Foto: David Tadevosian / Shutterstock

SPECIFIC SUSTAINABILITY POLICY

Mensenrechten

asn bank

Inhoud

1. Inleiding 3
   - Beschrijving en belang van mensenrechten 3
   - Onze rol in mensenrechten 4
2. Stap 1: maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) in beleid en managementsystemen 6
3. Stap 2: identificeren en beoordelen van daadwerkelijke en potentiële negatieve gevolgen 7
   - Mensenrechtenthema's voor uitzettingen in bedrijven en projecten 7
   - Mensenrechtenthema's in staatsobligaties 14
   - Mensenrechtenthema's in onze eigen bedrijfsvoering 15
   - Prioriteren 16
4. Stap 3: stop, voorkom of beperk negatieve gevolgen 17
   - Aanjagen 18
5. Stap 4: monitoring 19
6. Stap 5: communiceer hoe gevolgen worden aangepakt 20
7. Stap 6: herstel en verhaal 21

1. Inleiding

Mensenrechten, klimaat en biodiversiteit zijn de pijlers van ons duurzaamheidsbeleid. Samen bestrijken zij bijna alle onderwerpen die van belang zijn bij alles wat wij doen. Onder meer bij de selectie van onze financieringen en beleggingen. We stellen ons daarbij drie vragen:

- Mensenrechten: hoe selecteren we onze financieringen en beleggingen zo dat de rechten van mensen door de hele waardeketen heen worden gerespecteerd? En hoe waarborgen we dat dit ook gebeurt bij onze eigen bedrijfsvoering?
- Klimaat: hoe selecteren we onze financieringen en beleggingen zo dat zij en hun (inter)nationale waardeketens bijdragen aan een veilig, leefbaar en stabiel klimaat voor mens en natuur?
- Biodiversiteit: hoe selecteren we onze financieringen en beleggingen zo dat zij en hun (inter)nationale waardeketensbijdragen aan versterking van de biodiversiteit, waaronder een schoon milieu en bescherming vande natuur?

De verbinding tussen de drie pijlers is het begrip rechtvaardigheid.[1] Dit staat aan de basis van onze visie op duurzaamheid. Tevens is ons beleid in lijn met:

- de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen;
- de VN-principes voor mensenrechten en het bedrijfsleven (UNGP's) die daar onderdeel van zijn;

We kiezen voor een integrale benadering van alle drie de pijlers in samenhang.

Reikwijdte van het beleid

Dit beleid is van toepassing op de uitzettingen en beleggingen van de Volksbank en ASN Bank. De Volksbank en ASN Bank zetten het spaargeld van klanten uit in onder meer obligaties en onderhandse leningen aan overheden (landen, provincies en gemeenten), evenals woninghypotheken, waterschappen, energiebedrijven, zorginstellingen, woningcorporaties, onderwijs, cultuur en recreatie, en duurzame energie.

De directie van ASN Impact Investors verklaart dit beleid van toepassing op de investeringen van de fondsen van ASN Impact Investors. ASN Impact Investors belegt via de ASN Beleggingsfondsen het beleggingsgeld van klanten in voornamelijk ondernemingen, overheden, groenprojecten en microkredietinstellingen.

Als we in dit document de woorden 'wij' en 'onze' gebruiken, heeft dat betrekking op deze drie organisaties, met dien verstande dat het niet in alle gevallen op alle drie organisaties tegelijkertijd van toepassing is. In voorkomende gevallen vermelden we dat.

BESCHRIJVING EN BELANG VAN MENSENRECHTEN

Wij baseren ons mensenrechtenbeleid op de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM) uit 1948 en de internationale standaarden die daar direct of indirect uit voortvloeien. Mensenrechten zijn universele waarden die overal, altijd en voor iedereen gelden, en waarin menselijke waardigheid, rechtvaardigheid, vrijheid en gelijkheid voorop staan. Deze waarden zijn neergelegd in vele internationale verdragen.

Mensenrechten zijn onlosmakelijk verbonden met mens-zijn en behandelen heel wezenlijke zaken, bijvoorbeeld:

- toegang tot voedsel, water, onderdak en gezondheidszorg;
- bescherming van burgers door de overheid en bescherming van privacy;
- respectvolle behandeling van werknemers en hun omgeving door bedrijven;
- de vrijheid om te zijn wie je bent zonder dat je gediscrimineerd wordt, om je te mogen uitspreken, te geloven en politiek en maatschappelijk actief te zijn;
- lichamelijke integriteit en vrijwaring van geweld;
- bescherming van kwetsbare groepen, zoals kinderen, vrouwen en inheemse volkeren; en onderwerpen als
- toegang tot scholing en een veilige thuisbasis voor kinderen.
- toegang tot een schoon, gezond en duurzaam milieu[2]

1 Gebaseerd op Our Common Future, Brundtland Report, 1987: http://www.un-documents.net/our-common-future.pdf

2 Sinds 2021 heeft de VN-mensenrechtenraad in Resolutie 48/13 de toegang tot een schoon, gezond en duurzaam milieu erkend als mensenrecht. Op 28 juli 2022 heeft de Algemene Vergadering van de VN deze resolutie aangenomen.

Helaas worden deze rechten nog altijd in grote delen van de wereld geschonden. Soms vinden die schendingen plaats op een zo grote schaal of zijn zo uitzonderlijk ernstig, dat we spreken van ernstige schendingen van de mensenrechten. Bijvoorbeeld in het geval van genocide en oorlogsmisdaden door staten of door bepaalde groeperingen binnen staten. Daarbij kunnen ook bedrijven betrokken zijn.

In de duurzame samenleving die wij voor ogen hebben bestaat geen kinderarbeid, respecteren bedrijven de rechten van werknemers, omwonenden en inheemse volkeren, en vinden geen ernstige mensenrechtenschendingen plaats. In dit beleidsdocument zetten we uiteen hoe wij gepaste zorgvuldigheid (due diligence) toepassen om dergelijke ongunstige effecten te voorkomen. Centraal hierbij staan rechthebbenden en de mogelijke en daadwerkelijke ongunstige effecten die zij kunnen ervaren. De rechten die voortkomen uit internationale mensenrechtenverdragen werken we uit in concrete criteria. Deze gebruiken we om daadwerkelijke en potentiële negatieve gevolgen te identificeren en erop te reageren.

Het is voor ons vanzelfsprekend dat wij mensenrechten respecteren. Klanten verwachten ook dat wij het geld dat zij ons toevertrouwen, op een duurzame manier uitzetten. Wij doen er alles aan om deze verwachting waar te maken. Daarbij komen we regelmatig voor dilemma's te staan. In zo'n geval proberen wij stakeholders te raadplegen, zoals (potentieel) benadeelde rechthebbenden, klanten, experts, vakbonden, maatschappelijke partners en bedrijven. Het doel hiervan is dat wij deze meningen kunnen meenemen als we onze keuzes maken. Wij delen wij dit beleid bijvoorbeeld met andere banken en externe mensenrechtenexperts en vragen actief om feedback. Ook voor onze risicoanalyses raadplegen wij relevante stakeholders. Het is een uitdaging om de rechthebbenden dieper in de (internationale) waardeketens op een goede (en haalbare) manier te betrekken. We zijn voornemens hier de komende jaren verdere stappen in te zetten.

ONZE ROL IN MENSENRECHTEN

Wij raken mensen met onze eigen bedrijfsvoering en met financieringen en investeringen in tal van bedrijven in uiteenlopende sectoren, zowel in Nederland als daarbuiten. Daarom willen wij ervoor zorgen dat wij mensenrechten respecteren doordat:

- onze eigen bedrijfsvoering niet bijdraagt aan mogelijke schendingen van mensenrechten;
- de bedrijven die onze geldstromen ontvangen niet bijdragen aan mogelijke schendingen van mensenrechten;
- de producten, diensten en zakelijke relaties van deze bedrijven geen mogelijke schendingen veroorzaken.

Wij hebben een verantwoordelijkheid om mensenrechten in onze (internationale) waardeketens[3] te respecteren.

Deze verantwoordelijkheid nemen wij door de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen toe te passen, evenals de principes voor mensenrechten en het bedrijfsleven van de Verenigde Naties (UNGP's)[4] die daar deel van uitmaken (vanaf nu spreken we over de internationale richtlijnen).

MENSENRECHTEN EN HET BEDRIJFSLEVEN

1. VERENIGDE NATIES

In juni 2011 nam de VN-Mensenrechtenraad unaniem de Guiding Principles on Business & Human Rights (UNGP's) aan. Deze bevatten richtlijnen voor landen en bedrijven. Landen hebben de verplichting om mensenrechten te beschermen door onder meer passend beleid, effectieve regelgeving en toegang tot de rechtspraak. Bedrijven hebben de verantwoordelijkheid om mensenrechten te respecteren. Zij moeten risico's op schending van mensenrechten voorkomen of verminderen. Als zij ongunstige effecten hebben op mensenrechten, moeten ze die herstellen of compenseren. Daarnaast behandelen de beginselen de verantwoordelijkheid van landen en bedrijven voor herstel en verhaal: zij moeten ervoor zorgen dat slachtoffers van mensenrechtenschendingen hun recht kunnen halen.

3 Activiteiten in verband met de productie van goederen of de verlening van diensten door een onderneming, met inbegrip van de ontwikkeling van het product of de dienst en het gebruik en de verwijdering van het product, alsmede de daarmee verband houdende activiteiten van de zakelijke relaties van de onderneming – zowel stroomopwaarts als stroomafwaarts in de keten – die daarmee verband houden

4 https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

2. ORGANISATIE VOOR ECONOMISCHE SAMENWERKING EN ONTWIKKELING (OESO)
Naast de UNGP's geven de OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen een normatief kader voor ons mensenrechtenbeleid. Deze richtlijnen zijn uniek omdat alle geïndustrialiseerde landen die zijn verenigd in de OESO, de verplichting zijn aangegaan om ze actief te gebruiken. Dat houdt onder meer in dat de landen Nationale Contactpunten (NCP's) hebben opgericht. Deze bevorderen de richtlijnen bij het internationaal ondernemende bedrijfsleven. Ook kunnen belanghebbenden meldingen doen bij het NCP over vermeende schendingen. Dan start er een proces van bemiddeling en publiceert het NCP zijn bevindingen. De OESO-richtlijnen zijn in de jaren zeventig voor het eerst geformuleerd. Ze bevatten thema's als milieu, anti-corruptie en belastingen. Ze geven richting aan bedrijven die internationaal zakendoen in landen waar deze thema's niet altijd in wetten verankerd zijn.

Bij de herziening van de OESO-richtlijnen in 2011 zijn twee belangrijke elementen toegevoegd die directe consequenties hebben voor bedrijven. Het eerste is dat ketenverantwoordelijkheid een prominente plaats heeft gekregen. De gedachte hierachter is dat de meeste risico's zich in de waardeketen van bedrijven voordoen en dat bedrijven een passende verantwoordelijkheid hebben die aan te pakken. Het tweede element is dat de UNGP's sinds 2011 een plaats hebben gekregen binnen het raamwerk van de OESO-richtlijnen. Ze staan in het nieuwe hoofdstuk Mensenrechten.

De UNGP's en de OESO-richtlijnen zijn dus leidend in ons mensenrechtenbeleid. Wij zijn groot voorstander van nationale en Europese wetten over ketenverantwoordelijkheid. Hoe meer bedrijven ermee aan de slag gaan, hoe groter de verbeteringen kunnen zijn.

Zoals volgt uit deze internationale richtlijnen passen wij due diligence toe. In dit kader is due diligence een doorlopend proces. Het houdt in dat bedrijven daadwerkelijke of potentiële negatieve gevolgen op het gebied van goed bestuur, mens, dier en milieu in kaart brengen om deze te stoppen, voorkomen of beperken. De due diligence richt zich op zowel de daadwerkelijke of potentiële negatieve gevolgen in de eigen bedrijfsvoering als in de (inter)nationale waardeketen. Omdat het een doorlopend proces is, is het gericht op continue verbetering. Door due diligence goed toe te passen leren we steeds beter hoe onze activiteiten in relatie staan tot daadwerkelijke of potentiële negatieve gevolgen en, nog belangrijker, wat we eraan kunnen doen.

Het due diligenceproces dat de OESO voorschrijft, bestaat uit zes stappen. Wij passen deze stappen toe. In dit document beschrijven wij hoe wij deze stappen invullen als het gaat om mensenrechten. We werken belangrijke mensenrechtenthema's nader uit om de verwachtingen te expliciteren. Voor de aanpak van onze duurzaamheidspijlers biodiversiteit en klimaat hebben wij aparte beleidsdocumenten opgesteld.

2. Stap 1: maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) in beleid en managementsystemen

Het Expertisecentrum Duurzaamheid (ECD) ontwikkelt het duurzaamheidsbeleid en monitort de invoering van het beleid. Het geeft (gevraagd en ongevraagd) advies over duurzaamheid van al onze activiteiten.

Het mensenrechtenbeleid is onderdeel van het bredere duurzaamheidsbeleid van de Volksbank en ASN Bank. Het document Sustainability Management Policy beschrijft de governance van het duurzaamheidsbeleid. Het vormt de basis voor de verdere ontwikkeling van specifiek duurzaamheidsbeleid voor verschillende bedrijfsactiviteiten. De Sustainability Management Policy en het specifieke duurzaamheidsbeleid vormen samen het 'House of Policies(HoP) van de Volksbank.

Het doel van de Risico Management Policy Sustainability Risk is om een goed begrepen en geaccepteerde wijze van besturen en definitie van duurzaamheid te hebben, zowel intern als voor onze externe stakeholders. In de raad van bestuur en het senior management van de Volksbank worden eigenaren aangewezen die verantwoordelijk zijn voor de ontwikkeling en invoering van duurzaamheid.

Ook in de eigenbedrijfsvoering van de Volksbank werkt het HoP door, bijvoorbeeld in het Diversiteits- en Inclusiviteitsbeleid en het Inkoopbeleid.

Het HoP is geïntegreerd in het Integrated Risk Managementsysteem.

3. Stap 2: identificeren en beoordelen van daadwerkelijke en potentiële negatieve gevolgen

Het belangrijkste document op basis waarvan we daadwerkelijke en potentiële negatieve gevolgen identificeren en beoordelen, is onze Handleiding Duurzaamheidscriteria. Op basis daarvan analyseert het ECD of (potentiële) uitzettingen en beleggingen[5] voldoen aan de duurzaamheidscriteria.

MENSENRECHTENTHEMA'S VOOR UITZETTINGEN IN BEDRIJVEN EN PROJECTEN

Onze mensenrechtencriteria zijn onderdeel van onze duurzaamheidscriteria. Van elk bedrijf maken we een risicoprofiel op basis van de landen waar het bedrijf actief is en de bedrijfsactiviteiten. Vervolgens beoordelen we hoe het bedrijf op basis van dit risicoprofiel scoort op onze mensenrechtencriteria. We herhalen deze analyse periodiek.

Vanuit mensenrechtenperspectief sluiten we wapens en porno hoe dan ook uit.

Wapens

Als maatschappelijk verantwoorde bank voelen we de verantwoordelijkheid om de Europese vrede en veiligheid te ondersteunen binnen de kaders van het duurzaamheidsbeleid.
Wapens zijn producten of diensten met het doel om schade aan te brengen aan mensen of infrastructuur. Voor een precieze definitie van wapens baseren we ons op de munitielijst van het Wassenaar Arrangement[6]. Wapens zijn nodig voor veiligheid en verdediging, maar kunnen ook gebruikt worden voor de ernstigste vorm van mensenrechtenschendingen. Bij investeringen in wapenbedrijven kunnen wij niet voorkomen dat we betrokken raken bij zulke mensenrechtenschendingen. Daarom sluiten we investeringen in bedrijven die betrokken zijn bij ontwikkeling, productie en handel in wapens uit. Hieronder vallen alle soorten wapens, inclusief controversiële[7] en conventionele wapens, maar ook civiele vuurwapens.

Er zijn ook militaire producten en diensten zonder gevechtsdoeleinde, of die zowel een militaire als civiele toepassing hebben (zogeheten "dual-use" producten en diensten), bijvoorbeeld communicatiesystemen en computerchips. Als bedrijven die zulke producten of diensten aanbieden voldoen aan onze duurzaamheidscriteria, kunnen wij hierin investeren.

Door middel van investeringen in staatsobligaties van goedgekeurde landen kunnen we overigens wel indirect in wapens investeren. Met een investering in een staatsobligatie financieren we de overheidsuitgaven van een land. Ook defensie-uitgaven zijn daar onderdeel van. Bij de selectie van landen voor investeringen in staatsobligaties hanteren we strikte criteria. We kijken naar het democratisch gehalte van landen, of zij internationale verdragen tegen inzet van controversiële wapens hebben ondertekend en of mensenrechten voldoende worden gerespecteerd. Op deze manier stellen we democratische landen in staat om zich te verdedigen en vrede en veiligheid te waarborgen.

We beleggen niet in bedrijven die het Internationale Humanitaire Recht niet respecteren. Dit recht regelt de behandeling van personen tijdens een gewapend conflict, de methoden van oorlogsvoering en het bestuur van bezette gebieden.

---

5 De Volksbank en ASN Bank zetten het spaargeld van klanten uit in onder meer obligaties en onderhandse leningen aan overheden (landen, provincies en gemeenten), evenals woninghypotheken, waterschappen, energiebedrijven, zorginstellingen, woningcorporaties, onderwijs, cultuur en recreatie, en duurzame energie.
ASN Impact Investors belegt via de ASN Beleggingsfondsen het beleggingsgeld van klanten in voornamelijk ondernemingen, overheden, groenprojecten en microkredietinstellingen.

6 Stand-alone-Munitions-List-2025.pdf

7 Onder controversiële wapens verstaan we wapens die verboden zijn volgens nationale wetgeving of internationale verdragen. Hieronder vallen: anti-persoonsmijnen, biologische wapens, brandbommen, chemische wapens, clustermunitie, kernwapens, verarmd uranium en witte fosfor.

Porno

In de seksindustrie is een groot risico op seksuele uitbuiting. Daarom investeren wij niet in escortbureaus en prostitutie en in bedrijven die hiervan profiteren of bedrijven die zich bezighouden met de productie van pornografie.

De term seksuele uitbuiting is niet gedefinieerd in het internationale recht[8]. Dit heeft onder meer te maken met verschillende opvattingen over seks en seksualiteit en over wat toelaatbaar is. Zo is het Nederlandse prostitutiebeleid ondenkbaar in Zweden, waar men ervan uitgaat dat er bij prostitutie per definitie sprake is van seksuele uitbuiting.

In ons onderzoek definiëren wij seksuele uitbuiting als volgt: er is sprake van seksuele uitbuiting als het gaat om onvrijwillige seksuele handelingen. Van onvrijwilligheid is sprake in het geval van onder meer dwang, intimidatie, misleiding, misbruik van machtspositie of (indirecte) straffen. Vaak gaat dit gepaard met mensenhandel en/of (schuld)slavernij. Seksuele uitbuiting kan in vele verschillende vormen voorkomen.

Andere mensenrechtenthema's

Naast wapens en porno onderkennen we de volgende mensenrechtenthema's. Deze aandachtsgebieden voor mensenrechten staan centraal bij de selectie van bedrijven of projecten:

- Beleid en ketenverantwoordelijkheid
- Gelijke behandeling en non-discriminatie
- Gendergelijkheid
- Kinderarbeid
- Dwangarbeid
- Vakbondsvrijheid
- Gezonde en veilige arbeidsomstandigheden
- Leefbaar loon
- Bedrijfsbeveiliging
- Privacy en vrijheid van meningsuiting
- Lokale samenleving en (inheemse) bevolking

Hierna beschrijven we voor elk thema kort de relatie met mogelijke mensenrechtenschendingen. In hoofdstuk 4 van de Handleiding Duurzaamheidscriteria staat hoe wij deze thema's hebben uitgewerkt in selectiecriteria en hoe de beoordeling plaatsvindt.

Beleid en ketenverantwoordelijkheid

De OESO-richtlijnen en de UNGP's zijn niet alleen leidend voor ons eigen mensenrechtenbeleid, wij verwachten dat ook van het mensenrechtenbeleid van de bedrijven waarin wij investeren. Dat betekent dat alle thema's zowel betrekking hebben op de eigen bedrijfsvoering en activiteiten van bedrijven, als ook op die in de waardeketen van de bedrijven.

Wij beoordelen of bedrijven mensenrechten respecteren en de internationale richtlijnen invoeren om mensenrechtenschendingen aan te pakken. Negatief geformuleerd: wij sluiten bedrijven en activiteiten uit als zij mensenrechten niet respecteren.
Concreet betekent dit dat wij de volgende uitgangspunten hanteren:

- Het bedrijf heeft een mensenrechtenbeleid dat van toepassing is op de eigen bedrijfsvoering en de waardeketen waar het bedrijf onderdeel van is. In dit beleid committeert het bedrijf zich aan alle internationaal erkende mensenrechten.
- Het bedrijf heeft een doorlopend due diligenceproces ingevoerd conform de internationale richtlijnen (OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen en UNGP's).
- Het bedrijf heeft speciale aandacht voor kwetsbare groepen, waaronder vrouwen, kinderen, minderheden, mensen met een handicap, arbeidsmigranten, mensenrechtenverdedigers en inheemse volkeren.

Als een bedrijf een misstand of negatief effect op mensenrechten veroorzaakt, dan verwachten wij dat het bedrijf actie onderneemt. Het moet de activiteit die de misstand of het negatieve effect veroorzaakt

8 Voor kinderen en vrouwen bestaan er wel relevante internationale normen: het Internationaal Kinderrechtenverdrag (artikel 34) en het VN Vrouwenrechtenverdrag bieden kinderen en vrouwen bescherming tegen (seksuele) uitbuiting.

stopzetten, oplossen of de effecten ervan minimaliseren en herstellen.
Als een bedrijf aan een misstand bijdraagt, moet het zijn bijdrage stoppen en zijn invloed gebruiken om overblijvende impact te minimaliseren en te zorgen voor herstel en verhaal.
Als een bedrijf direct is verbonden aan een misstand of negatief effect, moet het proberen die misstand aan te pakken door zijn invloed te gebruiken om de veroorzaker ervan te overtuigen om de misstand aan te pakken. Als dat niet lukt, moet het bedrijf de zakenrelatie op een verantwoorde wijze verbreken.

In de Handleiding Duurzaamheidscriteria staat een beschrijving van negatieve effecten. Als er verschil is tussen nationaal en internationaal recht, volgen wij de bepaling die de meeste bescherming aan de rechthebbenden biedt. Soms is het lastig voor een bedrijf om zich in een bepaald land op juridische, culturele of sociale gronden te houden aan het internationale recht. Wij verwachten dan van het bedrijf dat het een uiterste inspanning doet om mensenrechten te respecteren en dat het handelt in de geest van de internationale norm. Wij beoordelen in dergelijke gevallen de ernst van de mogelijke afwijking van de internationale norm en of er een geloofwaardig plan van aanpak is om binnen afzienbare termijn te voldoen aan de norm.

Naast het mensenrechtenbeleid en de verwachtingen over due diligence brengen wij ook de belangrijkste risico's in kaart die specifiek voor een bedrijf gelden. Op basis van het risicoprofiel van het bedrijf stellen wij dan eisen waar het aan moet voldoen voordat we erin kunnen investeren.

Gelijke behandeling en non-discriminatie[9]

Wij verwachten van bedrijven dat ze met respect omgaan met hun (flexibele) werknemers, leveranciers, klanten, omwonenden en andere belanghebbenden. Wij verwachten dat zij niet discrimineren, op welke grond dan ook, en dat ze mensen in gelijke gevallen gelijk behandelen. Een uitzondering hierop is dat bedrijven specifieke maatregelen voor kwetsbare of achtergestelde groepen mogen treffen om een situatie van ongelijkheid te verminderen of op te heffen. Dit wordt wel positieve discriminatie of 'bijzondere maatregelen' genoemd.

Als het om werknemers gaat, houden gelijke behandeling en non-discriminatie onder meer in: gelijke behande-ling bij de selectie en werving van nieuw personeel, beloning, secundaire arbeidsvoorwaarden, promotie, opleiding, pensionering en ontslag. Ook heeft het bedrijf de verantwoordelijkheid om een werkomgeving te creëren waarin geen discriminatie plaatsvindt.

Gendergelijkheid[10]

Ons beleid sluit discriminatie uit, zoals blijkt uit de vorige paragraaf. Maar discriminatie is een breed begrip. Wij gaan dieper in op gendergelijkheid omdat dit een belangrijk onderwerp is. Zo is volgens de Verenigde Naties gendergelijkheid niet alleen een fundamenteel mensenrecht, maar ook noodzakelijk voor een vreedzame, welvarende, duurzame wereld.

Hoewel er de afgelopen 25 jaar vooruitgang is geboekt, bestaat er in veel landen nog steeds discriminerende wet- en regelgeving.[11] Bedrijven spelen een belangrijke rol in het bevorderen van gendergelijkheid. Zo is het belangrijk dat bedrijven genderdiscriminatie, geweld en intimidatie[12] tegengaan.
Bijzondere aandacht is nodig voor de ongelijke positie van vrouwen. Veel vrouwen komen thuis of op het werk in aanraking met geweld. Dit blijkt bijvoorbeeld uit de #MeToo-beweging. Dit initiatief, dat in 2017 is ontstaan, keert zich tegen seksuele intimidatie of geweld in meestal een afhankelijkheidspositie.[13] De Internationale

9 UVRM artikelen 1, 2 en 23; het verdrag inzake Burgerlijke en Politieke Rechten art. 2(1) art. 26; EVRM artikel 14; het Internationale Verdrag inzake de Uitbanning van Alle Vormen van Rassendiscriminatie (1965); het VN-vrouwenverdrag; ILO-verdrag C100 over gelijke beloning (1951); ILO-verdrag C111 over discriminatie in Arbeid en Beroep (1958); Tripartiete Verklaring van de ILO over de beginselen voor Multinationale Ondernemingen en Sociaal Beleid (1977); Global Compact-beginselen 1 en 6; GRI (performance-indicatoren: HR4, LA 13 en LA14); OESO Richtlijnen (richtlijn V.1.e).

10 UVRM; het VN-vrouwenverdrag (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women); ILO-verdrag C100 over gelijke beloning (1951); ILO-verdrag C111 over discriminatie in Arbeid en Beroep (1958); Tripartiete Verklaring van de ILO over de beginselen voor Multinationale Ondernemingen en Sociaal Beleid (1977); ILO-verdrag C190 over geweld en intimidatie op het werk (2019); Global Compact-beginselen;); OESO Richtlijnen).

11 https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5

12 Dit kan gaan om fysiek geweld evenals psychisch geweld en verbale, fysieke en seksuele vormen van intimidatie.

13 https://www.amnesty.nl/encyclopedie/metoo-en-mensenrechten

Arbeidsorganisatie heeft in 2019 een conventie aangenomen tegen geweld en intimidatie op het werk. De conventie legt speciale nadruk op geweld tegen vrouwen omdat ze onevenredig zwaar worden getroffen.[14] Vrouwen hebben ook een grotere kans om in armoede te leven. Ze zijn vaker werkloos of doen onbetaald werk. Bij betaald werk verdienen vrouwen wereldwijd 24[15] procent minder dan mannen. In ontwikkelingslanden werken vrouwen vaak in de informele sector, waardoor ze minder kans hebben op een contract of sociale bescherming.[16]

Om het glazen plafond te doorbreken moeten bedrijven vrouwen gelijke kansen bieden en stimuleren dat er meer vrouwen aan de top komen. Verscheidene Europese landen, zoals Noorwegen en recent Nederland, hebben daarom al een vrouwenquotum ingesteld voor commissarissen bij beursgenoteerde ondernemingen. Uit onderzoek blijkt dat deze aanpak positieve gevolgen heeft.[17] Het voornaamste effect is dat er direct en op de korte termijn meer diversiteit ontstaat. Naast doelen voor meer gendergelijkheid in besturen, zouden bedrij-ven ook genderdoelstellingen moeten hanteren voor (senior) managementposities.

Kinderarbeid[18]

De ILO spreekt van kinderarbeid wanneer kinderen onder de 12 jaar werken, wanneer kinderen tussen de 12 en 14 jaar zwaar werk doen en wanneer kinderen onder de 18 jaar gevaarlijk werk doen. Kinderen onder de 18 jaar mogen nooit werk doen dat wordt gerekend tot de ergste vormen van kinderarbeid: werk in slavernij, werk als kindsoldaat na gedwongen rekrutering, en werk in de prostitutie en porno-industrie. Ook het inzetten van kinderen voor illegale activiteiten en andere praktijken waarvan kinderen schade ondervinden, valt onder de ergste vormen van kinderarbeid. Dit is omschreven in het ILO-verdrag Inzake de Ergste Vormen van Kinderarbeid.[19]

Dwangarbeid[20]

Wij investeren uitsluitend in bedrijven die elke vorm van dwangarbeid tegengaan, zowel in de eigen bedrijfsvoering als in de waardeketen. Dwangarbeid is werk dat onvrijwillig gebeurt, onder bedreiging van straf. Bij bedrijven gaat het voornamelijk om gedwongen overuren, mensenhandel, schuldslavernij en schuldarbeid.

Van onvrijwillig overwerk is sprake als een bedrijf een werknemer op de werkplek opsluit of dreigt loon in te houden, fysiek geweld te gebruiken of te ontslaan als de werknemer de opgelegde overuren weigert te maken.[21]

Op zoek naar fatsoenlijk werk en een beter levensonderhoud migreren miljoenen werknemers. Hierbij spelen arbeidsbemiddelingsbureaus een rol. De ILO is bezorgd over de groeiende rol van zulke intermediairs die buiten wet- en regelgeving handelen en misbruik maken van vaak laaggeschoolde werknemers. Misstanden die de ILO noemt zijn het innemen van paspoorten, illegale loonaftrek en schuldslavernij (terugbetaling van aanwervingskosten). Om deze vorm van mensenhandel en dwangarbeid te voorkomen heeft de ILO het Fair Recruitment Initiative gelanceerd.[22]

---

14 https://www.ilo.org/ankara/media-centre/statements-and-speeches/WCMS_712050/lang--en/index.htm

15 https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/?gclid=EAIaIQobChMI1J3C5fWzgQMVQeRRCh3v-wv8EAMYASAAEgI--_D_BwE

16 https://www.oxfam.org/en/why-majority-worlds-poor-are-women

17 https://www.gendereconomy.org/the-debate-about-quotas/

18 ILO-verdrag 138 en Aanbeveling 146 betreffende de minimumleeftijd van vijftien jaar (1973); ILO-verdrag 182 en ILO-aanbeveling 190 betreffende de Ergste Vormen van Kinderarbeid; VN-verdrag inzake de Rechten van het Kind (1989). VN Global Compact (beginsel 5); GRI (performance-indicator: HR 6); OESO-richtlijnen (richtlijn V.1.c).

19 ILO-verdrag 182 Inzake de Ergste Vormen van Kinderarbeid (1999).

20 ILO-verdrag 105 inzake de afschaffing van dwangarbeid (1957) en ILO-verdrag 29 inzake Dwangarbeid (1930). Tevens gebaseerd op: UVRM (artikel 4); verdrag inzake Burgerlijke en Politieke Rechten (artikel 8); het Internationaal Verdrag Inzake de Bescherming van Alle Migranten Werknemers en Leden van hun Gezinnen (1990); VN Global Compact (beginsel 4); GRI (performance-indicator: HR7); OESOrichtlijnen (richtlijn V.1.d).

21 Er zijn ook andere vormen van dwangarbeid. Zo kan het inhouden van papieren, zoals een identiteitskaart of paspoort, gebruikt worden om vooral migrantenarbeiders vast te houden. Dit is niet toegestaan. Het bedrijf moet extra alert zijn als het flexibele arbeidskrachten inhuurt via intermediairs zoals uitzendbureaus.

22 https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/lang--en/index.htm

Vakbondsvrijheid[23]

Vakbondsvrijheid is een fundamenteel recht van werknemers. Dit recht is vastgelegd in internationale en nationale wetten en regels. Onder vakbondsvrijheid valt het recht van werknemers om zich te organiseren in vakbonden en deze op te richten, en het recht om collectief te onderhandelen over arbeidsvoorwaarden. In veel landen is vakbondsvrijheid niet vanzelfsprekend.

De vrijheid van vakvereniging en het recht op vrije onderhandelingen hebben een fundamenteel karakter. Wij verwachten dan ook dat bedrijven zich bij hun sociale beleid laten leiden door de internationaal breed gedragen arbeidsnormen die zijn vastgelegd in de verdragen van de ILO.

De volgende schendingen van vakbondsrechten komen veel voor:

- *protection contracts* en spookvakbonden (*protection unions*). Dit zijn contracten en vakbonden die de werkgever heeft gekozen, niet de werknemers zelf;[24]
- door de staat beheerste vakbonden, bijvoorbeeld in China;
- uitsluitingsclausules waarbij bedrijven werknemers die geen lid zijn van de gekozen vakbond, niet in dienst mogen nemen;
- de werkgever bevoordeelt de ene vakbond boven andere;
- werknemers hebben geen toegang tot informatie over vakbondsregistratie en tot collectieve onderhandelingsovereenkomsten;
- antivakbondsdiscriminatie die werknemers blootstelt aan intimidatie en bedreigingen;
- circulatie van zwarte lijsten van werknemers die actief zijn in een vakbond.

In (hoog)risicolanden zijn fundamentele arbeidsrechten van vakbondsmedewerkers het meest kwetsbaar. In zulke landen vinden bijvoorbeeld de volgende, zeer ernstige schendingen plaats:

- moord op vakbondsmedewerkers;
- vakbondsleden worden gevangengenomen en hun demonstraties worden uiteengeslagen; beveiligingstroepen of anderen martelen hen en zij krijgen vaak lange gevangenisstraffen;
- werknemers worden ontslagen omdat zij proberen een vakbond op te richten;
- vakbonden mogen werknemers bij bedrijven niet actief informeren over vakbondsactiviteiten of een bijeenkomst beleggen.

Wanneer bedrijven zelf of via hun waardeketen actief zijn in landen waar vakbondsrechten niet gewaarborgd zijn, verwachten wij dat zij concrete stappen nemen om toch te komen tot een representatieve vertegenwoordiging van medewerkers, zodat hun stem wordt gehoord. We verwachten dat bedrijven de rechten van werknemers niet beperken, maar proberen mogelijk te maken dat zij deze uitoefenen.
In (hoog)risicolanden zijn de fundamentele arbeidsrechten van vakbondsmedewerkers het meest kwetsbaar. Toch hebben ook bepaalde landen die wij als laagrisicoland hebben aangemerkt, slechts één of geen van de relevante ILO-verdragen geratificeerd. Hier is het risico groter dat vakbondsrechten niet gerespecteerd worden.[25]

Gezonde en veilige arbeidsomstandigheden[26]

Om gezonde, veilige arbeidsomstandigheden te creëren nemen bedrijven alle nodige (voorzorgs)maatregelen om (flexibele) werknemers te beschermen tegen werkgerelateerde risico's en voorzienbare gevaren op de

23 Gebaseerd op: UVRM (artikel 23); Verdrag inzake Burgerlijke en Politieke Rechten (artikel 22); ILO-verdragen 87 (vrijheid tot het oprichtenvan vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht) en 98 (het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen); VN Global Compact (beginsel 3); GRI (performance-indicator HR 5); OESO-richtlijnen (richtlijn V.1.a&b).

24 In Mexico bijvoorbeeld bestaan in veel bedrijven zogenaamde spookvakbonden, papieren vakbonden die de werknemers niet vertegenwoordigen, en vakbonden die volledig door het bedrijf beheerst worden. (Bron: FNV Mondiaal)

25 Bijvoorbeeld de Verenigde Staten, waar veel schendingen van vakbondsrechten plaatsvinden. Op de website van de ILO zijn de meest actuele ratificaties van de verdragen te vinden: http://www.ilo.org/ilolex/english/docs/declworld.htm.

26 Gebaseerd op: Recht op gezondheid (UVRM artikel 25 en Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten Artikel 7); ILO-verdrag 155 betreffende Veiligheid en Gezondheid op het Werk (1981); ILO-verdrag 120 betreffende Hygiëne (1964) en een reeks gespecialiseerde ILO-verdragen, waaronder 115 (bescherming tegen straling), 119 (beveiliging van machines), 127 (maximumgewicht); 136 (benzeen), 139 (beroepskanker), 148 (werkmilieu – luchtverontreiniging, lawaai en trillingen), 162 (asbest),167 (veiligheid en gezondheid in het bouwbedrijf), 170 (chemische stoffen), 174 (preventie van grote industriële ongelukken), 176 (gezondheid en veiligheid in mijnen); GRI (performance-indicatoren LA6 t/m LA9); OESO-richtlijnen (richtlijn V.4.c).

werkplek. Bijvoorbeeld: bescherming tegen de blootstelling aan giftige stoffen en straling, beschermende kleding, opleiding om gevaarlijke, zware machines te hanteren, en een noodplan voor calamiteiten en ongelukken. Hieronder valt ook arbobeleid, zoals beschermende maatregelen voor mensen die zware fysieke arbeid verrichten, en voorzieningen als een schoon toilet, schoon drinkwater en voldoende ventilatie. Welke maatregelen een bedrijf moet treffen, is afhankelijk van zijn activiteiten en de locatie. Bedrijven moeten extra maatregelen treffen voor kwetsbare werknemers, zoals arbeidsgehandicapten en zwangere vrouwen die bijvoorbeeld werken met stoffen die slecht zijn voor het ongeboren kind.

Onder een gezonde, veilige werkomgeving valt ook dat bedrijven medewerkers beschermen tegen intimidatie, geweld en bedreiging op de werkvloer van fysieke, seksuele of psychische aard en dat zij deze gedragingen tegengaan.

Daarnaast is het aantal uren dat moet worden gewerkt van belang. Te veel werkuren en te weinig rust hebben een negatieve impact op de fysieke en mentale gezondheid van werknemers. Dit betekent dat bedrijven een maximaal aantal werkuren moeten hanteren en waarborgen: in principe niet meer dan 8 uur per dag, 48 uur per week, geen excessieve overuren, zoals vastgelegd in het eerste verdrag van de ILO[27].
Wij investeren alleen in bedrijven die gezonde, veilige arbeidsomstandigheden bieden. Dit is neergelegd in de absolute criteria. Omdat wij graag zien dat bedrijven – in positieve zin – een stap verder gaan in gezonde, veilige arbeidsomstandigheden, hebben we ook een relatief criterium opgenomen, namelijk leefbaar loon.

Leefbaar loon[28]

Veel organisaties hebben een eigen definitie van wat een leefbaar loon is. Het uitgangspunt van al deze definities is: een leefbaar loon is net iets meer dan het bedrag dat mensen nodig hebben om te voorzien in hun basisbehoeften. Op basis van deze definities hanteren wij de volgende definitie: leefbaar loon is een loon dat genoeg is om van te leven voor een persoon en zijn of haar gezin van gemiddelde omvang. Dit loon stelt de medewerker in staat te voorzien in de basisbehoeften voeding, kleding, huisvesting, onderwijs en zorg, plus een bedrag (van ongeveer tien procent van het loon) voor onvoorziene kosten en sparen. De werknemer moet dit loon verdienen bij een reguliere werkweek van maximaal 48 uur. Dit sluit ook aan bij de definitie van de Global Living Wage Coalition, die breed wordt erkend.[29]

In veel landen is het (wettelijke) minimumloon lager dan een leefbaar loon. Daardoor kunnen veel gezinnen niet in hun basisbehoeften voorzien. Dat kan leiden tot excessief overwerk en kinderarbeid. Wij beoordelen een bedrijf positief als het zijn eigen medewerkers een leefbaar loon biedt en ervoor zorgt dat ook medewerkers in de waardeketen een leefbaar loon kunnen ontvangen.[30]

Bedrijfsbeveiliging[31]

Wij investeren alleen in bedrijven die worden beveiligd op een manier die voldoet aan de mensenrechten. Daarbij maakt het niet uit of de beveiliging in handen is van eigen personeel, ingehuurde bedrijven of lokale overheden. Hieronder vallen alle handelingen van beveiligers van het bedrijf, ook als die buiten de term ‘beveiliging’ vallen, zoals optreden tegen protesterende omwonenden.

Wij verwachten dat bedrijven duidelijke afspraken maken met hun bedrijfsbeveiliging om geweld te voorkomen, en dat zij nooit excessief geweld gebruiken. We verwachten ook dat zij nooit geweld of intimidatie hanteren om demonstraties van de bevolking, werknemers of vakbonden te voorkomen of beëindigen.

---

27 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C001:NO

28 Gebaseerd op UVRM (artikel 25); Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten (artikel 7); ILO-verdragen 131 (minimumloon), 117 (sociaal beleid), Tripartiete Verklaring van de ILO over de beginselen voor Multinationale Ondernemingen (artikel 34); OESO-richtlijnen (richtlijn V.4.b).

29 https://globallivingwage.org/

30 Hiervoor kan het bedrijf contact opnemen met lokale of internationale vakbonden en non-gouvernementele organisaties, zoals de Global Living Wage Coalition (https://www.globallivingwage.org/) en in Azië de Asian Floor Wage Alliance (http://www.asiafloorwage.org/).

31 UVRM Artikel 3; Artikel 6 verdrag inzake Burgerlijke en Politieke Rechten (Recht op leven, vrijheid en onschendbaarheid van persoon); de grondbeginselen van de VN inzake het Gebruik van Geweld en Vuurwapens door Wetshandhavers (1990); GRI (performance-indicator: HR8); de Voluntary Principles on Security and Human Rights.

Privacy en vrijheid van meningsuiting[32]

Van bedrijven verwachten we dat ze respectvol omgaan met de privacy van medewerkers en klanten, en dat ze zorgvuldig omgaan met de (persoons)gegevens waarover ze beschikken. Wij verwachten dat zij de vrijheid van meningsuiting van medewerkers, klanten en andere personen respecteren. Inperking van het recht op vrije meningsuiting is soms mogelijk, maar alleen om de rechten van anderen te beschermen of in het 'algemeen belang': de nationale veiligheid, openbare orde en veiligheid, volksgezondheid of de goede zeden. Bovendien worden aan zulke inperkingen strikte eisen gesteld.[33] Dit geldt ook voor het recht op privacy, waar in uitzonderlijke gevallen inbreuk op mag worden gemaakt.[34] Zelfs in deze gevallen verwachten we dat het bedrijf een zorgvuldige afweging maakt tussen de inbreuk op privacy of vrijheid van meningsuiting en het doel dat het hiermee wil dienen.[35]Als er een verschil is tussen nationaal en internationaal recht, verwachten wij dat het bedrijf de norm volgt die de meeste bescherming biedt aan het individu of de groep (potentieel) getroffenen.

Daarnaast verwachten wij van bedrijven dat zij niet actief meewerken aan censuur (beperking van toegang tot informatie) door de overheid. Dit geldt vooral voor landen waar censuur veel voorkomt. We verwachten dat bedrijven zich bewust zijn van deze risico's en proberen ze te vermijden, bij voorkeur met behulp van extra beleid op dit vlak.

Lokale samenleving en (inheemse) bevolking[36]

Bedrijven kunnen zeer grote invloed – positief en negatief – hebben op de lokale samenleving en bevolking. Hun activiteiten kunnen in ernstige gevallen leiden tot verslechtering van de gezondheid of de woonsituatie, of toename van de armoede. Bijvoorbeeld doordat ze land kopen, water gebruiken, afval storten of lozen en (schadelijke) gassen uitstoten. Voor zover de invloed van bedrijven op hun omgeving het klimaat en de biodiversiteit betreffen, verwijzen wij naar de Beleidsstukken Klimaat en Biodiversiteit. In dit beleidsstuk behandelen we alleen de invloed van bedrijven op mensen.

Respect voor de lokale samenleving gaat om de invloed van bedrijfsactiviteiten op de directe omgeving van een vestiging, evenals op locaties elders en op toekomstige activiteiten. Hieronder valt ook het gebruik van bijvoorbeeld lokale (inheemse) kennis.

32 UVRM Artikel 3; Artikel 6 verdrag inzake Burgerlijke en Politieke Rechten (Recht op leven, vrijheid en onschendbaarheid van persoon); de grondbeginselen van de VN inzake het Gebruik van Geweld en Vuurwapens door Wetshandhavers (1990); GRI (performance-indicator: HR8); de Voluntary Principles on Security and Human Rights.

33 Zij moeten bij wet zijn voorzien, een legitiem doel dienen, noodzakelijk zijn en proportioneel in verhouding tot het doel.

34 De volgende voorwaarden worden vaak genoemd: 1) Er moet een wettelijke grond zijn. 2) Er moet een duidelijk belang zijn voor de veiligheid van de gehele bevolking. 3) Individuen moeten optimale toegang hebben tot gegevens die de overheid verzamelt. 4) Gegevens mogen alleen ter beschikking worden gesteld aan degenen die daarbij direct wettelijk belang hebben; zodra dat belang er niet meer is moeten de gegevens vernietigd worden. 5) Individuen hebben het recht bij de overheid inzage te eisen in de gronden en manieren waarop de overheid inbreuk op de privacy heeft gemaakt. (www.amnesty.nl).

35 Dit is niet altijd even gemakkelijk. Als bijvoorbeeld de overheid een verzoek doet, moet een bedrijf onderscheid maken tussen legitiemeaanvragen (bijvoorbeeld in de strijd tegen terrorisme, afscherming van beelden van kinderpornografie) en illegale aanvragen (bijvoorbeeld voor politieke doeleinden). Ook bij legitieme aanvragen kan er een conflict zijn tussen individuele rechten en het algemeen belang. Het is ook mogelijk dat het bedrijf een afweging moet maken tussen het bedrijfsbelang (zoals koersgevoelige informatie) en het persoonlijke recht op vrijheid van meningsuiting (het recht om bepaalde informatie naar buiten te brengen). Er is dan sprake van een afweging tussen legitieme en niet-legitieme beperkingen. Zo mag het 'bedrijfsbelang' niet misbruikt worden om medewerkers ervan te weerhouden misstanden aan de kaak te stellen.

36 Gebaseerd op Artikel 17 UVRM over eigendomsrechten, en artikel 25 UVRM over levensstandaard (inclusief leefmilieu); de VN Verklaring over de Rechten van Inheemse Volken (2007); IFC Standard 5: Land Acquisition and Involuntary Resettlement (suggesties voor het aankopen van land en eventuele herhuisvesting van lokale bevolking); ILO-verdrag 169 (inheemse en in stamverband levende volken); GRI (performance-indicator HR9).

Wij verwachten dat bedrijven de lokale samenleving en bevolking met respect behandelen en niet uitbuiten. Bij de aankoop van land bijvoorbeeld moeten bedrijven er alert op zijn dat de lokale bevolking niet zomaar van het land gezet wordt. Als uitzetting wel aan de orde is, moet deze conform bovengenoemde internationale standaarden met respect voor de bevolking plaatsvinden.[37]

Daarom respecteren wij het principe van free prior informed consent (vooraf gegeven, geïnformeerde en in vrijheid gegeven toestemming ofwel FPIC). Dit verwachten wij dit ook van de bedrijven en projecten waarin wij investeren. FPIC betekent dat inheemse volkeren en lokale gemeenschappen inspraak hebben in wat er met hun land gebeurt. Het betekent ook dat ze projecten die niet in hun belang zijn, kunnen afwijzen. In een context waarin de rechten en leefomgeving van inheemse en lokale gemeenschappen ernstig onder druk staan, is het van groot belang dit principe te handhaven bij de financiering van bedrijven en projecten in onder andere de landbouw- en mijnbouwsector.

Bedrijven kunnen ook in positieve zin bijdragen aan de lokale samenleving en bevolking. Bijvoorbeeld doordat ze de bevolking toegang tot schoon water geven of haar in staat stellen deel te nemen aan hiv-aidsprogramma's. Het is belangrijk dat het bedrijf ervoor zorgt dat dergelijke voorzieningen blijven bestaan als het zijn activiteiten staakt. En dat het over de behoefte aan deze voorzieningen overlegt met de lokale overheid en bevolking, en met hen samenwerkt bij de realisatie ervan.

Databronnen

We gebruiken verschillende bronnen voor onze duurzaamheidsanalyses en het opstellen van risicoprofielen. We werken samen met diverse dataleveranciers. Daarnaast gebruiken we informatie van bedrijven zelf, maatschappelijke organisaties zoals niet-gouvernementele organisaties (ngo's) en vakbonden, en beschikbare informatie uit allerlei media. De dataleveranciers leveren informatie op verschillende gebieden:

- ESG-data, ofwel data over de milieuprestaties en sociale en corporate governance-data van een breed scala aan beursgenoteerde bedrijven (ESG staat voor environmental, social & governance);
- kwantitatieve data over de milieuprestaties van bedrijven, onder andere de emissies van verontreinigende stoffen waarvoor de bedrijfsactiviteiten verantwoordelijk zijn. Zo kunnen we beter de milieubelasting van bedrijven vergelijken;
- analyses van de media wereldwijd, waarbij dataleveranciers checken of bij de bedrijven misstanden zijn geconstateerd.

MENSENRECHTENTHEMA'S IN STAATSOBLIGATIES

Op basis van internationale mensenrechtenverdragen hebben landen de verplichting om mensenrechten te beschermen en te bevorderen. Concreet betekent dit dat landen:

- zelf geen mensenrechten mogen schenden;
- de mensenrechten moeten beschermen van alle mensen die zich op hun grondgebied of binnen hun rechtsmacht bevinden. Daarbij zijn zij ook verantwoordelijk voor schendingen veroorzaakt door niet-statelijke actoren zoals bedrijven;
- alle mensen op hun grondgebied en in hun rechtsmacht de gelegenheid moeten geven hun rechten uit te oefenen. Landen moeten ook de voorwaarden scheppen en voorzieningen treffen om dit mogelijk te maken.[38]

In de UNGP's zijn tevens specifieke verantwoordelijkheden van landen geformuleerd voor bedrijfsgerelateerde mensenrechtenschendingen: de 'verplichting tot beschermen'. Dit houdt in dat landen moeten zorgen voor goed beleid en effectieve regels om mensenrechtenschendingen door bedrijven te voorkomen. Als die toch plaatsvinden, moeten landen ervoor zorgen dat slachtoffers hun recht kunnen halen.

Via staatsobligaties beleggen we in landen die voorop lopen op gebied van mensenrechten. Om deze

37 Idem. En voor inheemse volken: Artikel 10 van de VN-Verklaring over de Rechten van Inheemse Volken over het beginsel van free prior informed consent. Inheemse volken mogen niet met geweld verwijderd worden uit hun landen of gebieden. Geen verplaatsing mag plaatsvinden zonder de vrijwillige, voorafgaande en geïnformeerde toestemming van de betrokken inheemse volken en alleen nadat een rechtvaardige, eerlijke vergoeding is overeengekomen en, indien mogelijk, de mogelijkheid tot terugkeer wordt geboden.

38 Voor het recht op onderwijs moeten landen er bijvoorbeeld voor zorgen dat kinderen echt naar school kunnen. Dat doen zij door te zorgen voor betaalbare scholen op redelijke afstand, met gekwalificeerde docenten, waarvan kinderen niet uitgesloten worden vanwege hun geslacht, geloof of culturele achtergrond.

landen te selecteren brengen we in kaart hoe zij presteren op de verschillende aspecten, zoals kinderarbeid, vakbondsvrijheid, dwangarbeid, discriminatie en inkomensongelijkheid. Ook beoordelen we ze op corruptie en allerlei milieuaspecten. Er mag alleen belegd worden in de landen die voldoen aan onze uitsluitings- en duurzaamheidscriteria. Onze precieze aanpak staat beschreven in hoofdstuk 3 van onze Handleiding Duurzaamheidscriteria. De landen waarin we investeren staan op onze website.

MENSENRECHTENTHEMA'S IN ONZE EIGEN BEDRIJFSVOERING

Het mensenrechtenbeleid is niet alleen van toepassing op onze beleggingen en financieringen. Het geldt ook voor onze eigen bedrijfsvoering de Volksbank. De selectiecriteria zoals beschreven in de Handleiding Duurzaamheidscriteria worden ook o0p de bedrijfsvoering van de Volksbank toegepast. Nederland wordt beschouwd als een laagrisicoland. Dat betekent dat de Volksbank als Nederlandse organisatie met een Nederlands klantenbestand valt in de categorie 'normale toetsing'. Wij respecteren lokale wetten en regels en vermijden negatieve effecten op het gebied van mensenrechten. Jaarlijks rapporteert de Volksbank hierover in haar jaarverslag. Tevens rapporteren we aan diverse (internationale) organisaties. Graag gaan we ook een stap verder. Wij onderscheiden daarin de volgende aandachtsgebieden:

- klanten, inclusief het gebruik van algoritmes;
- medewerkers;
- toeleveranciers;

Klanten

Wij bestaan bij de gratie van onze klanten en onze duurzame missie. Daarom hechten we groot belang aan de mening van klanten. Wij proberen voor hen gemakkelijk benaderbaar en zo transparant mogelijk te zijn. Wij vinden klanttevredenheid een belangrijke graadmeter voor de kwaliteit van onze dienstverlening en toetsen deze regelmatig. Buiten de wettelijke vereisten voor klantacceptatie stellen we geen onnodige beperkingen of voorwaarden aan klanten (non-discriminatie). Wij ontwerpen onze producten zodanig dat ze helder en overzichtelijk zijn. We zetten het belang van de klant voorop en bieden alleen producten die passen bij de situatie van de klant. We hebben een heldere klachtenprocedure. Deze is onder meer op onze website te vinden.

Wij beschermen en respecteren de privacy van onze klanten. We maken onze medewerkers ervan bewust dat zij deel uitmaken van de human firewall en trainen hen erop data van klanten te beschermen. Leveranciers moeten voldoen aan onze privacy- en beveiligingseisen. Om de dataveiligheid te verbeteren vinden jaarlijks meerdere beveiligingstesten plaats, zoals penetratietesten en redteamtesten, op verschillende onderdelen van onze infrastructuur. Hiermee stellen we met behulp van ethische hackers zowel de techniek als de mens op de proef. We zijn transparant over de manier waarop we persoonsgegevens verwerken. In het Privacyreglement op onze website vertellen we hoe we dit doen. We vinden het belangrijk dat onze klanten de regie blijven houden over hun eigen data en dat hun privacy gewaarborgd blijft: 'jouw gegevens, jij bepaalt'.

Algoritmes

Net als veel andere organisaties maken wij gebruik van algoritmes: een set instructies die wordt 'losgelaten' op een hoeveelheid data om een vraag te beantwoorden of een probleem op te lossen. Het resultaat is nieuwe informatie die inzetbaar is voor veel doelen, waaronder (deels) geautomatiseerde besluitvorming. Algoritmes hebben voordelen en risico's. Via algoritmes kunnen mensen worden behandeld op basis van vooroordelen, wat risico op discriminatie oplevert.

We hebben governance ingericht die specifiek toetst op de ethische aspecten van de algoritmes die we gebruiken en ontwikkelen. Daarvoor is een Ethics Office in het leven geroepen, dat met de eerstelijnsontwikkelaars meekijkt en een ethisch advies opstelt voor toepassingen die naar de pilotfase gaan. De Commissie Ethiek bestendigt het ethisch advies. In het ethisch advies leggen we vast welke ethische risico's we zien. Tevens documenteren we hoe we specifieke waardeafwegingen maken om deze risico's te mitigeren of accepteren. Dit geeft ons grip op de ethische aspecten van onze datasciencetoepassingen.

Medewerkers

Onze cao bevat goede, marktconforme primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Er is een ondernemingsraad die de medewerkers vertegenwoordigt. Elk jaar wordt een onderzoek naar de tevredenheid van medewerkers uitgevoerd. De betrokkenheid van medewerkers bij het onderwerp mensenrechten bevorderen wij onder meer via trainingen.

We vinden het erg belangrijk dat mensen bij ons zichzelf kunnen zijn. Daarom hebben we veel aandacht voor diversiteit en inclusiviteit. Meer informatie lees je op onze website. We hebben daarnaast ook veel aandacht voor het gedrag van onze medewerkers. Al onze medewerkers moeten zich commiteren aan onze gedragscode.

Leveranciers

Ons leveranciersbeleid voldoet aan onze criteria. Hierdoor kunnen afdelingen hun leveranciers een leveranciersverklaring laten tekenen zonder toets van het ECD. In geval van twijfel kan de afdeling advies vragen aan het ECD, dat vervolgens een leverancierstoets doet.

Het ECD analyseert aan welke productgroepen geld wordt uitgegeven en wat de belangrijkste risico's zijn voor deze productgroepen. Aan onze leveranciers vragen we vervolgens wat hun aanpak is ten aanzien van deze risico's.

PRIORITEREN

Het is niet mogelijk om alle geïdentificeerde daadwerkelijke of potentiële negatieve gevolgen tegelijkertijd aan te pakken. De internationale richtlijnen bieden daarom de mogelijkheid om een prioritering te maken. Dit gebeurt op basis van de 'ernst'[39] en 'waarschijnlijkheid' van een daadwerkelijk of potentieel negatief gevolg. Bij de analyse die ten grondslag ligt aan prioritering betrekken wij interne en externe expertise en stakeholders. Wij richten ons op de ernstigste geïdentificeerde daadwerkelijke of potentiële negatieve gevolgen.

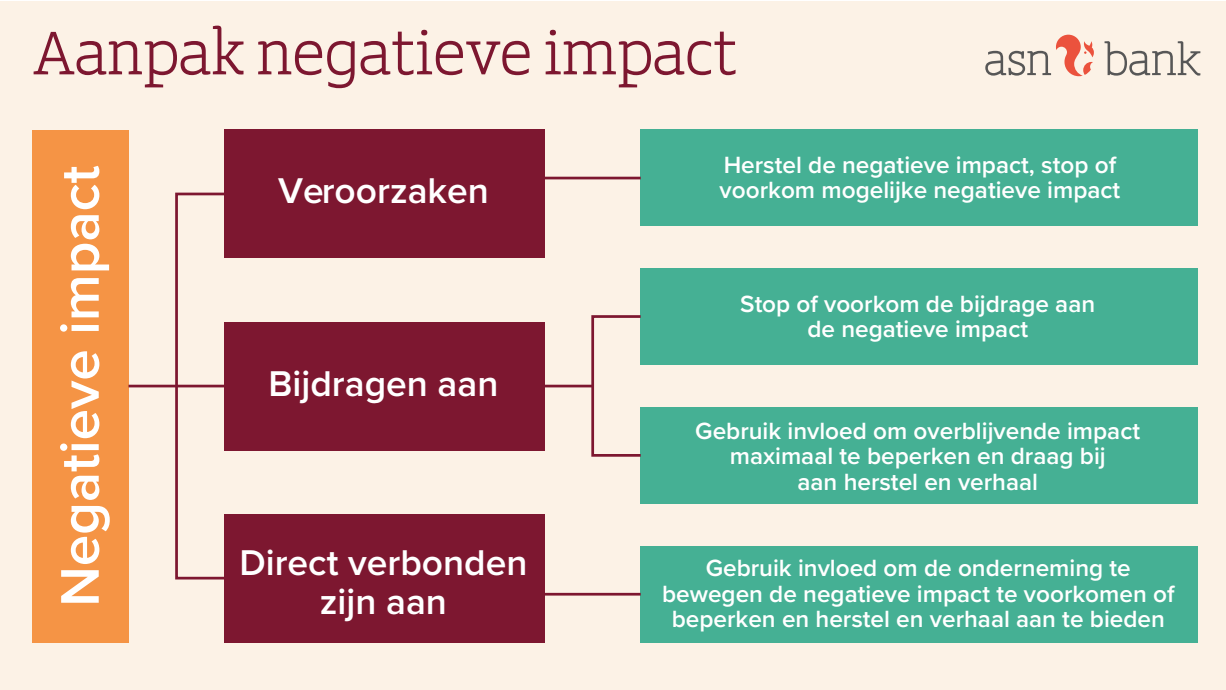
Na de selectie van investeringen en financieringen op basis van onze duurzame selectiecriteria, bevinden zich binnen deze selectie investeringen met een meer en minder grote negatieve impact. Wij stellen vast welke investeringen met een grotere waarschijnlijkheid en grotere ernst de meeste negatieve impact hebben. Dat stelt ons in staat om verbetering af te dwingen door onder meer met de betrokken bedrijven in gesprek te gaan (engagement).

39 De ernst van een (potentiële) negatieve impact wordt bepaald door zijn schaal, scope en mate van onomkeerbaarheid.

4. Stap 3: stop, voorkom of beperk negatieve gevolgen

Zoals hiervoor beschreven streven wij ernaar alleen te investeren in bedrijven die mensenrechten respecteren en hierin hun verantwoordelijkheid nemen. Dat biedt natuurlijk geen garanties dat er nooit misstanden plaatsvinden. Als zich onverhoopt een misstand voordoet, dan nemen wij uiteraard onze verantwoordelijkheid.

Wanneer wij een daadwerkelijk of potentieel negatief gevolg constateren, stellen we allereerst onze betrokkenheid vast. Zo bepalen we onze verantwoordelijkheid en de daarbij passende reactie. Volgens de internationale richtlijnen zijn er drie mogelijke manieren waarop we betrokken kunnen zijn bij daadwerkelijke of potentiële negatieve gevolgen.[40] De daaruit volgende verantwoordelijkheid en passende reactie is schematisch weergegeven in de volgende figuur.



Schematisch overzicht betrokkenheid en bijpassende verantwoordelijkheid

Bij onze kernactiviteiten gaat het om financiering van hypotheken en projecten, beleggingen in landen via staatsobligaties, en investeringen in bedrijven via kredieten, aandelen en obligaties. Ook in onze eigen bedrijfsvoering houden we rekening met mensenrechten. Daarbij gaat het om onder meer onze eigen werknemers, klanten en toeleveranciers.

In de praktijk zijn wij hierdoor mogelijk direct verbonden aan daadwerkelijke of potentiële negatieve gevolgen. Deze verbondenheid gaat dieper de keten in dan alleen de directe ontvanger van de geldstromen. Wij zijn ook direct verbonden als deze ontvanger direct verbonden is aan een (mogelijke) misstand.

Wanneer wij via een krediet, aandeel of obligatie direct verbonden zijn aan een daadwerkelijk of potentieel negatief gevolg door een bedrijf, gebruiken wij onze invloed om de potentieel negatieve impact te voorkomen. Als er een negatief gevolg heeft plaatsgevonden, dan wenden we onze invloed aan om het bedrijf ertoe te bewegen zijn verantwoordelijkheid te nemen zoals beschreven in het diagram. Als het bedrijf het negatieve gevolg heeft veroorzaakt of eraan heeft bijgedragen, wenden we onze invloed aan om het ertoe te bewegen om te voorzien in of mee te werken aan herstel en verhaal voor de slachtoffers. Als het bedrijf direct

40 De Hoge Commissaris van de VN voor de Mensenrechten heeft een toelichting gegeven op de toepassing van de UNGP's in de bancairesector: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/InterpretationGuidingPrinciples.pdf

verbonden is aan het negatieve gevolg, vragen we het bedrijf om een rol te spelen in het realiseren van herstel en verhaal.

Ons belangrijkste middel hiervoor is dialoog (engagement). In hoofdstuk 4.1.4 van onze Handleiding Duurzaamheid beschrijven wij stap voor stap hoe wij invulling geven aan deze dialoog. In het uiterste geval, als verbetering uitblijft, kunnen we besluiten om niet langer in een bedrijf te investeren. Daarbij beoordelen wij de mogelijke negatieve effecten daarvan op de mensenrechten.

Als het gaat om beleggingen kunnen de ASN Beleggingsfondsen invloed uitoefenen op bedrijven door te stemmen op hun aandeelhoudersvergadering. De stemrichtlijnen op het gebied van mensenrechten zijn vastgelegd in ons stembeleid.

LEEFBAAR LOON IN DE KLEDINGINDUSTRIE

Veel productiemedewerkers in de kledingindustrie ontvangen geen leefbaar loon. Dit is een van de risico's waaraan wij met voorrang iets willen doen. Daarom gaan we hier nog een stap verder. Als individuele organi-satie hebben we slechts een beperkte invloed. Om deze invloed te vergroten heeft ASN Bank mede het Platform Living Wage Financials opgericht. Hierin werken we samen met andere investeerders. De kleding-bedrijven waarin de deelnemers aan het platform investeren, worden jaarlijks getoetst op hun voortgang op het gebied van een leefbaar loon in hun productieketens. Op basis van deze toetsing vindt engagement plaats.

Op wereldwijde schaal is het aantal kledingbedrijven waar we vanuit dit platform invloed op kunnen uitoefe-nen, nog steeds beperkt. Daarom heeft ASN Bank daarnaast in 2022 een Europees burgerinitiatief geïnitieerd. Vanuit dit initiatief is een wetsvoorstel ingediend bij de Europese Commissie. Dit voorstel houdt in dat bedrij-ven worden verplicht de benodigde stappen voor een leefbaar loon in te voeren. Zo willen we bijdragen aan de schaalgrootte die nodig is om productiemedewerkers een leefbaar loon te laten ontvangen.

AANJAGEN

Omdat wij onze verantwoordelijkheid breed opvatten, jagen wij duurzame vooruitgang aan. We willen een voorbeeld zijn voor de maatschappij en in het bijzonder voor de financiële sector. Om respect voor mensenrechten te bevorderen, ondernemen wij bijvoorbeeld de volgende acties:

- We nemen standpunten in – telkens na een zorgvuldige afweging – in discussies over mensenrechten, bijvoorbeeld in opiniestukken of tijdens bijeenkomsten.
- We activeren mensen en betrekken ze bij onze activiteiten op het gebied van mensenrechten. Bijvoorbeeld via onze maatschappelijke partners, via VanafHier, het online platform voor duurzame doeners, en door het Europese burgerinitiatief voor wetgeving voor leefbaar loon.
- We lobbyen actief bij de overheid voor relevante wetgeving, bijvoorbeeld via onze deelname aan het Initiatief Duurzaam en Verantwoord Ondernemen.
- In 2023 hebben wij het IMVO-convenant voor de hernieuwbare energiesector ondertekend. We streven ernaar dat zoveel mogelijk relevante partijen zich hierbij aansluiten. Zo kunnen we gezamenlijk leren hoe we het beste kunnen omgaan met de uitdagingen in de waardeketens van deze sector.
- We hebben een partnerschap met Amnesty International, dat jongeren kennis over mensenrechten bijbrengt via masterclasses.
- Ons partnerschap met Fair Wear Foundation helpt de arbeidsomstandigheden in de textielsector verbeteren.

5. Stap 4: monitoring

Meten is weten. We willen valideren of we met onze inspanningen de geïdentificeerde daadwerkelijke of potentiële negatieve gevolgen aanpakken en een positieve impact hebben op betere naleving van mensenrechten. Met als doel een positief verschil te maken in het leven van de rechthebbenden.

Als het gaat om onze eigen medewerkers meten we bijvoorbeeld periodiek het verschil in loon tussen mannen en vrouwen. Ook kijken we of mensen het gevoel hebben zichzelf te kunnen zijn. Er vindt jaarlijks een medewerkersonderzoek plaats met vier kernthema's: oprechte aandacht, bevlogenheid, betrokkenheid en werkgeverschap.

Dichtbij huis, bij onze eigen bedrijfsvoering, is dat eenvoudiger dan voor onze rollen als investeerder en financier. Dat geldt zeker als het gaat om rechthebbenden diep in de (internationale) waardeketen, zoals productiemedewerkers in fabrieken of mijnwerkers. Als een bedrijf dat wij hebben goedgekeurd, betrokken is bij een daadwerkelijk of potentieel negatief gevolg, dan worden wij via onze databronnen op de hoogte gesteld. Wij stellen dan een heronderzoek in op basis van onze criteria.

Hoewel we gebruikmaken van diverse databronnen (zie stap 2), is concrete informatie over onze impact op mensenrechten dieper in de ketens waar onze geldstromen naartoe gaan, helaas (nog) beperkt. Het grootste probleem is dat de beschikbare informatie voornamelijk wordt verstrekt door bedrijven zelf. Daarbij ligt het zwaartepunt van onze beoordeling op beleidsstukken die het bedrijf zelf heeft opgesteld, niet op de uitvoering en praktijk hiervan.

In de toekomst willen we beter in staat zijn om onze impact op rechthebbenden inzichtelijk te maken. Bijvoorbeeld door niet alleen het beleid van bedrijven te beoordelen, maar door tevens criteria te ontwikkelen voor de invoering van dat beleid. Ook willen we meer informatie vanuit de lokale contexten van rechthebbenden betrekken bij onze onderzoeken.

KPI VOOR LEEFBAAR LOON IN KLEDINGBEDRIJVEN
Het is nog niet mogelijk om te meten welke impact onze inspanningen voor een leefbaar loon hebben op de productiemedewerkers in de kledingfabrieken waarmee wij engagement voeren. Daarom hebben we hier een andersoortige KPI voor geformuleerd. We meten jaarlijks de voortgang op het gebied van deze KPI en rappor-teren hierover:

In 2030 hebben de kledingbedrijven in ons beleggingsuniversum alle benodigde processen geïmplemen-teerd om een leefbaar loon voor werknemers in hun ketens mogelijk te maken.

6. Stap 5: communiceer hoe gevolgen worden aangepakt

Wij willen zo transparant mogelijk zijn naar de buitenwereld. Daarom communiceren we op een toegankelijke wijze over onze inspanning om daadwerkelijke of potentiële negatieve gevolgen aan te pakken. We hanteren daarbij een frequentie die het mogelijk maakt onze aanpak te beoordelen. Daarbij houden we rekening met (mogelijk) benadeelden. Wij rapporteren dit in onze diverse verslagen.

We rapporteren elk kwartaal over de door ASN Impact Investors gevoerde dialogen met de bedrijven in het beleggingsuniversum van de ASN Beleggingsfondsen naar aanleiding van bijvoorbeeld een (vermeende) misstand, evenals over het stemgedrag tijdens aandeelhoudersvergaderingen. Ieder jaar rapporteren we daarnaast over de voortgang die de kledingbedrijven in ons beleggingsuniversum hebben gemaakt op het gebied van een leefbaar loon in hun productieketens.

Daarnaast reageren we regelmatig op vragen van bijvoorbeeld onze klanten en de media.

7. Stap 6: herstel en verhaal

Als zich een misstand heeft voorgedaan, dan is het van belang dat de negatieve gevolgen daarvan zoveel mogelijk ongedaan worden gemaakt en dat rechthebbenden op de juiste manier worden gecompenseerd. Als wij onverhoopt een negatief gevolg hebben veroorzaakt, daaraan hebben bijgedragen of daaraan direct verbonden zijn, dan zullen we voorzien in of bijdragen aan herstel in lijn met de internationale richtlijnen.

Voor misstanden die wij mogelijk zelf veroorzaken, hebben we eenvoudig toegankelijke mechanismen. Zo is er een speciaal klachtenloket voor medewerkers, bijvoorbeeld voor klachten over ongewenste omgangsvormen of arbeidsgeschillen. Onze klanten kunnen altijd terecht bij de klantenservice van de verschillende bankmerken waar zij klant zijn.

Voor onze externe stakeholders hebben we een klachtenprocedure die betrekking heeft op onze duurzaamheidsactiviteiten en de manier waarop wij verantwoord ondernemen. Deze staat vermeld op onze website.

Het is belangrijk dat er in onze (internationale) waardeketen op operationeel niveau een toegankelijk, effectief mechanisme bestaat om geschillen te beslechten. Dit moet goed toegankelijk zijn voor de rechthebbenden en voldoen aan de voorwaarden die de internationale richtlijnen eraan stellen. Dit is daarom een onderdeel van ons onderzoek naar en onze dialoog met bedrijven. We werken welwillend mee aan klachten- en /of herstel-mechanismen, zoals het Nationaal Contactpunt OESO-richtlijnen.

Als het gaat om een goede omgang met klachten van rechthebbenden, is er nog veel in ontwikkeling. Deze ontwikkelingen volgen wij op de voet. We zijn er ook over in gesprek met bijvoorbeeld andere banken.