veen

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Jan ter Hoor

SER-secretariaat

Hansje van der Zwaan

Martijn Huijnen

Hanna van Hooft

Sociaal-Economische Raad

Sociaal-Economische Raad

Bezuidenhoutseweg 60

Postbus 90405

2509 LK Den Haag

070 3499 525

communicatie@ser.nl

www.imvoconvenanten.nl/nl/pensioenfondsen

Foto's: Shutterstock

© Sociaal-Economische Raad, 2022