



BELEID MENSENRECHTEN

Inhoudsopgave

1 INLEIDING	4
Beschrijving en belang van Mensenrechten.....	4
Onze rol in Mensenrechten	4
2 UITGANGSPUNTEN	5
2.1 Verplichtingen van landen.....	6
2.2 Verplichtingen van bedrijven.....	6
2.3 Criteria in beweging.....	7
3 TOEPASSING VOOR HET DUURZAAMHEIDSBELEID	7
4 SELECTIECRITERIA VOOR BEDRIJVEN	8
4.1 Wapens.....	8
4.2 Porno	9
4.3 Algemene mensenrechtencriteria	10
4.4 Gelijke behandeling en non-discriminatie.....	11
4.5 Genderelijkheid	12
4.6 Kinderarbeid	14
4.7 Dwangarbeid	15
4.8 Vakbondsvrijheid	15
4.9 Gezonde en veilige arbeidsomstandigheden	17
4.10 Leefbaar loon	18
4.11 Bedrijfsbeveiliging	19
4.12 Privacy en vrijheid van meningsuiting	19
4.13 Lokale samenleving en (inheemse) bevolking	20
4.14 Mensenrechten in de keten	21
5 EIGEN BEDRIJFSVOERING EN BESTUUR	22
Klanten.....	22
Medewerkers	22
Leveranciers.....	22
Maatschappelijke omgeving	23
6 LANGETERMIJNDOEL LEEFBAAR LOON	23

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 dan ook drie vragen:

- mensenrechten: hoe beschermen we de rechten van mensen via onze financieringen en beleggingen?
- klimaat: hoe selecteren we onze financieringen en beleggingen zo, dat ze bijdragen aan een veilig, leefbaar en stabiel klimaat voor mens en natuur?
- biodiversiteit: hoe dragen we met onze financieringen en beleggingen bij aan een schoon milieu en bescherming van de natuur?

De verbinding tussen deze drie pijlers is het begrip rechtvaardigheid.¹ Dit staat aan de basis van onze duurzame visie. Dit beleid is in lijn met het Bankenconvenant van de Sociaal-Economische Raad (SER) dat gaat over Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (IMVO).

Beschrijving en belang van Mensenrechten

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.

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.

Onze rol in Mensenrechten

Het respecteren van mensenrechten is ons uitgangspunt. We toetsen daarom onze investeringen en onze eigen bedrijfsvoering op basis van de criteria die in dit beleidsstuk staan. Deels zijn dat algemene criteria. Daarnaast schenken we extra aandacht aan die rechten waarop wij een positieve of negatieve invloed kunnen uitoefenen. Zoals werknemersrechten, gelijke behandeling, wapens en veiligheid, de rechten van kinderen en consumenten.

Bij onze kernactiviteiten als bank gaat het om beleggingen in landen via staatsobligaties, en investeringen in bedrijven² 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.

De activiteiten, beleggingen en financieringen van de Volksbank weerspiegelen de duurzame samenleving die wij op lange termijn voor ogen hebben. In die duurzame samenleving bestaat geen kinderarbeid, respecteren bedrijven de rechten van werknemers, omwonenden en inheemse volkeren, en vinden geen ernstige mensenrechtenschendingen plaats. In dit beleidsstuk werken we begrippen als rechtvaardigheid, vrijheid, gelijkheid en menselijke waardigheid uit in concrete criteria waaraan wij onze investeringen toetsen.

¹ Gebaseerd op Our Common Future, Brundtland Report, 1987: <http://www.un-documents.net/ocfcf.htm>

² Met 'bedrijven' bedoelen we zowel (beursgenoteerde) bedrijven met een winstoogmerk, als non-profitorganisaties en semioverheid.

De mening van onze klanten is daarbij belangrijk. Zij verwachten dat wij het geld dat zij ons toevertrouwen, op een duurzame manier uitzetten. Daarbij is vanzelfsprekend dat wij mensenrechten respecteren. Wij doen er alles aan om deze verwachting waar te maken. Daarbij komen we regelmatig voor dilemma's te staan. In zo'n geval raadplegen wij klanten, experts, vakbonden, maatschappelijke partners en bedrijven en baseren onze keuze mede op de meningen van onze stakeholders.

2 Uitgangspunten

Wij baseren onze mensenrechtencriteria op de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM) uit 1948 en de internationale standaarden die daar direct of indirect uit voortvloeien.³ Hiermee doelen we ook op de *Guiding Principles* van de Verenigde Naties (zie kader) waarin een koppeling wordt gemaakt tussen deze standaarden en het bedrijfsleven. Deze beginselen zijn gebaseerd op bestaande verplichtingen en de praktijk. Zij verwijzen naar diverse regionale en mondiale standaarden die zijn neergelegd in resoluties en conventies. Wij nemen deze mee in de uitwerking en interpretaties van onze criteria.

Met 'mensenrechten' bedoelen wij alle soorten mensenrechten: burgerlijke, politieke, economische, sociale en culturele rechten en rechten van speciale en/of kwetsbare groepen, zoals kinderen, vrouwen, minderheden en inheemse volkeren.

Deze internationale standaarden vormen het uitgangspunt van ons beleid. Daarnaast houden wij rekening met de mening van onze klanten, maatschappelijke partners en andere experts in binnen- en buitenland. Op relevante plaatsen in de tekst vindt u in voetnoten de standaarden en bronnen waarop wij ons mensenrechtenbeleid baseren.

Mensenrechten en het bedrijfsleven, het werk van de Verenigde Naties

In juni 2011 nam de VN Mensenrechtenraad 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 schending van mensenrechten voorkomen. Als zij een negatieve impact hebben op mensenrechten, moeten ze die herstellen of compenseren. Daarnaast behandelen de beginselen de verantwoordelijkheid van landen en bedrijven voor genoegdoening: zij moeten ervoor zorgen dat slachtoffers van mensenrechtenschendingen hun recht kunnen halen.

Het werk van de Verenigde Naties en de internationale ontwikkelingen hieromtrent waren belangrijke aanleidingen om ons mensenrechtenbeleid te herzien. De beginselen komen soms expliciet terug in de tekst, voornamelijk in de paragrafen 2.2, 4 en 4.1. We omarmen het werk van de Verenigde Naties en gaan dit bevorderen bij de bedrijven die opgenomen zijn in ons beleggingsuniversum. We maken daarbij echter keuzes om tot een uitvoerbaar beleid te komen. Daarbij kiezen we de criteria die het meeste recht doen aan mensenrechten.

Mensenrechten en het bedrijfsleven, het werk van de 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 vragen indienen bij het NCP over vermeende schendingen. Dan start er een proces van bemiddeling en publiceert het NCP zijn bevindingen. De Nederlandse overheid heeft de OESO-richtlijnen als voorwaarde gesteld bij het duurzame inkoopbeleid.

De OESO-richtlijnen zijn in de jaren zeventig voor het eerst geformuleerd. Ze bevatten

³ Zoals de International Bill of Human Rights (de UVRM samen met het verdrag voor Sociale, Economische en Culturele rechten en het verdrag voor Burgerlijke, Civiele en Politieke rechten) en gespecialiseerde verdragen als het kinderrechtenverdrag.

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 ingenomen. De gedachte hierachter is dat de meeste risico's zich in de waardeketen van bedrijven voordoen. 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. Beide zijn dus leidend in ons mensenrechtenbeleid.

2.1 VERPLICHTINGEN VAN LANDEN

Op basis van internationale mensenrechtenverdragen hebben landen de verplichting om mensenrechten te respecteren, 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.⁴

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.

Staatsobligaties en risicolanden

Via staatsobligaties beleggen we in landen die voorop lopen op gebied van mensenrechten. Om deze 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. De landen die de toets doorstaan, komen in ons beleggingsuniversum. U vindt ze op onze website. Meer hierover leest u in de Handleiding Duurzaamheidscriteria.

2.2 VERPLICHTINGEN VAN BEDRIJVEN⁵

Bedrijven hebben de verantwoordelijkheid om mensenrechten te respecteren. Zij moeten vermijden dat ze andermans rechten schenden. En ervoor zorgen dat anderen hun producten of diensten niet misbruiken om mensenrechten te schenden. Als ze een negatieve impact hebben op mensenrechten, moeten ze dit herstellen of compenseren.

Zorgplicht en belangrijkste risico's

Bedrijven moeten ervoor zorgen dat ze alle mensenrechten respecteren en dus geen mensenrechten schenden of daar indirect aan bijdragen. Dit geldt voor hun eigen handelen en dat van bedrijfsrelaties die direct verbonden zijn aan de bedrijfsvoering, diensten of producten (ketenverantwoordelijkheid).

Zowel de UNGP's als de OESO-richtlijnen benadrukken dat bedrijven de zorgplicht hebben om de belangrijkste mensenrechtenrisico's (*salient risks*) te analyseren en te mitigeren. De eerste stap in het proces is het maken van een risicoanalyse, ook wel *due diligence* genoemd.

Daarna is het zaak voor een bedrijf om:

- beleid te formuleren over het risico;

⁴ 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.

⁵ Definitie van 'bedrijf': bedrijven kunnen zowel (beursgenoteerde) organisaties met een winstoogmerk zijn als non-profitorganisaties, semioverheid etc. Voor ons is vooral de afbakening van een bedrijf van belang. Daarvoor hanteren wij de boekhoudkundige grenzen: tot een bedrijf behoort alles wat dat bedrijf in zijn balans moet opnemen.

- onderzoek te verrichten naar het risico;
- een aanpak te implementeren; en
- de resultaten te monitoren en te publiceren.

In het gehele due diligence proces is het van belang om open met belanghebbenden te communiceren en input te vragen. Dit kan in zogenaamde multi-stakeholder dialogen en initiatieven. Dit ligt in lijn met de activiteiten van de SER: deze brengt via IMVO-convenanten sectorgenoten bijeen om samen de zorgplicht praktisch uit te werken. Wij zullen in de toekomst meer en meer bedrijven gaan beoordelen op hun due diligence aanpak.

Een laatste onderdeel van zorgplicht is *access to remedy*: mogelijke slachtoffers van mensenrechtenschendingen toegang tot herstel bieden. Bedrijven kunnen bijvoorbeeld klachtenprocedures opzetten (*grievance mechanisms*) en bemiddeling (*mediation*) en het beslechten van geschillen (arbitrage) aanbieden. Voor de binnenlandse activiteiten van ons is een herstelprocedure van kracht en/of functioneert het rechtssysteem voldoende. Voor buitenlandse bedrijfsactiviteiten, vooral in niet-OESO-landen, werken we vanaf 2018 samen met andere financiële instellingen binnen de Nederlandse Vereniging van Banken (NVB) aan procedures om efficiënter en effectiever te kunnen opereren bij klachten en herstelprocedures.

2.3 CRITERIA IN BEWEGING

Omdat wij onze mensenrechtencriteria heel praktisch toepassen, moeten ze veel concreter zijn uitgewerkt dan veel internationale standaarden. Wij behandelen specifieke thema's, zoals kinderarbeid, dwangarbeid en arbeidsomstandigheden. Ook sluiten wij bepaalde activiteiten uit, zoals wapens en pornografie. We beoordelen hoe landen in het algemeen presteren op het gebied van mensenrechten. Daarbij gaan we uit van de relevante internationale standaarden waarnaar we in de tekst of voetnoten verwijzen.

Tegelijkertijd is het niet mogelijk een uitputtende opsomming te geven van ethisch-duurzame criteria waaraan al onze activiteiten als bank moeten voldoen. De reden is dat onze wereld voortdurend verandert en enorm complex is. De praktijk plaatst ons regelmatig voor dilemma's waarop de criteria geen eenduidig antwoord geven. Ook geeft het beleid niet altijd eenduidig richting als zich nieuwe typen uitzettingen aandienen. In zulke gevallen vallen we terug op onze basis: onze missie, visie en de drie pijlers van ons duurzaamheidsbeleid: mensenrechten, klimaat en biodiversiteit. Vanuit deze uitgangspunten gaan we na hoe we nadelige effecten kunnen voorkomen of zoveel mogelijk beperken.

3 Toepassing voor het duurzaamheidsbeleid

Wij gebruiken onze mensenrechtencriteria bij het duurzaamheidsonderzoek naar bedrijven en landen. Op basis hiervan bepalen we welke bedrijven en landen opgenomen worden in ons beleggingsuniversum. Dit is de pool met bedrijven en landen waarin wij kunnen beleggen of die we kunnen financieren. Ook gebruiken we de criteria bij het heronderzoek van bedrijven en landen die al opgenomen zijn in ons beleggingsuniversum. Zij geven ook houvast bij de gesprekken met bedrijven (dialogo ofwel *engagement*) en bij het bepalen van ons stembeleid.⁶ Zie voor een procesbeschrijving van engagement de Handleiding Duurzaamheidscriteria.

Zoals gezegd gelden de mensenrechtencriteria voor landen en bedrijven. Zij hebben verschillende verantwoordelijkheden voor mensenrechten. Daarom hanteren wij twee aparte sets criteria. Beide sets zijn verdeeld in 1. uit te sluiten en te mijden activiteiten en 2. duurzaamheidscriteria. De uit te sluiten en te mijden activiteiten zijn activiteiten die (nog) niet bijdragen aan of passen in een duurzame samenleving. Alle landen en bedrijven waarin we investeren of beleggen, moeten aan deze voorwaarden voldoen. Als dat niet het geval is, nemen wij ze niet op in ons universum. Zo investeren of beleggen we niet in bedrijven die op enige manier betrokken zijn bij wapenproductie of handel.

De duurzaamheidscriteria beoordelen de kwaliteit van het duurzaamheidsbeleid en de duurzaamheid in de praktijk van een land of een bedrijf. De basis hiervoor vormen onze

⁶ Meer informatie vindt u [hier](#).

overkoepelende duurzaamheidspijlers (klimaat, mensenrechten en biodiversiteit) en bestuur.

De te mijden activiteiten en uit te sluiten activiteiten en de duurzaamheidscriteria zijn van toepassing op al onze financieringen en beleggingen. De algemene uitgangspunten zoals hierboven zijn beschreven zijn van toepassing op alle activiteiten van de bank. Hieronder werken we deze uitgangspunten uit.

4 Selectiecriteria voor bedrijven

Hieronder leest u onze criteria op het gebied van mensenrechten voor bedrijven. Per onderwerp beschrijven we kort de kaders en de activiteiten die mensenrechten in negatieve zin kunnen beïnvloeden. Daaronder volgen de beoordelingsrichtlijnen waaraan bedrijven moeten voldoen. Wij keuren alleen bedrijven goed die aan de beoordelingsrichtlijnen voldoen. U ziet per criterium wat wij van bedrijven verwachten en hoe wij ze beoordelen. De criteria beslaan de volgende gebieden:

- 4.1 Wapens
- 4.2 Porno
- 4.3 Algemene mensenrechtencriteria
- 4.4 Gelijke behandeling en non-discriminatie
- 4.5 Gendergelijkheid
- 4.6 Kinderarbeid
- 4.7 Dwangarbeid
- 4.8 Vakbondsvrijheid
- 4.9 Gezonde en veilige arbeidsomstandigheden
- 4.10 Leefbaar loon
- 4.11 Bedrijfsbeveiliging
- 4.12 Privacy en vrijheid van meningsuiting
- 4.13 Lokale samenleving en (inheemse) bevolking
- 4.14 Mensenrechten in de keten

Uit te sluiten criteria

4.1 WAPENS⁷

Wij investeren niet in de wapenindustrie. Dat is geen eis van mensenrechtenverdragen, maar een criterium dat wij zelf willen hanteren. Wij realiseren ons dat wapens belangrijk zijn bij vredesmissies. En dat bijvoorbeeld de politie ze soms nodig heeft om misdaden te voorkomen en de rechtsorde te handhaven. Maar wapens zijn ook een bron van veel ellende. Doordat ze gemakkelijk beschikbaar zijn, dragen ze sterk bij aan het ontstaan en voortbestaan van gewapende conflicten. De verschrikkelijke gevolgen van het gebruik van wapens zijn voldoende bekend.

Daarom investeren wij niet in bedrijven die zich in oorlogen of gewapende conflicten mengen of ervan profiteren. Concreet houdt dit in dat we niet investeren in bedrijven die wapens produceren of verhandelen. Wij kunnen en willen ons niet verenigen met het idee dat het voor dit soort bedrijven voordelig is als er (meer) gewapende conflicten zijn. Dit betekent ook dat wij afzien van elke vorm van financiering van, of investering in bedrijven die betrokken zijn bij het ontwikkelen, onderhouden, testen, opslaan en distribueren van wapens. Onder 'wapens' verstaan wij alle soorten conventionele wapens, munitie, onderdelen van wapens, ondersteunende technologieën en daarmee samenhangende expertise. Voor een exacte definitie van het begrip 'wapen' volgen wij de lijst die de Europese Unie (EU) heeft opgesteld (Common Military List of the European Union). Deze lijst omvat een brede opsomming van wapens, onderdelen en chemicaliën, evenals software.

⁷ Voor de beschrijving van wapens en onderdelen van wapens hanteren we de *Common Military List of The European Union*. Deze lijst wordt jaarlijks herzien. Verder baseren we ons op: *Verklaring inzake de Bescherming van Alle Personen tegen Foltering en Andere Wrede, Onmenselijke of Ontereende Behandeling of Bestrafing* (1975); *Statuut van het Internationale Strafhof* (Statuut van Rome, 1998); *Conventioneel Wapenverdrag* (1980); *Convention on Cluster Munitions*, 2008; *Nuclear Nonproliferation Treaty*, 1970 (kernwapens); *Biological and Toxin Weapons Convention*, 1975 (biologische wapens); *Chemical Weapons Convention*, 1997 (chemische wapens); de *Mine Ban Treaty*, 1997 (anti-persoonsmijnen).

Hoe staan wij in dit verband tegenover de productie van 'dual use-producten'? Dit zijn producten of technologieën die niet alleen een civiele toepassing hebben, maar ook essentieel kunnen zijn bij de ontwikkeling en productie van wapens. Voorbeelden zijn navigatie- en vliegtuigelektronica en bepaalde chemicaliën. Wij beoordelen dual use-producten van geval tot geval. Aan de hand van de EU-lijst van dual use-goederen bepalen we of een product een dual use-product is.⁸ Vervolgens beoordelen we in hoeverre het dual use-product voornamelijk voor de wapenindustrie ontwikkeld is, of op welke schaal het toegepast wordt in de wapenindustrie. Afhankelijk hiervan bepalen we of het product of de dienst onder ons wapencriterium valt.

Omdat wij helemaal niet willen investeren in de wapenindustrie, hanteren we hiervoor alleen uit te sluiten activiteiten.

Activiteiten:

Productie van wapens en onderdelen die essentieel zijn voor wapens. Dit criterium is relevant voor onder meer producenten van motoren en industriële machines, chemie, ICT, elektronica, scheepsbouwers, luchtvaartindustrie, metaalbedrijven en leveranciers van energiesystemen.

Uit te sluiten activiteiten:

Voor alle onderzoekscategorieën ('mijden', 'extra onderzoek' en 'normale toetsing') geldt:

- We beleggen niet in bedrijven die – op welke manier ook – actief zijn in de ontwikkeling, productie, onderhoud, testen, opslag en distributie van of handel in wapens conform de EU-lijst.
- We beleggen niet in bedrijven die – op welke manier ook – actief zijn in de ontwikkeling, productie, onderhoud, testen, opslag en distributie van of handel in dual-use-producten conform de EU-lijst. Daarbij gaat het zowel om producten die voornamelijk voor de wapenindustrie ontwikkeld zijn, als producten die vooral in de wapenindustrie gebruikt worden.
- Als een product van een bedrijf onverhoopt essentieel blijkt te zijn voor de productie van wapens, verwachten we dat het bedrijf adequate maatregelen treft om dit te voorkomen.
- 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.

4.2 PORNO

In de seksindustrie is een verhoogd risico op seksuele uitbuiting. Daarom beleggen wij niet in bedrijven die zich bezighouden met de productie van pornografie. Wij investeren alleen in bedrijven die gezonde, veilige arbeidsomstandigheden bieden en in geen geval betrokken zijn bij seksuele uitbuiting of bij de productie van pornografie.

Seksuele uitbuiting

De term seksuele uitbuiting is niet gedefinieerd in het internationale recht.⁹ 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 bijvoorbeeld 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.

Uit te sluiten activiteiten:

- We beleggen niet in escortbureaus en prostitutie en in bedrijven die hiervan profiteren.

⁸ De EU-lijst van dual use-producten is opgenomen in Bijlage I van Verordening 428/2009 (over de controle op de uitvoer, de overbrenging, de tussenhandel en de doorvoer van producten voor tweeterlei gebruik).

⁹ 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.

- We beleggen niet in de productie van pornografie.

Duurzaamheidscriteria

Bedrijven kunnen aan de duurzaamheidscriteria voldoen op een schaal van 'onvoldoende' tot 'uitstekend'. Wij selecteren de bedrijven die in hun sector het beste presteren op de duurzaamheidscriteria.

4.3 ALGEMENE MENSENRECHTENCRIERIA

Wij selecteren bedrijven die mensenrechten respecteren, en niet betrokken zijn bij mensenrechtenschendingen door derden. Negatief geformuleerd: wij sluiten bedrijven uit als zij fundamentele mensenrechten niet respecteren. Dat kan zijn doordat ze zelf mensenrechten schenden, of doordat bedrijfsrelaties of andere organisaties die zijn verbonden aan de bedrijfsvoering, mensenrechten schenden. Bijvoorbeeld doordat ze deze schendingen gedogen, er direct of indirect aan bijdragen, ze faciliteren of ze bedoeld of onbedoeld stimuleren. Bedrijfsrelaties zijn organisaties die verbonden zijn aan de activiteiten of het productieproces van een bedrijf, en waar het bedrijf invloed op kan uitoefenen.

Afhankelijk van de onderzoekscategorie (zie Handleiding Duurzaamheidscriteria) hebben wij verschillende verwachtingen van het bedrijf. Voor elk criterium specificeren we op welke onderzoekscategorie(ën) het van toepassing is.

Als er sprake is van acute misstanden of controversen op het gebied van mensenrechten, dan moet een bedrijf actie ondernemen. Het moet de misstanden oplossen of de effecten ervan minimaliseren. Ook verwachten we dat het maatregelen treft om herhaling te voorkomen. In de Handleiding Duurzaamheidscriteria staat een beschrijving van controversen.

Als er verschil is tussen nationaal en internationaal recht, volgen wij de bepaling die de meeste bescherming aan het individu 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 de mate waarin de afwijking nodig is.

Wanneer een bedrijf voldoet aan de onderstaande criteria, heeft het voldoende beleid voor dit beleidsonderdeel:

Voor de onderzoekscategorie 'mijden' geldt:

- Wij kunnen het bedrijf alleen goedkeuren:
 - als het essentiële humanitaire diensten of producten levert en/of
 - als het niet direct en niet indirect betrokken is bij ernstige mensenrechtenschendingen door een land; en
 - als het voldoet aan de overige criteria.

Voor de onderzoekscategorie 'extra onderzoek' geldt:

- Wij controleren of het bedrijf:
 - beleid geformuleerd heeft op het gebied van mensenrechten dat verwijst naar gerenommeerde mensenrechtenverdragen¹⁰;
 - is aangesloten bij toonaangevende initiatieven¹¹; en
 - in hoeverre het dit beleid van toepassing verklaard heeft op al zijn activiteiten en in alle landen waar het actief is.
- Is een bedrijf leveranciers heeft in (hoog)risicolanden en/of risicosectoren, controleren wij of het ketenbeleid heeft dat gericht is op voorkoming van mensenrechtenschendingen en schendingen van de fundamentele arbeidsnormen van de International Labour Organisation (ILO, Internationale Arbeidsorganisatie).¹²

¹⁰ De mensenrechten volgens de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en de daarop gebaseerde internationale mensenrechtenstandaarden, zoals het verdrag inzake Burgerlijke en Politieke Rechten en het verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele rechten; en/of de VN Guiding Principles.

¹¹ Zoals het VN Global Compact, GRI of relevante sectorinitiatieven. Een bedrijf kan ook de OESO-richtlijnen volgen.

¹² De fundamentele arbeidsnormen van de ILO zijn: vakbondsvrijheid (ILO-verdragen 87 en 98), geen dwangarbeid (ILO-verdragen 29 en 105), geen kinderarbeid (ILO-verdragen 138 en 182) en geen discriminatie (ILO-verdragen 100 en 111).

- Als een bedrijf actief is in een hoogrisicoland toetsen wij ook of het betrokken is bij ernstige mensenrechtenschendingen door het land. Bijvoorbeeld doordat het producten of diensten levert die hieraan bijdragen of waarvan een totalitair of corrupt regime profiteert.¹³

Voor alle drie onderzoekscategorieën ('mijden', 'extra onderzoek' en 'normale toetsing') geldt:

- Op juridische, culturele of sociale gronden kan het voor een bedrijf lastig zijn zich in een bepaald land te houden aan het internationale recht. In zo'n geval verwachten wij dat het zich tot het uiterste inspant 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 de mate waarin de afwijking nodig is.
- Er zijn geen ernstige of structurele controversen op het gebied van mensenrechten.
- Als zich een enkel incident voordoet, treft het bedrijf direct adequate maatregelen.

Wanneer een bedrijf voldoet aan de onderstaande criteria, heeft het bedrijf goed of uitstekend beleid voor dit beleidsonderdeel:

Voor alle onderzoekscategorieën ('mijden', 'extra onderzoek' en 'normale toetsing') geldt:

- *Risicoanalyse*: het bedrijf maakt een risicoanalyse van de echte en potentiële risico's en effecten op mensenrechten en herhaalt deze analyse geregeld.
- *Ondernemingsprocessen*: het bedrijf voert zijn beleid en de resultaten van de risicoanalyse door in zijn interne ondernemingsprocessen, bijvoorbeeld in de gedragscodes en contracten.
- *Monitoring*: het bedrijf laat zich intern en extern monitoren en/of het laat verifiëren in hoeverre het zijn eigen beleid volgt of – in geval van normale toetsing – de nationale wetgeving; het laat monitoren wat het effect is van maatregelen die het mogelijk heeft getroffen naar aanleiding van de risicoanalyse.
- *Transparantie en rapportage*: het bedrijf is transparant over zijn praktijk en prestaties op het gebied van mensenrechten, conform zijn beleid of – in geval van normale toetsing – de nationale wetgeving; het rapporteert over zijn prestaties en over de maatregelen die het mogelijk heeft getroffen naar aanleiding van de risicoanalyse.
- *Dialoog*: het bedrijf consulteert de lokale gemeenschap, vakbonden en ngo's en gaat met hen in gesprek.
- *Klachtenprocedure*: het bedrijf heeft een klachtenprocedure voor werknemers en andere slachtoffers van mensenrechtenschendingen.
- *Compensatie/genoegdoening*: als het bedrijf mensenrechten heeft geschonden, heeft het (overeenkomstig nationale wetgeving en internationale standaarden) een procedure om de gevolgen hiervan voor slachtoffers te herstellen als dat mogelijk is, en/of te compenseren als herstel (deels) niet mogelijk is. Het bedrijf overlegt met de slachtoffers over gepaste maatregelen.

4.4 GELIJKE BEHANDELING EN NON-DISCRIMINATIE¹⁴

Van bedrijven in ons beleggingsuniversum verwachten wij 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 voor kwetsbare of achtergestelde groepen specifieke maatregelen mogen treffen om een situatie van ongelijkheid te verminderen of op te heffen. Dit wordt wel positieve discriminatie of 'bijzondere maatregelen' genoemd.

Voor werknemers gaat het om onder meer gelijke behandeling 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.

¹³ Toetsing vindt voornamelijk plaats met behulp van berichten van betrouwbare partijen en/of informatie over controversen.

¹⁴ 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).

Activiteiten:

Dit criterium heeft vooral betrekking op het beleid voor werknemers van het bedrijf zelf en zijn toeleveranciers. Het kan ook gelden voor overige belanghebbenden, zoals klanten. Er is een verhoogd risico in landen waar bepaalde vormen van discriminatie veel voorkomen, bijvoorbeeld discriminatie op basis van ziekte (hiv-aids), geslacht, kaste, afkomst, handicap en seksuele oriëntatie en genderidentiteit (LGBTI+)¹⁵.

Wanneer een bedrijf voldoet aan de onderstaande criteria, heeft het voldoende beleid voor dit beleidsonderdeel:

Voor de onderzoekscategorieën 'mijden' en 'extra onderzoek' geldt:

- Het bedrijf sluit alle vormen van discriminatie uit.¹⁶ Het bedrijf heeft beleid geformuleerd voor non-discriminatie en gelijke behandeling.

Voor alle onderzoekscategorieën ('mijden', 'extra onderzoek' en 'normale toetsing') geldt:

- Er zijn geen ernstige of structurele controversen met betrekking tot discriminatie of gelijke behandeling.
- Als zich een enkel incident voordoet, treft het bedrijf direct adequate maatregelen.

Wanneer een bedrijf voldoet aan de onderstaande criteria, heeft het goed of uitstekend beleid voor dit beleidsonderdeel:

Voor alle onderzoekscategorieën ('mijden', 'extra onderzoek' en 'normale toetsing') geldt:

- Als het bedrijf actief is in landen waar bepaalde vormen van discriminatie veel voorkomen, treft het hiervoor speciale maatregelen. Het benoemt deze vorm(en) van discriminatie apart in zijn beleid. Dat geldt ook als het toeleveranciers heeft in dergelijke landen.
- Het bedrijf zorgt ervoor dat zijn beleid en activiteiten niet – bedoeld of onbedoeld – discriminerende gevolgen hebben.
- Het bedrijf neemt zijn verantwoordelijkheid om een werkomgeving te creëren waarin geen discriminatie plaatsvindt. Ook treft het maatregelen wanneer medewerkers elkaar discrimineren.
- Het bedrijf treft speciale maatregelen om kwetsbare groepen te beschermen. Ook treft het speciale voorzieningen voor specifieke groepen zoals arbeidsgehandicapten en zwangere vrouwen.

4.5 GENDERELIJKHEID¹⁷

Ons beleid sluit discriminatie uit, dat is duidelijk gemaakt in de vorige paragraaf. Maar discriminatie is een breed begrip. Gezien het belang van gendergelijkheid behandelen wij dit apart. Zo is volgens de Verenigde Naties gendergelijkheid niet alleen een fundamenteel mensenrecht, maar ook noodzakelijk voor een vreedzaam, welvarend en duurzame wereld. Niet voor niets is er daarom een specifiek Sustainable Development Goals¹⁸ doel voor Gendergelijkheid opgesteld - SDG 5: *Achieve gender equality and empower all women and girls*. Ook SDG 8 (eerlijk werk en economische groei) en SDG 10 (ongelijkheid verminderen) raken aan dit thema.

Hoewel er de afgelopen 25 jaar vooruitgang is geboekt, bestaat er in veel landen nog steeds discriminerende wet- en regelgeving.¹⁹ Bedrijven spelen een belangrijke rol om

¹⁵ LGBTI staat in het Engels voor lesbian (lesbisch), gay (homoseksueel), bisexual (biseksueel), transgender en intersexual (intersekse). Omdat niet iedereen zich kan identificeren met deze vijf omschrijvingen zijn er meer 'letters' aan toegevoegd. Omdat zo de afkorting erg lang werd, is er gekozen om een + aan het eind toe te voegen. Deze + staat voor alle andere mogelijke seksuele en genderidentiteiten waarmee mensen zich kunnen identificeren.

¹⁶ Als een bedrijf specifieke vormen van discriminatie benoemt, verwachten wij dat het zo compleet mogelijk is. Daarbij verwijst het bij voorkeur naar discriminatie op basis van geslacht, ras, nationaliteit, religie, politieke opvattingen, sociale afkomst (conform de ILO), en ook naar overige vormen van discriminatie zoals leeftijd, handicap, seksuele oriëntatie en gezondheidstoestand, bijvoorbeeld discriminatie van medewerkers met hiv-aids.

¹⁷ 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).

¹⁸ De Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties omvatten 17 wereldwijde doelen en 169 onderliggende targets. De SDG's zijn in 2015 ondertekend door 193 lidstaten en hebben als doel om voor 2030 armoede te verminderen, ongelijkheden terug te dringen, klimaatverandering aan te pakken en natuurlijke hulpbronnen te beschermen. Hoewel de doelen in eerste instantie voor landen zijn opgesteld, spelen bedrijven ook een belangrijke rol om deze doelen te realiseren.

<https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>

¹⁹ <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>

gendergelijkheid te bevorderen. Zo is het belangrijk dat bedrijven genderdiscriminatie, geweld en intimidatie²⁰ tegengaan. Veel vrouwen komen thuis of op het werk in aanraking met geweld. Dit blijkt bijvoorbeeld uit de in 2017 spontaan ontstane #MeToo-beweging; een initiatief tegen seksuele intimidatie of geweld waarbij het meestal gaat om een afhankelijkheidspositie.²¹ De Internationale 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.²²

Vrouwen hebben ook een grotere kans om in armoede te leven. Ze zijn vaker werkloos of doen onbetaald werk. En bij betaald werk verdienen vrouwen wereldwijd 24 procent minder dan mannen en in ontwikkelingslanden werken vrouwen vaak in de informele sector waardoor ze minder kans hebben op een contract of sociale bescherming.²³ Dat genderongelijkheid niet alleen voorkomt in ontwikkelingslanden blijkt uit het onderzoek *'Women, Business and the law 2020'* van de Wereldbank. Uit dit onderzoek blijkt dat vrouwen voor driekwart dezelfde rechten hebben als mannen en dat er maar 8 landen zijn waar ze gelijke rechten hebben.²⁴ Ook in Nederland kan de situatie nog worden verbeterd. Hoewel het wettelijk niet is toegestaan²⁵ verdienen Nederlandse vrouwen gemiddeld 15% minder dan mannen.²⁶ Bedrijven spelen een belangrijke rol om deze loonkloof tegen te gaan. Het is goed als bedrijven transparant zijn over de loonkloof binnen hun bedrijf en in het Verenigd Koninkrijk is zo'n rapportage al verplicht voor bedrijven met meer dan 250 werknemers.²⁷

Om het glazen plafond te doorbreken moeten bedrijven vrouwen gelijke kansen bieden en meer vrouwen aan de top stimuleren. Verscheidende Europese landen, zoals Noorwegen en recent Nederland, hebben daarom al een vrouwenquotum ingesteld voor commissarissen bij beursgenoteerde ondernemingen. Uit onderzoek blijkt dat deze aanpak duidelijk positieve gevolgen heeft.²⁸ Het voornaamste effect is dat er direct en op de korte termijn meer diversiteit ontstaat. Naast doelen voor meer gendergelijkheid in Besturen, zouden bedrijven ook doelstellingen moeten hanteren voor (senior) managementposities.

Activiteiten:

Dit criterium heeft betrekking op het beleid voor werknemers van het bedrijf zelf en zijn toeleveranciers. En is met name een risico in landen waar wet- en regelgeving onvoldoende is.

Wanneer een bedrijf voldoet aan de onderstaande criteria, heeft het voldoende beleid voor dit beleidsonderdeel:

Voor de onderzoekscategorieën 'mijden' en 'extra onderzoek' geldt:

- Het bedrijf sluit genderdiscriminatie uit, waaronder ook geweld en intimidatie, en heeft hiervoor beleid geformuleerd.

Voor alle onderzoekscategorieën ('mijden', 'extra onderzoek' en 'normale toetsing') geldt:

- Er zijn geen ernstige of structurele controversen met betrekking tot genderdiscriminatie, waaronder ook geweld en intimidatie.
- Als zich een enkel incident voordoet, treft het bedrijf direct adequate maatregelen.

Wanneer een bedrijf voldoet aan de onderstaande criteria, heeft het goed of uitstekend beleid voor dit beleidsonderdeel:

Voor alle onderzoekscategorieën ('mijden', 'extra onderzoek' en 'normale toetsing') geldt:

- Als het bedrijf actief probeert de loonkloof te verminderen of tegen te gaan door beheersystemen te hebben voor gelijke beloning. Hierover kan het bedrijf rapporteren in een loonkloofrapport.

²⁰ Dit kan gaan om fysiek geweld maar ook psychologisch en vormen van intimidatie kunnen verbaal, fysiek en seksueel zijn.

²¹ <https://www.amnesty.nl/encyclopedie/metoo-en-mensenrechten>

²² https://www.ilo.org/ankara/media-centre/statements-and-speeches/WCMS_712050/lang--en/index.htm

²³ <https://www.oxfam.org/en/why-majority-worlds-poor-are-women>

²⁴ <https://wbl.worldbank.org/>

²⁵ De Wet Gelijke Beloning werd op 1 maart 1980 ingevoerd. Sinds dat moment is het bij wet verboden om mannen en vrouwen voor hetzelfde werk verschillend te belonen.

²⁶ <https://vijftienprocent.nl/magazine/women-inc-zo-werkt-het/inhoud/>

²⁷ <https://www.gov.uk/guidance/gender-pay-gap-reporting-overview>

²⁸ <https://www.gendereconomy.org/the-debate-about-quotas/>

- Het bedrijf biedt opleidingen, trainingen of andere professionele ontwikkelingsmogelijkheden aan vrouwelijke werknemers om zo gelijke toegang tot senior posities, zoals managementposities, te bevorderen.
- Het bedrijf neemt zijn verantwoordelijkheid om genderdiscriminatie van zijn klanten te voorkomen en waar nodig te mitigeren.
- Het bedrijf treft maatregelen en stelt doelen die binnen afzienbare tijd moeten leiden tot ten minste 40% vrouwen in senior-posities.

4.6 KINDERARBEID²⁹

De minimumleeftijd waarop kinderen volgens de ILO mogen werken, is vijftien jaar. Voor arme landen is het mogelijk om op economische gronden een uitzondering te maken voor kinderen van veertien jaar. Kinderen onder de achttien 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.³⁰

Wij investeren uitsluitend in bedrijven die kinderen beschermen tegen uitbuiting. Wij bedoelen daarmee dat een bedrijf van geen enkele vorm van kinderarbeid gebruikmaakt en daar ook niet van profiteert. Wij sluiten dus bedrijven uit als zij of hun toeleveranciers gebruikmaken van kinderarbeid.

Activiteiten:

Dit criterium is belangrijk voor activiteiten waarbij weinig opleiding en vaardigheden nodig zijn, zoals landbouw, mijnbouw, industrie (fabrieksarbeid). En voor activiteiten in landen waar kinderarbeid veel voorkomt.³¹

Wanneer een bedrijf voldoet aan de onderstaande criteria, heeft het voldoende beleid voor dit beleidsonderdeel:

Voor de onderzoekscategorieën 'mijden' en 'extra onderzoek' geldt:

- In het beleid van het bedrijf staat dat het in geen geval gebruikmaakt van kinderarbeid volgens de definitie van de ILO.

Voor alle onderzoekscategorieën ('mijden', 'extra onderzoek' en 'normale toetsing') geldt:

- Er zijn geen voorbeelden van kinderarbeid bij het bedrijf zelf of bij zijn toeleveranciers.
- Als zich een enkel incident voordoet, treft het bedrijf direct adequate maatregelen. Wanneer het bedrijf maatregelen treft, houdt het rekening met het belang van het kind.

Wanneer een bedrijf voldoet aan de onderstaande criteria, heeft het goed of uitstekend beleid voor dit beleidsonderdeel:

- Het bedrijf onderschrijft de richtlijnen van de ILO en ondersteunt tevens programma's of initiatieven om kinderarbeid tegen te gaan.
- Het bedrijf onderschrijft de *Children's Rights and Business Principles*³² en heeft deze omgezet in beleid voor zijn eigen bedrijfsvoering. Het bedrijf onderschrijft het internationale Verdrag inzake de rechten van het kind.

²⁹ 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).

³⁰ ILO-verdrag 182 Inzake de Ergste Vormen van Kinderarbeid (1999).

³¹ Het US Department of Labor heeft een lijst gemaakt met landen en productgroepen waar kinderarbeid en dwangarbeid veel voorkomen. Hoewel er wel wat discussie is over de manier waarop de lijst tot stand is gekomen, is het een relevante indicator van de kans dat kinderarbeid in een bepaald geval voorkomt (<http://www.dol.gov/ilab/programs/ocft/pdf/2010TVpra.pdf> en <http://www.dol.gov/ILAB/programs/ocft/tvpra.htm>).

³² UNICEF, het VN Global Compact en Save the Children, *Children's Rights and Business Principles*, 2012, blz. 1-21. Beschikbaar via: http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/CRBP/Childrens_Rights_and_Business_Principles.pdf

4.7 DWANGARBEID³³

Wij sluiten bedrijven uit die – zelf of via hun toeleveranciers – gebruikmaken van dwangarbeid. Dwangarbeid is werk dat onvrijwillig gebeurt, onder bedreiging van straf. Bij bedrijven gaat het voornamelijk om gedwongen overuren, mensenhandel, schuldsavernij 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.³⁴

Op zoek naar fatsoenlijk werk en een beter levensonderhoud migreren of immigreren miljoenen werknemers. Hierbij spelen arbeidsbemiddelingsbureaus een rol. De Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) is echter 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 schuldsavernij (terugbetaling van aanwervingskosten). Om deze vorm van mensenhandel en dwangarbeid te voorkomen heeft de ILO het "Fair Recruitment Initiative" gelanceerd.³⁵

Wij sluiten bedrijven uit als zij of hun toeleveranciers gebruikmaken van dwangarbeid.

Activiteiten:

Het risico op dwangarbeid is verhoogd als een bedrijf of toeleverancier (tijdelijke) werknemers inschakelt via intermediairs uit landen waar mensensmokkel, eventueel in combinatie met schuldsavernij, veel voorkomt. In Zuid-Azië, Latijns-Amerika en veel Afrikaanse landen komen vormen van slavernij voor. In Europa komt mensensmokkel veel voor.

Wanneer een bedrijf voldoet aan de onderstaande criteria, heeft het voldoende beleid voor dit beleidsonderdeel:

Voor de onderzoekscategorieën 'mijden' en 'extra onderzoek' geldt:

- Het bedrijf heeft in beleid vastgelegd dat het in geen geval gebruikmaakt van dwangarbeid.

Voor alle onderzoekscategorieën ('mijden', 'extra onderzoek' en 'normale toetsing') geldt:

- Er zijn geen voorbeelden van dwangarbeid bij het bedrijf of zijn toeleveranciers.
- Als zich een enkel incident voordoet, treft het bedrijf direct adequate maatregelen.

Wanneer een bedrijf voldoet aan de onderstaande criteria, heeft het bedrijf goed of uitstekend beleid voor dit beleidsonderdeel:

- Het bedrijf onderschrijft de richtlijnen van de ILO.
- Het bedrijf zorgt, als het gebruik maakt van arbeidsbemiddelingsbureaus of intermediairs, voor een eerlijke manier van werven van werknemers. Het bedrijf kan dit in (apart) beleid vastleggen.
- Het bedrijf heeft of ondersteunt tevens programma's of initiatieven om dwangarbeid tegen te gaan.

4.8 VAKBONDSVRIJHEID³⁶

Vakbondsvrijheid is een fundamenteel recht van werknemers. Dit recht is vastgelegd in internationale en nationale wetten en regels. Onder vakbondsvrijheid valt het recht van

³³ 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); OESO-richtlijnen (richtlijn V.1.d).

³⁴ 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.

³⁵ <https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/lang--en/index.htm>

³⁶ Gebaseerd op: UVRM (artikel 23); Verdrag inzake Burgerlijke en Politieke Rechten (artikel 22); ILO- verdragen 87 (vrijheid tot het oprichten van 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).

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 vakbonds- vrijheid 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.

Schendingen van vakbondsrechten

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.³⁷
- 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 gevangen genomen en hun demonstraties worden uiteen geslagen; beveiligingstroepen of anderen martelen hen en zij krijgen vaak lange gevangenisstraffen.
- Werknemers worden ontslagen omdat zij proberen een vakbond op te richten.

Wanneer bedrijven actief zijn in landen waar vakbondsrechten niet gewaarborgd zijn, verwachten wij dat zij concrete stappen nemen om te verzekeren dat werknemers hun recht op vereniging en collectief onderhandelen kunnen uitoefenen. Dat geldt voor hun eigen werknemers en die in hun keten. We verwachten dat bedrijven de rechten van werknemers niet beperken, maar het hun mogelijk maken deze uit te oefenen.

Activiteiten:

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.³⁸

Wanneer een bedrijf voldoet aan de onderstaande criteria, heeft het voldoende beleid voor dit beleidsonderdeel:

Voor de onderzoekscategorieën 'mijden' en 'extra onderzoek' geldt:

- Het bedrijf heeft in zijn beleid vastgelegd dat het vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsonderhandelingen respecteert.
- Van bedrijven met leveranciers in risicolanden en landen waar vakbonds-vrijheid slecht is geregeld, verwachten wij een ketenbeleid.

Voor alle onderzoekscategorieën ('mijden', 'extra onderzoek' en 'normale toetsing') geldt:

- Er zijn geen voorbeelden van ernstige misstanden met betrekking tot vakbonds-vrijheid in relatie tot medewerkers en tijdelijke arbeidskrachten bij het bedrijf of bij toeleveranciers.

³⁷ 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)

³⁸ 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>.

- Als zich een enkel incident voordoet, treft het bedrijf direct adequate maatregelen.

Wanneer een bedrijf voldoet aan de onderstaande criteria, heeft het goed of uitstekend beleid voor dit beleidsonderdeel:

- Het bedrijf geeft aan dat het vrijheid van vereniging respecteert en verwijst daarbij naar de richtlijnen van de ILO.
- Het bedrijf onderschrijft de richtlijnen van de ILO en onderneemt een of twee van de volgende activiteiten:
 - het ondersteunt initiatieven van de vakbonden, en/of
 - het bevordert vakbondsvrijheid, en/of
 - het houdt bij hoeveel mensen er lid zijn van een vakbond en rapporteert daarover.

4.9 GEZONDE EN VEILIGE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN³⁹

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 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.

Wij sluiten bedrijven uit die geen 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 en veilige arbeidsomstandigheden, hebben we ook een relatief criterium opgenomen.

Activiteiten:

Bedrijven lopen de hoogste gezondheids- en veiligheidsrisico's als zij gebruikmaken van zware fysieke arbeid en werken met gevaarlijke stoffen en straling. Daarnaast is dit criterium relevant voor bedrijven die actief zijn in landen waar fysiek geweld en (seksuele) intimidatie op de werkvloer veel voorkomen. Het Europees Agentschap voor de veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA) heeft voor verschillende sectoren de risico's uitgewerkt.⁴⁰

Wanneer een bedrijf voldoet aan de onderstaande criteria, heeft het voldoende beleid voor dit beleidsonderdeel:

Voor alle onderzoekscategorieën ('mijden', 'extra onderzoek' en 'normale toetsing') geldt:

- Er zijn geen voorbeelden van ernstige schendingen van de veiligheids- en gezondheidsomstandigheden van werknemers bij het bedrijf of bij toeleveranciers.
- Het bedrijf tolereert in geen geval intimidatie, geweld en bedreiging op de werkvloer van fysieke, seksuele of psychische aard.
- Als zich een enkel incident voordoet, treft het bedrijf direct adequate maatregelen.

Wanneer een bedrijf voldoet aan de onderstaande criteria, heeft het goed of uitstekend beleid voor dit beleidsonderdeel:

³⁹ 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).

⁴⁰<http://osha.europa.eu/nl/sector>

- Het bedrijf heeft een klachtenprocedure. Tevens houdt het het aantal bedrijfsongevallen bij, evenals de maatregelen die getroffen zijn om herhaling te voorkomen.
- Het bedrijf treft extra maatregelen om de gezondheid en veiligheid van zijn werknemers te bevorderen. Voorbeelden hiervan zijn het opzetten van een hiv-aids-programma voor werknemers en hun gezinnen in gebieden waar hiv-aids veel voorkomt, en gezondheidsprogramma's. Van belang is hierbij wel dat het bedrijf zich voor langere tijd committeert, en de behoefte bij werknemers goed onderzoekt.
- Daarnaast is het aan te bevelen dat het bedrijf samenwerking zoekt met experts of met hierin gespecialiseerde organisaties en lokale overheden.

4.10 LEEFBAAR LOON⁴¹

Een eenduidige definitie van leefbaar loon is er niet. Diverse documenten⁴², waaronder die van de Sociaal-Economische Raad in Nederland, bevatten de volgende elementen van een leefbaar loon: een loon dat net iets meer is 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. Het loon stelt de productiemedewerker 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.

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 werknemers een leefbaar loon biedt.⁴³

Activiteiten:

Er is een verhoogd risico in landen waar veel armoede heerst en/of de inkomensongelijkheid groot is. En ook in sectoren waar veel laaggeschoolde en tijdelijke arbeid voorkomt, vooral in de keten.

Wanneer een bedrijf voldoet aan de onderstaande criteria, heeft het voldoende beleid voor dit beleidsonderdeel:

Voor alle onderzoekscategorieën ('mijden', 'extra onderzoek' en 'normale toetsing') geldt:

- Er zijn geen voorbeelden van ernstige misstanden bij de beloning van medewerkers en tijdelijke arbeidskrachten, bij zowel het bedrijf als zijn toeleveranciers.
- Als zich een enkel incident voordoet, treft het bedrijf direct adequate maatregelen.

Wanneer een bedrijf voldoet aan de onderstaande criteria, heeft het goed of uitstekend beleid voor dit beleidsonderdeel:

Voor alle onderzoekscategorieën ('mijden', 'extra onderzoek' en 'normale toetsing') geldt:

- Het bedrijf neemt 'leefbaar loon' als uitgangspunt en toetst in hoeverre werknemers kunnen leven van hun loon.
- Het bedrijf heeft zich aangesloten bij initiatieven zoals ACT, Fair Wear Foundation of Fair Labor Association, internationale vakbonden en ngo's.

⁴¹ 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 betreffende de beginselen voor Multinationale Ondernemingen (artikel 34); OESO-richtlijnen (richtlijn V.4.b).

⁴² Enkele voorbeelden:

- SER, <https://www.ser.nl/nl/publicaties/overige/2010-2019/2015/leefbaar-loon.aspx>;
- Schoneklerencampagne / Asia Floor Wage <http://www.schonekleren.nl/informatie/archief/leefbaarloon/het-onderzoek/wat-is-een-leefbaar-loon/>;
- Fair Wear, <http://www.fairwear.org/496/labour-standards/5.-payment-of-living-wage/>;
- ETI <http://www.ethicaltrade.org/issues/living-wage-workers>;
- Fair Wage Network <http://www.fair-wage.com/>

⁴³ Hiervoor kan het bedrijf contact opnemen met lokale of internationale vakbonden en non-gouvernementele organisaties. Bijvoorbeeld de Global Living Wage Coalition (<https://www.globallivingwage.org/>) of in Azië bestaat hiervoor de Asian Floor Wage Alliance (<http://www.asiafloorwage.org/>).

4.11 BEDRIJFSBEVEILIGING⁴⁴

Wij investeren alleen in bedrijven die op een zodanige manier worden beveiligd dat het 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.

Activiteiten:

Dit criterium is vooral relevant voor bedrijven met grote bedrijfsterreinen of met kostbare producten, grondstoffen of materialen. Ook is het relevant voor bedrijven die actief zijn in landen waar veel criminaliteit voorkomt en waar bedrijfsbeveiliging normaal is. Extra risico's lopen bedrijven in landen met een zwakke of ineffectieve overheid.

Wanneer een bedrijf voldoet aan de onderstaande criteria, heeft het voldoende beleid voor dit beleidsonderdeel:

Voor alle onderzoekscategorieën ('mijden', 'extra onderzoek' en 'normale toetsing') geldt:

- Er zijn geen voorbeelden van excessief gebruik van geweld of intimidatie door bedrijfsbeveiliging bij het bedrijf of bij eerstelijnsstoeleveranciers.
- Als zich een enkel incident voordoet, treft het bedrijf direct adequate maatregelen.

Wanneer een bedrijf voldoet aan de onderstaande criteria, heeft het goed of uitstekend beleid voor dit beleidsonderdeel:

- Het bedrijf heeft beleid voor de bedrijfsbeveiliging.
- Het bedrijf heeft een uitgebreid beleid, waarvan een praktijkplan en een risicoanalyse deel uitmaken. Een van de onderdelen van het beleid is bijvoorbeeld de opleiding van beveiligers.

4.12 PRIVACY EN VRIJHEID VAN MENINGSUITING⁴⁵

Van de bedrijven in ons beleggingsuniversum 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.⁴⁶ Ook op de privacy mag de overheid alleen onder strikte voorwaarden inbreuk maken.⁴⁷ 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.⁴⁸ Als er een verschil is tussen nationaal en internationaal recht, verwachten wij dat

⁴⁴ 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.

⁴⁵ Gebaseerd op: vrijheid van meningsuiting (UVRM: artikel 19; en Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten: artikel 19) en recht op privacy (Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten: artikel 17).

⁴⁶ Zij moeten bij wet zijn voorzien, een legitiem doel dienen, noodzakelijk zijn en proportioneel in verhouding tot het doel.

⁴⁷ 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).

⁴⁸ Dit is niet altijd even gemakkelijk. Als bijvoorbeeld de overheid een verzoek doet, moet een bedrijf onderscheid maken tussen legitieme aanvragen (bijvoorbeeld in de strijd tegen terrorisme, afscherming van beelden van kinderpornografie) en illegale aanvragen (voor bijvoorbeeld 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

het bedrijf de norm volgt die de meeste bescherming biedt aan het individu of de groep (potentieel) getroffen.

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 ze proberen te vermijden, bij voorkeur met behulp van extra beleid op dit vlak.

Activiteiten:

Een verhoogd risico is er voor bedrijven die beschikken over persoonsgevoelige informatie of hier gemakkelijk toegang tot kunnen verkrijgen. Bijvoorbeeld bedrijven in de sectoren telecommunicatie, IT en software, en bedrijven als laboratoria, verzekeraars en banken die over persoonlijke (medische) gegevens beschikken.

Mediabedrijven (televisie, kranten, internet, etc.), IT- en softwarebedrijven vervullen een sleutelrol in de toegang tot informatie en in vrijheid van meningsuiting. Andersom lopen zij een verhoogd risico op censuur, inperking door de overheid van toegang tot informatie, en inbreuk op vrijheid van meningsuiting.

Wanneer een bedrijf voldoet aan de onderstaande criteria, heeft het voldoende beleid voor dit beleidsonderdeel:

Voor alle drie onderzoekscategorieën ('mijden', 'extra onderzoek' en 'normale toetsing') geldt:

- Het bedrijf respecteert de privacy van zijn medewerkers, klanten en eventuele andere stakeholders. Er zijn geen ernstige of structurele controversen op het gebied van privacy.
- Het bedrijf werkt niet actief mee aan censuur en respecteert de vrijheid van meningsuiting van medewerkers, klanten en andere personen. Er zijn geen ernstige of structurele controversen op het gebied van vrijheid van meningsuiting of in relatie tot censuur.
- Als zich een enkel incident voordoet, treft het bedrijf direct adequate maatregelen.

Wanneer een bedrijf voldoet aan de onderstaande criteria, heeft het goed of uitstekend beleid voor dit beleidsonderdeel:

Voor alle onderzoekscategorieën ('mijden', 'extra onderzoek' en 'normale toetsing') geldt:

- Het bedrijf heeft in zijn beleid vastgelegd dat het de privacy van zijn medewerkers, klanten en eventuele andere stakeholders respecteert.
- Het bedrijf heeft in zijn beleid vastgelegd dat het vrijheid van meningsuiting respecteert en dat het niet meewerkt aan censuur.
- Het bedrijf heeft programma's waarbij het bevordert en/of stimuleert dat de lokale bevolking toegang heeft tot informatie en/of het internet.
- Het bedrijf geeft aan hoe het omgaat met verzoeken van overheden omtrent privacy.
- Het vermeldt dat het niet wil meewerken aan beperking van de vrijheid van meningsuiting door middel van censuur.

4.13 LOKALE SAMENLEVING EN (INHEEMSE) BEVOLKING⁴⁹

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 hiervan op mensen.

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

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.

⁴⁹ 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.⁵⁰ Inheemse volkeren kunnen op basis van het gewoonrecht aanspraak maken op landrechten zonder dat ze wettelijke – door de staat erkende – eigendomsrechten hebben.

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.

Activiteiten:

Verhoogd risico in landen waar inheemse volkeren wonen, evenals bij grote infrastructuurprojecten en grote projecten voor de winning van duurzame energie.

Activiteiten waarbij veel (nieuw) land of water nodig is, zoals landbouw. Risicosectoren: bouwbedrijven en ingenieursbureaus, transport, sectoren waar mijnbouw en landbouw in de ketens voorkomen, farmaceutische industrie (met betrekking tot medicinale kennis van de lokale bevolking), frisdrank- en bierfabrikanten (watergebruik).

Wanneer een bedrijf voldoet aan de onderstaande criteria, heeft het voldoende beleid voor dit beleidsonderdeel:

Voor alle onderzoekscategorieën ('mijden', 'extra onderzoek' en 'normale toetsing') geldt:

- Het bedrijf heeft in zijn beleid opgenomen dat het de rechten van de lokale samenleving en inheemse bevolking respecteert. Er zijn geen ernstige misstanden op dit vlak bekend.
- Er zijn geen ernstige misstanden bij de lokale bevolking bekend als gevolg van het gebruik van water en de uitstoot van gassen en afvalstoffen door het bedrijf. Dit betreft vooral de toegang tot veilig drinkwater en voedsel en de gezondheid van de bevolking.
- Het bedrijf respecteert de intellectuele eigendom van inheemse volkeren van artistieke uitingen en kennis van medicinale planten. Er zijn geen ernstige misstanden op dit vlak bekend.
- Als zich een enkel incident voordoet, treft het bedrijf direct adequate maatregelen.

Wanneer een bedrijf voldoet aan de onderstaande criteria, heeft het goed beleid voor dit beleidsonderdeel:

Voor alle onderzoekscategorieën ('mijden', 'extra onderzoek' en 'normale toetsing') geldt:

- Het bedrijf heeft beleid over dit onderwerp en steunt initiatieven en programma's om de lokale bevolking te helpen.

4.14 MENSENRECHTEN IN DE KETEN

Bedrijven kunnen rechten schenden door hun eigen handelen of nalaten, en doordat ze verantwoordelijk zijn voor het handelen van andere partijen. Daarbij gaat het om partijen die aan het bedrijf gelieerd zijn, zoals bedrijfspartners, onderdelen in de 'waardeketen' en andere partijen die direct verbonden zijn met de bedrijfsvoering, producten of diensten. In de praktijk zijn dit vooral de leveranciers en afnemers van een bedrijf.

Activiteiten:

We verwachten dat bedrijven hun verantwoordelijkheid nemen voor het handelen van andere partijen die met hen verbonden zijn, zoals partners, schakels in de waardeketen en andere partijen die direct verbonden zijn met de bedrijfsvoering, producten of diensten. Ketenbeleid

⁵⁰ 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.

is nodig voor de duurzaamheidsrisico's die een bedrijf met zijn kernactiviteiten loopt.

Wanneer een bedrijf voldoet aan de onderstaande criteria, heeft het voldoende beleid voor dit beleidsonderdeel:

- Het bedrijf heeft ketenbeleid om mensenrechtenschendingen en schendingen van de vier fundamentele arbeidsnormen van de ILO te voorkomen. Deze normen zijn: vakbondsvrijheid, geen dwangarbeid, geen kinderarbeid en geen discriminatie.
- Het bedrijf heeft beleid om sectorspecifieke risico's te ondervangen.
- Het bedrijf heeft beleid om gezonde en veilige arbeidsomstandigheden te garanderen.
- Er zijn in de keten geen misstanden bekend op het gebied van mensenrechten.
- Als zich een enkel incident voordoet, treft het bedrijf direct adequate maatregelen.

Wanneer een bedrijf voldoet aan de onderstaande criteria, heeft het goed of uitstekend beleid voor dit beleidsonderdeel:

- Het bedrijf hanteert mensenrechtenbeleid in zijn keten. Het heeft procedures om dit beleid te implementeren. Het ondervraagt bijvoorbeeld bedrijven in zijn keten via vragenlijsten en sluit duurzaamheidscontracten met zijn leveranciers.
- De uitvoering van het beleid wordt gecontroleerd door externe en/of interne audits en monitoring. Het is positief als een bedrijf de uitkomsten van de audits of monitoring publiceert.

5 Eigen bedrijfsvoering en bestuur

Het Mensenrechtenbeleid is niet alleen van toepassing op onze beleggingen en financieringen. Het geldt ook voor onze eigen bedrijfsvoering. We passen de toetsingscategorieën die in paragraaf B zijn beschreven, op onszelf toe. Dan blijkt dat we als Nederlandse bank met een Nederlands klantenbestand vallen in de categorie 'normale toetsing'. Wij respecteren lokale wetten en regels en vermijden controversen op het gebied van mensenrechten. Jaarlijks rapporteren we hierover in het jaarverslag. Tevens rapporteren we aan diverse (internationale) organisaties. Graag gaan we ook een stap verder. Wij onderscheiden daarin de volgende aandachtsgebieden:

- klanten;
- medewerkers;
- toeleveranciers;
- maatschappelijke omgeving.

Klanten

Wij bestaan bij de gratie van onze klanten en onze duurzame missie. Wij hechten daarom groot belang aan de mening van klanten. Ook proberen wij 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 hebben een heldere klachtenprocedure. Deze is onder meer op onze website te vinden.

Medewerkers

Onze cao bevat goede, marktconforme primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Er is een ondernemingsraad die 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.

Leveranciers

Het leveranciersbeleid van de Volksbank is getoetst door Expertisecentrum Duurzaamheid (ECD) en voldoet aan onze criteria. Hierdoor kunnen afdelingen hun leveranciers een leveranciersverklaring laten tekenen zonder toets van ECD. In geval van twijfel kan de afdeling advies vragen aan ECD, die vervolgens een leverancierstoets doet.

Maatschappelijke omgeving

Wij bevorderen het respect voor en de bescherming van mensenrechten niet alleen via ons investeringsbeleid, maar ook op andere manieren, bijvoorbeeld:

- Door standpunten in te nemen – telkens na een zorgvuldige afweging – in discussies over mensenrechten.
- Door mensen te activeren en te betrekken bij onze activiteiten op het gebied van mensenrechten. Bijvoorbeeld via onze maatschappelijke partners en Voor de Wereld van Morgen, het online platform voor duurzame doeners.

6 Langetermijndoel Leefbaar Loon

Wij stimuleren duurzame vooruitgang in het kader van onze activiteiten als bank. We zijn echter geen grote bank. Onze keuze voor duurzaamheid maakt op wereldschaal slechts een klein verschil. Daarom hebben we de volgende duurzaamheidsstrategie ontwikkeld: we vergroten onze invloed door duurzame keuzes van anderen te stimuleren. Dat doen we door onszelf langetermijndoelen te stellen voor elke pijler van ons duurzaamheidsbeleid: mensenrechten, klimaat en biodiversiteit. Deze doelen integreren we in onze bankactiviteiten. Tegelijkertijd stimuleren we andere financiële instellingen om vergelijkbare doelen te stellen en we consulteren externe stakeholders over de doelen. Zo vergroten we de invloed van onze langetermijndoelen.

Voor het langetermijndoel op het gebied van mensenrechten richten we ons op het onderwerp 'leefbaar loon in de kledingsector'. In veel landen is het minimumloon in de kledingsector niet genoeg om van te leven. Dat geldt voor productiemedewerkers van zowel kledingbedrijven als van hun toeleveranciers. Steeds meer mensen worden zich van dit probleem bewust, ook bij de bedrijven zelf. Maar de situatie vraagt om meer dan bewustzijn; er is actie nodig. Daarom zetten wij ons de komende jaren in voor een leefbaar loon in de kledingindustrie.

De ASN Beleggingsfondsen kunnen invloed uitoefenen op het beleid van bedrijven, en daarmee op hun praktijk. Dat geldt ook voor de kledingbedrijven in het ASN Beleggingsuniversum. Zij voldoen aan onze duurzaamheidscriteria. Toch is er ook bij deze bedrijven verbetering mogelijk, onder meer op het gebied van leefbaar loon. Sommige textielbedrijven zijn goed op weg: ze hebben beleid en werken samen met ngo's en vakbonden. Maar geen van alle betaalt een leefbaar loon uit. Daarom hebben we het volgende langetermijndoel vastgesteld:

In 2030 hebben alle kledingbedrijven in het ASN Beleggingsuniversum een leefbaar loon ingevoerd.

Met een leefbaar loon kunnen productiemedewerkers voorzien in hun eigen basisbehoeften en die van hun gezin. Dit houdt in: voeding, kleding, huisvesting, onderwijs en zorg. Daarnaast kunnen zij zo'n 10 procent van het loon sparen voor onvoorziene kosten. De hoogte van dit leefbare loon verschilt per land.

De invoering van een leefbaar loon helpt om de levensstandaard van arbeiders en hun gezin te verhogen. Maar het is vaak ook een katalysator om andere arbeidsomstandigheden te verbeteren. Zo neemt de kans op kinderarbeid af als de ouders van een gezin genoeg verdienen. Dat alles draagt bij aan een duurzame samenleving.