

Beleidsdocument
Mensenrechten



Mensenrechtenbeleid

Inleiding

Mensenrechten gelden in een ideale wereld voor iedereen, ze zijn universeel. Centraal staan onderwerpen als menselijke waardigheid, veiligheid, vrijheid, arbeidsrechten en gelijkheid. Toch genieten niet alle mensen dezelfde rechten, en is er nog dagelijks sprake van onderdrukking, uitbuiting, kinderarbeid, ongelijke- en slechte arbeidsomstandigheden en gezondheidszorg, gebrek aan water en voedsel, geweld, terrorisme, oorlogsmisdaden etcetera.

Regeringen hebben wereldwijd afspraken gemaakt om mensenrechten universeel te maken, door middel van conventies als de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens. Over de jaren is steeds meer besef ontstaan dat juist het bedrijfsleven een belangrijke impact heeft en is een vertaling gemaakt van de universele verklaring naar meer praktisch uitvoerbare [principes van de United Nations Global Compact](#), de [Principles for Responsible Investment \(PRI\)](#) en de [UN International Labour Standards \(ILO\)](#)

Door deze principes te implementeren in de dagelijkse bedrijfsvoering kunnen bedrijven gezamenlijk wereldwijd een positieve invloed uitoefenen op de ontwikkeling tot het universeel maken van mensenrechten.

Een niveau hoger kan worden gesteld dat niet alleen de bedrijven maar ook investeerders in bedrijven, oog zouden moeten hebben voor deze principes. En dat is waar beleggers en vermogensbeheerders komen kijken, ook zij kunnen zich confirmeren aan die principes en een positieve bijdrage leveren.

Onze missie

Wij vinden het niet meer dan normaal dat we een positieve bijdrage willen leveren aan duurzame ontwikkelingen op het gebied van mensenrechten, milieu en wapenindustrie.

Dat houdt in dat ook wij ons conformeren aan de principes van de [UN Global Compact](#), de [Principles for Responsible Investment](#) en de [UN International Labour Organization](#). In praktische zin betekent dit, dat wij in onze bedrijfsvoering een duurzaamheidsbeleid implementeren, en onze investeringen toetsen op basis van de gestelde criteria in dit duurzaamheidsbeleid.

De missie bij dit beleid is:

- een positieve bijdrage leveren aan levenskwaliteit en menselijke waardigheid;
- een positieve bijdrage leveren aan het klimaat;

- onze cliënten voorzien van een duurzame dienstverlening;
- onze cliënten voorzien van beleggingen in bedrijven met een duurzame bedrijfsvoering.

Uitgangspunten

Bij de implementatie van ons duurzaamheidsbeleid conformeren wij ons aan de zes Principles for Responsible Investment, namelijk:

1. *We betrekken de Environmental, Social and Corporate Governance (ESG) aspecten bij onze investeringsanalyse en besluitvormingsprocessen.*
2. *We zijn actieve aandeelhouders en nemen ESG aspecten mee in ons investeringsbeleid en onze investeringsactiviteiten.*
3. *Wij vereisen rapportages over ESG-onderwerpen van de entiteiten waarin wij beleggen.*
4. *Wij zullen de acceptatie en implementatie van de principes binnen de beleggingssector bevorderen.*
5. *Wij zullen samenwerken om de effectiviteit te verbeteren bij de uitvoering van de principes.*
6. *We doen verslag van de implementatie en uitvoering van deze principes.*

Met betrekking tot de aspecten in ons duurzaamheidsbeleid, baseren wij onze criteria op de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en de daaruit voortvloeiende tien principes voor het bedrijfsleven zoals omschreven in de UN Guiding Principles, namelijk dat bedrijven dienen:

- *de internationale mensenrechten te steunen en te respecteren;*
- *ervoor te zorgen dat zij niet medeplichtig zijn aan mensenrechtenschendingen;*
- *de vrijheid van vereniging en de effectieve erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen te handhaven;*
- *alle vormen van gedwongen of verplichte arbeid uit te bannen;*
- *kinderarbeid effectief af te schaffen;*
- *discriminatie in arbeid en beroep uit te bannen;*
- *een preventieve aanpak van milieuvraagstukken te ondersteunen;*
- *initiatieven te nemen om een grotere verantwoordelijkheid voor het milieu te bevorderen;*
- *de ontwikkeling en inzet van milieuvriendelijke technologieën te bevorderen;*
- *corruptie te bestrijden in al zijn vormen, met inbegrip van afpersing en omkoping.*

Het is belangrijk dat ethische kaders te allen tijde kunnen worden beschouwd als datgene wat als algemene normen en waarden worden beschouwd door onze cliënten.

Om in aanmerking te komen voor een investeringsanalyse verwachten wij van de bedrijven dat ze een duurzaamheidsbeleid hebben en zorgdragen voor de goede uitvoering daarvan.

Wij willen zien dat een bedrijf een duurzaamheidsbeleid heeft vastgesteld en gepubliceerd. Over de praktische uitvoering van dat duurzaamheidsbeleid verwachten wij jaarlijks een rapportage.

Investeringsanalyses hebben betrekking op beursgenoteerde individuele effecten van bedrijven. Bij de analyse worden niet alleen de bedrijven beschouwd maar ook partijen die direct met het bedrijf zijn verbonden zoals dochterondernemingen, leveranciers en afnemers. Voorbeelden van beursgenoteerde effecten zijn aandelen, obligaties, derivaten of exchange traded funds.

Om in de praktijk duurzaamheidscriteria toe te passen bij investeringsanalyses, hanteren wij de principes van de PRI, UN Global Compact en de ILO in absolute zin. Daarnaast hanteren wij absolute criteria op basis waarvan bedrijven uitgesloten worden.

Toepasselijkheid

Het duurzaamheidsvraagstuk en bijbehorende criteria zijn doorlopend onderhevig aan maatschappelijke ontwikkelingen, dilemma's en debat. Duurzaamheid is een ontwikkeling die is ingezet in de vorige eeuw bij het besef dat we onze wereld te zwaar belasten en een stuk prettiger konden inrichten, deze ontwikkeling kent geen einde, we zullen blijvend moeten nadenken over hoe we onze voetprint die er nou eenmaal is zo minimaal mogelijk maken.

Duurzaamheidsbeleid dient periodiek te worden geëvalueerd op toepasselijkheid en waar nodig aangescherpt, wij rapporteren jaarlijks aan onze cliënten over de uitvoering, evaluatie en mogelijke aanpassingen.

Mensenrechten

Onder mensenrechten vallen aandachtsgebieden als onderdrukking, uitbuiting, kinderarbeid, ongelijke- en slechte arbeidsomstandigheden, gezondheidszorg, gebrek aan water en voedsel, geweld, terrorisme, oorlogsmisdaden.

Helliot Vermogensbeheer belegt in ondernemingen die mensenrechten respecteren en daartoe een

actief beleid voeren. Wij sluiten ondernemingen uit waarbij sprake is van een hoog risico op schending van mensenrechten, of betrokkenheid bij schending door derden. Derden zijn toeleveranciers, joint-ventures ofwel alle partijen die betrokken zijn bij de bedrijfsactiviteiten, dienstverlening of het productieproces van de betreffende onderneming.

Schendingen of hoge risico's tot schendingen worden geconstateerd en getoetst op basis van minimaal twee betrouwbare informatiebronnen en/of partijen die gespecialiseerd zijn in ESG onderzoek. We spreken bewust van 'hoog risico' op schendingen omdat wij niet willen wachten tot er ook daadwerkelijk bewijzen zijn, er zal immers alles aan gedaan worden om bewijzen te verhullen en tegen de tijd dat er werkelijk bewijzen zijn is er al te lang belegd in dat bedrijf.

Bedrijven met betrekkingen in het buitenland ervaren sociale en culturele verschillen, bedrijven dienen zich echter te allen tijde in te zetten om mensen te behandelen en te respecteren conform de internationale normen en waarden. Bij de investeringsanalyse wordt rekening gehouden met sociale en culturele verschillen.

Absolute selectiecriteria mensenrechten

De principes van de UN Global Compact en PRI hanteren wij als absolute criteria bij investeringsanalyses, zowel bij de aankoop als wekelijks gedurende de investeringsperiode. We willen zien dat bedrijven waarin we investeren voldoen aan deze principes. Indien er een hoog risico is dat er niet wordt voldaan aan de criteria worden bedrijven verkocht en/of op de uitsluitingenlijst geplaatst. De actuele uitsluitingenlijst vindt u op de site van Helliot Vermogensbeheer.

Naast de criteria van de UN Global Compact, ILO en PRI hanteert Helliot Vermogensbeheer concrete criteria op het gebied van mensenrechten die in absolute zin worden meegewogen tijdens de investeringsanalyse. Met betrekking tot de mensenrechten willen wij zien dat ondernemingen beleid communiceren voor werknemers binnen de eigen onderneming en voor werknemers bij derden. In dat beleid willen wij onderstaande standaarden terugzien:

Geen gedwongen arbeid: gedwongen arbeid uit zich op verschillende manieren. Onder gedwongen arbeid vallen zaken als mensenhandel, seksuele uitbuiting, bedreiging, slavernij, arbeid door vicieuze cirkels van schulden, maar ook formeel of informeel gedwongen overuren. Volgens de ILO zijn wereldwijd 20 miljoen werknemers onderwerp van gedwongen arbeid.

Geen Kinderarbeid: de ILO hanteert een minimum leeftijd van 15 jaar in het algemeen en 18 jaar voor gevaarlijk werk, in ontwikkelingslanden met slechte opleidingsomstandigheden hanteert het een minimumleeftijd van 14 jaar. Volgens de ILO zijn er circa 168 miljoen kinderen werkzaam met een leeftijd onder deze minimumleeftijd en dan met name in de agriculturele sector en mijnbouw.

Geen onderscheid op discriminatiegronden: discriminatie is nog aan de orde van de dag. Miljoenen werknemers worden afgewezen, ontvangen lagere salarissen of maken geen carrière puur op basis van onder andere geslacht, afkomst, huidskleur, religie, leeftijd of lichamelijke beperkingen. Helliot Vermogensbeheer wil zien dat een bedrijf beleid heeft waarin regels voor gelijke behandeling op het werk worden gecommuniceerd.

Veilige en gezonde werkomstandigheden.

Wij willen zien dat ondernemingen maatregelen nemen om de eigen werknemers en werknemers bij derden een veilige en gezonde werkplek te bieden. Onveilige en ongezonde werkomstandigheden zijn aan de orde van de dag, en dan met name in de opkomende markten ofwel ontwikkelingslanden.

Denk aan arbeid in combinatie met een levensgevaarlijke omgeving, gevaarlijke machines, giftige stoffen, of simpelweg in een omgeving zonder redelijke voorzieningen als schoon water, toiletten en frisse lucht. Denk ook aan fysiek geweld, intimidatie en bedreiging.

Critici vinden het onmogelijk om deze misstanden aan te vechten, met name omdat de productieketen vaak uit veel derde partijen bestaat die niet in beeld zijn maar waar misstanden vigerend zijn. Toch moeten ergens eerste stappen worden gezet.

Zoals bijvoorbeeld het [Convenant Duurzame Kleding en Textiel](#) en implementatie van duurzaamheidsbeleid door de grote organisaties en bedrijven waarin wij beleggen.

Vrijheid tot vereniging ofwel vakbondsvrijheid.

In het westen vinden wij het heel normaal dat werknemers zich kunnen verenigen in een vakbond die opkomt voor hun rechten en arbeidsvoorwaarden. Echter in veel landen worden verenigingen niet getolereerd of gerespecteerd door de onderneming of de regering. Het kan er hard aan toe gaan, gevangenisstraf, ontslag, moord of discriminatie komen regelmatig voor. Of er worden vakbonden opgericht en gecontroleerd door de ondernemingen of regeringen zelf waarbij geen enkele vrijheid is om de discussie aan te gaan.

Wij willen zien dat een onderneming waarin wij beleggen het duurzaamheidsbeleid conformeert aan de ILO en de vrijheid geeft aan werknemers om zich te verenigen.

Minimumlonen ofwel leefbaar loon

Te veel werknemers in de lage lonen landen ontvangen te weinig loon om voor hun gezin een bestaan op te bouwen. Extreem lange werkdagen onder slechte omstandigheden voor het hele gezin inclusief de kinderen zijn het gevolg. Leefbaar loon volgens de ILO is een loon dat voldoende is om in een desbetreffende economie in de basisbehoeften van het gezin te kunnen voorzien, zoals onderdak, eten en drinken, gezondheidszorg en onderwijs.

Wij willen zien dat bedrijven zich met hun duurzaamheidsbeleid conformeren aan de principes van de ILO waarbij wordt gesteld dat eigen werknemers en werknemers bij derden vanaf 2020 een leefbaar loon moeten ontvangen.

Lokale samenleving

Bedrijven dienen ervoor te zorgen dat de lokale samenleving niet wordt uitgebuit en met respect wordt behandeld, dat er sprake is van een minimale water- en milieuvervuiling, beperkt gebruik van chemicaliën en energie en dat landrechten niet worden verkregen door corruptie. Corruptie bij de verkrijging van landrechten, vervuiling van de leefomgeving van de lokale bevolking en uitbuiting komen nog dagelijks voor. Het is uiteraard moeilijk zichtbaar maar er zijn sectoren waar het risico op dit soort misstanden hoog zijn. Te denken valt aan de teerzand industrie, de olieindustrie en fabrieken en plantages in ontwikkelingslanden. Indien het risico op misstanden hoog te noemen is, sluiten wij investeringen in de betreffende bedrijven uit.

Eigen bedrijfsvoering

In onze Westerse economie en zeker in onze sector financiële dienstverlening zijn voor zaken als kinderarbeid, minimumloon en vakbondsvrijheid uiteraard al wetten van kracht. Echter zijn zaken als onderscheid op discriminatiegronden, waaronder ook gelijke kansen en beloning voor mannen en vrouwen, en indirecte omkoping, nog wel te bestrijden.

De criteria uit ons beleid inzake mensenrechten zijn zowel van toepassing bij de investeringsanalyses voor beleggingen van cliënten, als bij de eigen bedrijfsvoering. Daarbij moet worden gedacht aan onze eigen medewerkers, derde-partijen, leveringsbeleid van toeleveranciers en cliënten. Conform de principes van de PRI publiceren wij jaarlijks een verslag van de implementatie en uitvoering van het duurzaamheidsbeleid van Helliot Vermogensbeheer NV.