

Blinde vlek banken voor vrouwenrechten en gendergelijkheid in leningen en beleggingen

Samenvatting praktijkonderzoek gender

08 Maart 2022

Mensenrechtenrisico's zijn niet genderneutraal

Mensenrechtenrisico's en de nadelige gevolgen daarvan zijn niet genderneutraal. Het is belangrijk dat banken zich bewust zijn van genderspecifieke mensenrechtenrisico's, omdat ze zakelijke relaties onderhouden met bedrijven in verschillende sectoren en landen. Volgens de United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP's), de OESO Due Diligence Handreiking voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen en het OESO-richtsnoer voor de financiële sector moeten banken deze risico's in kaart brengen. Daar horen ook genderspecifieke risico's in hun krediet- en beleggingsactiviteiten bij. Waar relevant moeten ze ook hun invloed bij klanten gebruiken om eventuele negatieve effecten te voorkomen of te beperken.¹

In dit rapport onderzocht Profundo, in opdracht van de Eerlijke Bankwijzer, hoe Nederlandse banken omgaan met gendergelijkheid in hun eigen bedrijfsvoering en in hun zakelijke relaties met bedrijven waarin ze beleggen. de Eerlijke Bankwijzer onderzocht dit onderwerp al eerder in 2020.²

Belangrijkste bevindingen

De meeste Nederlandse banken blijven, in vergelijking met 2020, slecht scoren op gender. Tabel 1 laat zien dat de totale scores variëren van 1,5 tot 9 op een totaal van 10. Alle banken, behalve de Volksbank (die een 9 scoorde) en Bunq (die alleen op haar interne beleid en uitvoering is beoordeeld³), scoorden lager dan een 5. De meeste banken maakten een inhaalslag op het interne beleid, maar scoorden nog steeds alarmerend laag op genderbeleid ten aanzien van hun financieringen.

	Intern beleid en uitvoering (/4.0)	Beleid en uitvoering ten aanzien van gefinancierde bedrijven (/6.0)	Totale score (/10.0)
DE VOLKSBANK	3.0	6.0	9.0
RABOBANK	2.5	1.5	4.0
TRIODOS	2.0	1.5	3.5
VAN LANSCHOT	2.5	1.0	3.5
ABN AMRO	2.5	1.0	3.5
NIBC	2.0	0.5	2.5
ING	1.5	0.0	1.5
BUNQ	1.5	N.V.T	N.V.T.

¹ OECD (2019), Due Diligence for Responsible Corporate Lending and Securities Underwriting: Key considerations for banks implementing the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, p.19

² Marian G. Ingrams & David Ollivier de Leth (2020, March), From Glass Ceiling to Factory Floor, Amsterdam, SOMO.

³Aangezien de beleggingsportefeuille van Bunq alleen contanten, woninghypotheken en groene obligaties bevat en de bank geen leningen verstrekt, zijn de vragen ten aanzien van zakelijke klanten en bedrijven waarin is belegd niet van toepassing.

Intern genderbeleid en uitvoering

Met betrekking tot de eigen bedrijfsvoering hebben de meeste banken een nultolerantiebeleid ten aanzien van genderdiscriminatie. ABN Amro en ING hebben de United Nations Women's Empowerment Principles ondertekend, een reeks principes die bedrijven richtlijnen bieden om gendergelijkheid en empowerment van vrouwen op de werkplek en in de maatschappij te bevorderen.

Sinds het laatste onderzoek van de Eerlijke Bankwijzer hebben banken verbeteringen doorgevoerd in de vertegenwoordiging van vrouwen in de Raad van Commissarissen.⁴ In 2020 was het percentage vrouwen van ABN Amro, NIBC en Van Lanschot in de Raad van Commissarissen nog minder dan 30%. Uit dit nieuwe onderzoek blijkt dat alle beursgenoteerde banken (ABN Amro, ING en Van Lanschot) voldoen aan de Nederlandse wetgeving die sinds januari 2022 van kracht is en die ervoor moet zorgen dat mannen en vrouwen elk ten minste een derde van de zetels in de Raad van Commissarissen hebben.

Ook de meeste niet beursgenoteerde andere banken (NIBC, Rabobank, Triodos en De Volksbank) hebben minimaal 33% vrouwen in de Raad van Commissarissen. Alleen Bunq scoort met 25% lager. Voor vier van de acht beoordeelde banken (ABN Amro, Triodos, Van Lanschot Kempen, de Volksbank) is dit percentage gelijk aan of hoger dan 40%.

Dezelfde vooruitgang zien we niet in de samenstelling van de directie van de banken en het aandeel vrouwen in hogere managementfuncties. Slechts drie banken (NIBC, Rabobank en de Volksbank) hebben 30% of meer vrouwen in hun directie. NIBC en Rabobank hebben qua samenstelling van de directie de grootste gelijkheid tussen vrouwen en mannen, terwijl de directies van Bunq en Van Lanschot Kempen geen enkele vrouw tellen.

Wat betreft hogere managementfuncties (het niveau onder de Raad van Bestuur) hebben slechts drie banken (ABN Amro, Rabobank, Triodos) een percentage van 30% vrouwen of meer. Bij ING is de vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende posities in alle drie de beoordeelde categorieën verslechterd.

Alle banken melden dat ze de loonkloof tussen mannen en vrouwen monitoren. Dit is een verbetering ten opzichte van 2020. Toen rapporteerden slechts twee banken (de Volksbank en NIBC) dit. Alleen ABN Amro, Van Lanschot Kempen en de Volksbank laten weten dat ze ook daadwerkelijk maatregelen nemen wanneer onverklaarbare verschillen worden geïdentificeerd.



⁴ Marian G. Ingrams & David Ollivier de Leth (2020, March), From Glass Ceiling to Factory Floor, Amsterdam, SOMO.

Genderbeleid en uitvoering gericht op klanten en beleggingen

Net als in het vorige onderzoek scoren Nederlandse banken slecht op het bevorderen van gendergelijkheid en het voorkomen van genderdiscriminatie in hun zakelijke relaties met klanten en bedrijven waarin ze beleggen. Dit getuigt van weinig vooruitgang op het naleven van de genderspecifieke aanbevelingen in de OESO Due Diligence Handreiking voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen.⁵

Hoewel banken mensenrechten due diligence uitvoeren voordat ze leningen verstrekken aan of beleggen in bedrijven, blijft de Volksbank de enige bank die een expliciet genderperspectief integreert in dit proces. De bank heeft duidelijke verwachtingen geformuleerd voor bedrijven over antidiscriminatiebeleid, de vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende posities, de loonkloof tussen mannen en vrouwen en de integratie van gender- en vrouwenrechtencriteria in hun toeleveringsketens. De Volksbank haalt dan ook de maximale score.

Alle andere banken behaalden een score tussen 0 en 1,5 voor hun beleid en praktijk in hun relaties met klanten en bedrijven. De banken leveren onvoldoende inspanning om de vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende posities te verbeteren, of om bedrijven aan te zetten tot het formuleren van een nultolerantiebeleid ivm discriminatie op grond van geslacht. Behalve de Volksbank verwacht geen van de banken van bedrijven dat ze gender integreren in hun due diligence. Dit is zorgelijk aangezien er vaak sprake is van ernstige

schendingen van vrouwenrechten in de toeleveringsketens van bedrijven. Deze zorgen worden geïllustreerd in dit onderzoek aan de hand van twee casussen over koffie uit Brazilië en garnalen uit Thailand.

Bij de casussen is een aantal supermarktketens betrokken, gefinancierd door ten minste vier van in dit rapport beoordeelde banken (ABN Amro, ING, Rabobank en Van Lanschot Kempen). Na publieke druk maakten een aantal supermarkten in 2021-2022 een start met het aanpakken van gender in een beperkt aantal toeleveringsketens. Toch zijn er nog veel supermarkten zonder genderbeleid. Een voorbeeld is de Duitse supermarktketen Edeka waarin ABN Amro investeert. Geen van de banken met financiële banden met deze supermarkten, heeft beleid om de nadelige gendereffecten van wereldwijde voedselvoorzieningsketens te voorkomen of te beperken. 2 jaar geleden kwam de Eerlijk Bankwijzer tot dezelfde conclusie voor de kleding, mijnbouw en electronica-sectoren.

Rabobank en NIBC hebben stappen gezet om gender beperkt te integreren in het due diligence proces via screening van bedrijven. Daarnaast hebben de vermogensbeheerdivisies van Triodos, de Volksbank en Van Lanschot Kempen sinds het onderzoek uit 2020 genderonderwerpen opgenomen in hun stembelid. Zo kan bijvoorbeeld tegen de benoeming van nieuwe bestuurders worden gestemd wanneer deze een beter man/vrouw evenwicht in de weg staat. ABN Amro organiseerde een aantal dialogen met maatschappelijke organisaties, vakbonden en wetenschappers om genderdue diligence te bespreken. De bank zegt ook te zijn begonnen met het identificeren van lacunes op vrouwenrechten in haar duurzaamheidsbeleid. De prioriteit ligt bij de kleding- en textielsector.

⁵ OECD (2018), OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, p. 41

Banken financieren supermarkten die vrouwen uitbuiten in keten

In de toeleveringsketens voor supermarkten is er een grote loonkloof tussen mannen en vrouwen. Daarnaast spelen issues zoals seksuele intimidatie, misbruik en geweld.

Uit onderzoek naar de garnalensector in Thailand blijkt dat vrouwen te maken hebben met buitensporige werktijden, lage lonen, beperkingen op toiletpauzes, verbaal geweld en gevaarlijke werkomstandigheden. Gemiddeld verdienen vrouwelijke werknemers 28,7% minder dan mannelijke. Vrouwelijke arbeidsmigranten worden tijdens de COVID-19-pandemie extra gediscrimineerd en kunnen door de lage lonen hun gezinnen niet meer fatsoenlijk voeden.

Vrouwelijke koffiearbeiders in Brazilië verdienen 16% minder dan mannelijke en dat terwijl er al voor koffiearbeiders in het algemeen een loonkloof is van 40% met een leefbaar loon. Ook werden slavernij-achtige arbeidsomstandigheden zoals dwangarbeid, schuldsavernij en mensonterende arbeidsomstandigheden vastgesteld.

Dit is een illustratie van de impact op vrouwenrechten die bedrijven kunnen hebben waar banken in investeren. 2 jaar geleden illustreerde de Eerlijke Geldwijzer gelijkaardige misstanden aan de hand van de kleding-, mijnbouw-, electronica- en papiersector waar Nederlandse banken via hun financiering aan gelinkt waren.

**ALLEEN DE VOLKSBANK
PAKT ONGELIJKHEID
TUSSEN VROUW
EN MAN BIJ DE
BEDRIJVEN WAARIN
ZE INVESTEREN
GOED AAN.**

EerlijkeBankwijzer

de volksbank

Rabobank

Triodos Bank

ABN-AMRO

Van Lanschot

NIBC

ING

03/2022

Belangrijkste aanbevelingen voor de Nederlandse overheid

1. Voer nationale due diligence-wetgeving in voor bedrijven, inclusief financiële instellingen, die gender-sensitief is.
2. Steun de invoering van vergelijkbare, ambitieuze, gender-sensitieve wetgeving aangaande mensenrechten-due diligence voor bedrijven in de Europese Unie met betere inbedding van de financiële sector dan in het huidige voorstel.
3. Ondersteun de ontwikkeling en goedkeuring van een sociale taxonomie in de Europese Unie op basis van internationale mensenrechtennormen om de verwachtingen van mensenrechten due diligence te verduidelijken, inclusief de bevordering van gendergelijkheid en inclusie.

Belangrijkste aanbevelingen voor de Nederlandse banken

1. Banken moeten een specifiek, alomvattend genderbeleid ontwikkelen, dat verder gaat dan alleen anti-discriminatiebeleid. Banken moeten een evenwichtiger vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende posities realiseren, ook in de Raad van Bestuur en in het hogere management.
2. Banken moeten de loonverschillen tussen mannen en vrouwen in de landen waar ze operationeel zijn monitoren en openbaar maken.
3. Banken moeten gender integreren in hun mensenrechtendue diligence bij klanten en beleggingen, in overeenstemming met de OESO Due Diligence Handreiking voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen.
4. Banken moeten duidelijke minimumnormen formuleren waaraan bedrijven moeten voldoen om in aanmerking te komen voor financiering.
5. Banken moeten bedrijven via hun producten en diensten aanmoedigen om gendergelijkheid te bevorderen.



EerlijkeBankwijzer

De Eerlijke Bankwijzer is een samenwerkingsverband van de volgende organisaties:

Amnesty International, Milieudefensie, Oxfam Novib, PAX and World Animal Protection

