



Mensenrechtenbeleid α.s.r.

Versie september 2022

1. Inleiding

a.s.r. wil een vooraanstaande rol spelen op het gebied van duurzaam ondernemen in de financiële sector. We willen een positieve bijdrage leveren aan de verduurzaming van de samenleving door continu te werken aan het helpen creëren van oplossingen die tegemoetkomen aan de levensbehoeften van de huidige generatie, zonder die van de toekomstige generaties tekort te doen. Dat doen we door middel van beleggingen en investeringen, maar ook door onze producten en diensten. Daarmee willen we enerzijds de transitie naar een inclusieve, duurzame samenleving faciliteren en anderzijds negatieve impact zo veel mogelijk beperken. Om deze ambitie te verwezenlijken, hebben wij duurzaamheid in onze strategie en kernactiviteiten geïntegreerd. Onze beleidsdocumenten, zoals het Duurzaam Beleggingsbeleid en het Duurzaam Verzekeren Beleid, geven daar concreet invulling aan.

Als organisatie hebben we impact op de samenleving en kunnen daarmee ook impact hebben op mensenrechten. Wij willen onder meer een positieve bijdrage leveren aan de verduurzaming van de samenleving door het respecteren en beschermen van mensenrechten en door (potentiële) risico's op het gebied van mensenrechtenschendingen te voorkomen of te mitigeren. In dit document, (hierna: "het Mensenrechtenbeleid") beschrijven we:

- Welke internationale conventies en richtlijnen we respecteren en onderschrijven;
- Hoe we verantwoording afleggen over onze verantwoordelijkheid om mensenrechten te beschermen;
- Hoe we omgaan met mensenrechten in onze verschillende rollen als belegger, aanbieder van verzekerings- en financiële producten en diensten, inkoper en werkgever;
- Welke verwachtingen wij hebben met betrekking tot medewerkers, zakelijke en andere relevante partijen; en
- Hoe (mogelijke) mensenrechtenschendingen gemeld kunnen worden.

Het Mensenrechtenbeleid is samengesteld door a.s.r. uit bestaand beleid en processen en is goedgekeurd door de Raad van Bestuur op 5 september 2022. Het Mensenrechtenbeleid wordt minimaal jaarlijks geëvalueerd en daar waar nodig aangepast. Het mensenrechtenbeleid geldt voor ASR Nederland N.V. en haar groepsmaatschappijen (hierna "a.s.r.").

2. Internationale conventies en richtlijnen

a.s.r. respecteert en onderschrijft de fundamentele mensenrechten zoals deze internationaal zijn vastgelegd in de Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens. Verder respecteren en onderschrijven wij de UN Global Compact, de UN Guiding Principles on Business and Human Rights en de OECD Guidelines for Multinational Enterprises, niet alleen naar de letter, maar ook naar de geest, en verwachten we dat ook van medewerkers en onze zakelijke relaties. a.s.r. volgt de Nederlandse Gedragscode Verzekeraars en het Ethisch Kader voor datagedreven besluitvorming bij verzekeraars van het Verbond van Verzekeraars in Nederland. In de bijlage is een overzicht opgenomen van alle andere internationale conventies, aanbevelingen, raamwerken en richtlijnen die a.s.r. respecteert en onderschrijft.

3. Respecteren van mensenrechten

De UN Guiding Principles on Business and Human Rights benadrukken dat het respecteren van mensenrechten een verantwoordelijkheid is van ieder bedrijf. Voor a.s.r. geldt dat we op verschillende manieren en in verschillende rollen effect hebben op mensenrechten: als belegger, als aanbieder van verzekerings- en financiële producten en diensten, als inkoper en als werkgever. In al deze rollen is ons uitgangspunt dat we ernaar streven de zes due diligence stappen van mensenrechten conform de OECD Guidelines for Multinational Enterprises en de UN Guiding Principles on Business and Human Rights na te leven:

1. Integratie van mensenrechten in beleid en managementsystemen;
2. Identificatie en beoordeling van negatieve gevolgen in activiteiten, toeleveringsketens en zakelijke relaties;
3. Stoppen, voorkomen of beperken van negatieve gevolgen;
4. Monitoring van praktische toepassing en resultaten;
5. Transparant zijn over beleid en rapporteren over resultaten;
6. Indien van toepassing, (mee)werken aan herstelmaatregelen.

In de praktijk betekent het dat we mensenrechten hebben geïntegreerd in verschillende beleidsstukken en processen (zie hiervoor de beschrijving in het volgende hoofdstuk). Minimaal driejaarlijks laten we (potentiële) risico's op het gebied van mensenrechtenschendingen door middel van een mensenrechtenrisicoanalyse onderzoeken door een onafhankelijke externe partij. Daarbij worden kwetsbare groepen en andere relevante stakeholders geconsulteerd. Uitkomsten gebruiken we vervolgens om beleid en/of de onderliggende processen aan te passen en te verbeteren en zo (potentiële) risico's op het gebied van mensenrechtenschendingen te voorkomen of te mitigeren. In onze [jaarverslagen](#), [engagementrapportages](#) en andere publicaties leggen we verantwoording af over onze impact op mensenrechten en de resultaten van ons beleid.

4. Mensenrechten in de verschillende rollen van a.s.r.

In onderstaande paragrafen beschrijven we hoe we zorgdragen voor het beschermen van mensenrechten in onze verschillende rollen van belegger, aanbieder van verzekerings- en financiële producten en diensten, inkoper en werkgever.

4.1 Mensenrechten in beleggingen

Het [Duurzaam Beleggingsbeleid](#) (Socially Responsible Investment beleid, afgekort SRI-beleid) van a.s.r. stelt eisen aan alle beleggingen en investeringen die a.s.r. Vermogensbeheer beheert, waaronder op het vlak van mensenrechten. Het SRI-beleid bevat criteria, standaarden en beheersingsprocessen voor verscheidene Environmental, Social and Governance (ESG) thema's met het oog op het beheersen van belangrijke duurzaamheidsrisico's en het beperken van ongunstige effecten van beleggingsbeslissingen op duurzaamheid. Het SRI-beleid wordt periodiek aangepast aan de hand van nieuwe inzichten, beschikbare informatie, nieuwe of gewijzigde wet- en regelgeving en maatschappelijke ontwikkelingen.

Bedrijven

a.s.r. Vermogensbeheer belegt alleen in bedrijven die voldoen aan de [criteria](#) van het SRI-beleid. Alle bedrijven waarin a.s.r. belegt worden gescreend op internationale conventies op het gebied van mensenrechten, gericht op onder andere een gelijke behandeling van mannen en vrouwen, vakbondsvrijheid en de uitsluiting van kinderarbeid. Dit geldt zowel voor het bedrijf zelf als de keten waarin het bedrijf opereert. Bedrijven met controversiële activiteiten in de vorm van ernstige of herhaalde inbreuken op UN Global Compact principes (ten aanzien van mensenrechten, arbeidsrechten of het milieu) worden uitgesloten van a.s.r. beleggingsportefeuilles. In het SRI-beleid hebben wij de volgende mensenrechten gerelateerde controversiële activiteiten opgenomen:

- Medeplichtigheid aan systematische en/of grove schending van mensenrechtenverdragen, in overeenstemming met de International Bill of Human Rights, met betrekking tot burgerlijke, politieke, economische, sociale en culturele mensenrechten.
- Schending van de volgende fundamentele ILO-verdragen: 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 en 182 (www.ilo.org). Dit omvat arbeidsomstandigheden, kinderarbeid, gelijke behandeling, vakbondsvrijheid en andere essentiële arbeidsrechten.

We geven de voorkeur aan bedrijven die het meest vooruitstrevend zijn op het gebied van arbeidsomstandigheden, milieu en klimaat, mensenrechten en goed bestuur. Tweemaal per jaar wordt door twee externe partijen (Moody's ESG en MSCI ESG) een screening van het complete universum uitgevoerd waarin a.s.r. kan beleggen. Daarnaast vindt een validatie op de naleving van het SRI-beleid plaats. a.s.r. werkt hiervoor samen met Forum Ethibel.

Wij streven naar een constructieve dialoog met de bedrijven waarin we beleggen, onder andere over mensenrechten-thema's zoals leefbaar loon en privacy. Als wij controversiële activiteiten constateren en de dialoog met de betreffende onderneming leidt niet tot een verandering in positieve zin, dan wordt deze onderneming uitgesloten van de beleggingsportefeuille(s).

Landen

In het SRI-beleid voor landen is vastgelegd dat a.s.r. niet belegt in landen die fundamentele politieke vrijheden en burgerrechten niet respecteren, zeer corrupt¹ zijn of slecht presteren op het gebied van milieu en Sustainable Development Goals.

Externe aanbieders van vermogensbeheerdiensten

Externe aanbieders van vermogensbeheerdiensten dienen te voldoen aan de criteria van het SRI-beleid. a.s.r. vraagt van externe aanbieders om ondertekenaar te worden van de UN Principles for Responsible Investment en de UN Global Compact. Aanbieders die niet over voldoende interne mogelijkheden beschikken om te voldoen aan de bepalingen van beide UN-beginselen, helpen wij om vereisten op dit gebied te vertalen in beleid en processen waar mogelijk. Uitsluiting van controversiële wapens volgens de Code Duurzaam Beleggen van de Nederlandse Vereniging van Verzekeraars is daarbij altijd een minimumvereiste.

4.2 Mensenrechten in onze verzekerings- en financiële producten en diensten

a.s.r. helpt klanten risico's te delen en kapitaal op te bouwen voor later. De producten en diensten die wij aanbieden houden rekening met de belangen van mens, milieu, samenleving en toekomstige generaties. Wij streven ernaar om zo veel mogelijk klanten verzekeraar te maken en te houden. Het vertrouwen dat klanten in ons hebben, en in onze producten en diensten hebben, is cruciaal om succesvol te zijn als bedrijf.

Privacy

Om onze dienstverlening te kunnen uitvoeren, moet a.s.r. over persoonsgegevens van klanten beschikken. Klanten moeten ervan uit kunnen gaan dat wij hun persoonsgegevens op ethisch verantwoorde wijze gebruiken en hun privacy beschermen. Alleen medewerkers die het nodig hebben voor hun functie, hebben toegang tot persoonsgegevens van klanten. Nog strenger zijn we in het geval van bijzondere persoonsgegevens. Verwerking van persoonsgegevens moet altijd in overeenstemming zijn met toepasselijke wet- en regelgeving, waaronder de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), de Uitvoeringswet AVG (UAVG) en de Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Verzekeraars. Wij verstrekken geen persoonsgegevens aan derden, tenzij dit op grond van de AVG is toegestaan en noodzakelijk is voor de bedrijfsvoering van a.s.r. Hoe wij omgaan met persoonsgegevens is beschreven in onze [Privacyverklaring](#).

Gelijke behandeling

a.s.r. maakt geen ongeoorloofd onderscheid op basis van gender, leeftijd, geloofsovertuiging, achtergrond of geaardheid in onze dienstverlening richting klanten. Door toepassing van het [Ethisch kader](#) voor datagedreven besluitvorming bij verzekeraars van het Verbond van Verzekeraars reduceren we de kans op ongerechtvaardigde bias, uitsluiting en discriminatie in kernprocessen zoals acceptatiebeleid, premiebepaling, fraudebeleid en claim- of schadebehandeling. Wanneer inbreuk op mensenrechten, waaronder ongerechtvaardigde discriminatoire bias in datagedreven toepassingen, niet vermeden of uitgesloten kan worden, zullen wij een toepassing niet inzetten. Bij de keuze voor gebruik van datagedreven systemen hebben wij oog voor diversiteit en inclusie, in het bijzonder voor kwetsbare groepen, zoals mensen die een risico lopen op uitsluiting of benadeling vanwege bepaalde behoeften en/of een beperking. Het voorkomen van uitsluiting en discriminatie is ook het uitgangspunt in onze niet-datagedreven besluitvorming en processen en in onze communicatie met (potentiële) klanten. We evalueren onze dienstverlening en communicatie continu en streven naar zoveel mogelijk toegankelijkheid voor (kwetsbare) doelgroepen, bijvoorbeeld mensen die laaggeletterd zijn of mensen met een visuele beperking.

¹ Uitgesloten worden landen met een Corruption Perception Index (Transparency International) van 30 of minder: 100 (zeer weinig corruptie) tot 0 (zeer hoog niveau van corruptie).

Productontwikkeling

Ook in het ontwikkelen van producten en diensten houdt a.s.r. rekening met mensenrechten. Onze ambitie is het ontwikkelen van producten en diensten die bijdragen aan het oplossen van maatschappelijke vraagstukken. Daarom ontwikkelen we ook producten en diensten voor kwetsbare groepen, zodat hun financiële zelfredzaamheid verbetert (zie het [Duurzaam Verzekeren Beleid](#) voor voorbeelden van zulke producten). Daarnaast willen we eventuele negatieve impact van onze producten en diensten zoveel mogelijk voorkomen of mitigeren. Het Product Approval & Review Process (PARP) is een intern proces voor het beoordelen van de kwaliteit van producten en diensten en hun relevantie voor de beoogde markt. Onderdeel van de PARP is het meenemen van (potentiële) risico's op het gebied van mensenrechtenschendingen. De PARP stimuleert continue verbetering op basis van feedback van stakeholders, maatschappelijke ontwikkelingen, actuele omstandigheden en veranderingen in wet- en regelgeving. De PARP is van toepassing op producten en diensten die wij actief aanbieden, evenals op inactieve producten en diensten die regelmatig worden herzien.

Mensenrechten bij zakelijke klanten

In het acceptatieproces voor nieuwe zakelijke klanten worden (potentiële) risico's op het gebied van mensenrechtenschendingen eveneens door a.s.r. beoordeeld. In ons 'ken uw klant'-beleid (Customer Due Diligence beleid) zijn mensenrechtenschendingen een uitsluitingsgrond. Daarnaast vindt zo nodig een aanvullende risico-inschatting op het gebied van ESG-risico's plaats, waaronder mensenrechtenrisico's, als onderdeel van ons [Duurzaam Verzekeren Beleid](#).

4.3 Mensenrechten in inkoop

a.s.r. verwacht van leveranciers dat zij op een verantwoorde en duurzame wijze opereren. Wij verwachten van leveranciers dat zij fundamentele mensenrechten - zoals deze internationaal zijn vastgelegd in de Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens, de UN Global Compact, de UN Guiding Principles on Business and Human Rights en de OECD Guidelines for Multinational Enterprises - respecteren en onderschrijven, niet alleen naar de letter, maar ook naar de geest. Verder verwachten wij van leveranciers dat zij beleid hebben gebaseerd op de uitgangspunten van de International Labor Organisation met betrekking tot arbeidsomstandigheden (ILO No. 87 en No. 98). Leveranciers behoren deze principes en beleid na te leven en maatregelen te nemen om het veroorzaken van of bijdragen aan (potentiële) risico's op het gebied van mensenrechtenschendingen te voorkomen of te mitigeren.

Aanvullend aan de eisen in de inkoopcontracten vragen we leveranciers om de a.s.r. gedragscode voor leveranciers te ondertekenen. Daarnaast vragen we aan leveranciers specifieke informatie over hoe zij omgaan met mensenrechten, arbeidsrechten en diversiteit en inclusie in te vullen in een platform waar ook andere financiële instellingen gebruik van maken. De informatie opgenomen in dit platform wordt onder andere gebruikt als input voor het jaarlijkse gesprek dat a.s.r. voert met leveranciers.

4.4 Mensenrechten van medewerkers

Bij a.s.r. geloven we dat verschillen ons sterker en beter maken en staan we voor gelijke kansen voor iedereen. We streven naar een inclusieve cultuur, waarin verschillen worden erkend, gewaardeerd én benut. Wij willen niemand buiten sluiten en iedereen gelijkwaardig behandelen. Iedereen die talenten wil inzetten om onze doelstellingen te realiseren, krijgt bij ons de ruimte om dat te doen. Juist door ons bewust te zijn van diversiteit in gender, leeftijd, geloofsovertuiging, fysieke en mentale mogelijkheden, achtergrond en geaardheid. Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie staat bij ons blijvend op de agenda en is verankerd in ons [Beleid diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie](#).

De a.s.r. [gedragscode](#) is de leidraad voor ons handelen en onze beslissingen en helpt om ons werk goed, zorgvuldig en integer te doen. In de a.s.r. gedragscode wordt aandacht geschonken aan het creëren van een veilige werkomgeving en het voorkomen van ongewenst gedrag zoals bijvoorbeeld discriminatie en uitsluiting. Het belang van de a.s.r. gedragscode wordt regelmatig onder de aandacht gebracht. Medewerkers krijgen de kans hun bewustzijn hierover te stimuleren door middel van compliance trainingen, presentaties en dialoogsessies. Alle medewerkers moeten regelmatig een verplichte toets maken waarin thema's uit de a.s.r.-gedragscode worden behandeld.

Bij aantoonbaar niet naleven van de a.s.r. gedragscode wordt er gehandhaafd. Bij ervaringen met ongewenst gedrag, zoals pesten of discriminatie, vragen we de medewerker dit te bespreken met de leidinggevende, de direct hogere leidinggevende of de HR-adviseur. Ook hebben medewerkers altijd de mogelijkheid om (anoniem) contact op te nemen met een externe vertrouwenspersoon. Medewerkers kunnen ook bij functionarissen binnen de organisatie terecht met vragen of dilemma's. Als het bespreekbaar maken niet tot een oplossing leidt, kan de medewerker een klacht indienen bij de klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen.

Als goed werkgever houden wij rekening met de belangen van onze medewerkers. De belangen van de medewerkers worden daarnaast behartigd door de ondernemingsraad en de vakorganisaties. Met beide organen is er periodiek overleg. In 2018 heeft a.s.r. in co-creatie met de vakorganisaties een eigen CAO geïntroduceerd.

Uiteraard werken wij conform wet- en regelgeving met betrekking tot medewerkers, zoals de Arbeidstijdenwet, die geldt voor iedereen die voor ons werkt met inbegrip van uitzendkrachten, gedetacheerden, stagiaires en vakantiewerkers.

5. Klachten en meldingen

Klanten kunnen via de [klachtenprocedure](#) van a.s.r. een klacht indienen wanneer zij van mening zijn dat hun mensenrechten niet gerespecteerd zijn. We streven naar een lage drempel voor het indienen van een klacht. Daarom kunnen klanten hun klacht op diverse manieren aan ons kenbaar maken: telefonisch, schriftelijk, via het [klachtenformulier](#) op onze website of per mail. Wanneer klanten het niet eens zijn met de afhandeling van hun klacht, kunnen ze deze binnen drie maanden voorleggen aan het Klachteninstituut Financiële Dienstverlening (KiFiD).

Medewerkers en derden, waaronder ex-werknemers, opdrachtgevers en andere contractspartijen, kunnen via de [klokkenluidersregeling](#) vermeende mensenrechtenschendingen anoniem en vrij melden. Voor medewerkers geldt dat ze onder normale omstandigheden (vermoedens van) misstanden in eerste instantie bespreekbaar maken bij de leidinggevende. Het kan echter voorkomen dat een medewerker in redelijkheid een misstand niet via de reguliere weg onder de aandacht kan brengen. In dat geval kan de medewerker gebruik maken van de klokkenluidersregeling.

6. Tot slot

a.s.r. heeft een verantwoordelijkheid ten opzichte van de maatschappij als geheel, haar klanten in het algemeen en kwetsbare groepen in het bijzonder. Onze producten waarborgen de financiële stabiliteit van klanten en stellen hen in staat zich te verzekeren voor risico's die zij niet zelf kunnen of willen dragen. We voelen de verantwoordelijkheid om ons werk duurzaam te doen, door rekening te houden met de belangen van mens, milieu, samenleving en toekomstige generaties en door het respecteren van mensenrechten. Stakeholders die hierover met ons mee willen denken, of die ideeën of feedback hebben over dit beleid, nodigen wij uit om met ons in gesprek te gaan.

Bijlage: Internationale conventies, aanbevelingen, raamwerken en richtlijnen

In aanvulling op de in paragraaf 2 genoemde conventies en richtlijnen, onderschrijft a.s.r. de volgende internationale conventies, aanbevelingen, raamwerken en richtlijnen:

- UN International covenant on Economic, Social and Cultural rights (1948)
- UN International Convention on the elimination of all forms of racial discrimination (1965)
- UN International Covenant on Civil and political rights (1966)
- UN Declaration on the Elimination of Discrimination against Women (1967)
- UN Convention on the Rights of the Child, 1990
- UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples (UNDRIP), including article 10 on Free Prior and Informed Consent
- UN Global Compact
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights
- International Bill of Human Rights
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises
- OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct
- ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998)
- ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (2000)
- ILO Conv. 98 concerning the right to organise and collective bargaining, 1949
- ILO Conv. 87 concerning Freedom of association and protection of the right to organise, 1948
- ILO: Convention 100 concerning Equal Remuneration, 1951, and Recommendation 90
- ILO: Convention 111 concerning Discrimination (Employment and Occupation), 1958, and Recommendation 111
- ILO Conv. 135 concerning the workers' representatives, 1971, and Recommendation 143
- ILO: Convention 138 concerning minimum age, 1973
- ILO Conv. 154 concerning the collective bargaining, 1981, and recommendation 91
- ILO: Convention 156 concerning equal opportunities and treatment to employees of both genders: workers with family responsibilities, 1981
- ILO Convention No. 169 concerning indigenous and tribal peoples in independent countries, 1991
- IFC Environmental, Health and Safety guidelines, 2007 and subsequent updates
- IFC Performance Standards, 2006 and subsequent updates, EU Council Directive 2000/43 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin (2000)
- EU Council Directive 2000/78 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation (2000)
- Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Women (CEDAW) (1979)
- OIT: Convention 138 concerning minimum age (1973)
- OIT: Convention 182 concerning the worst forms of child labour, 1999, and Recommendation 190
- OIT: Convention 29 concerning forced labour (1930)
- OIT: Recommendation 35 concerning forced labour (indirect compulsion) (1930)
- OIT: Convention 105 concerning the abolition of forced labour (1957)
- Agreement signed by EURATEX and FITTHC (1997)
- Resolution concerning the elimination of child labour adopted by the ILO (1996)

