

## Nederlandse samenvatting

Al meer dan een eeuw lang vechten burgers en overheden voor gelijke rechten en kansen voor vrouwen. In 2015 heeft de wereldwijde gemeenschap de 2030 Agenda voor Duurzame Ontwikkeling aangenomen, waarin gendergelijkheid prioriteit krijgt in de vorm van Sustainable Development Goal (SDG) 5. De SDG's roepen ook de private sector op om hun bijdrage te leveren aan het behalen van de doelen. Desondanks is genderongelijkheid nog steeds een ernstig maatschappelijk probleem wereldwijd, waaronder ook in Nederland. De World Economic Forum Global Gender Gap Index 2020 laat zien dat de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in Nederland toeneemt, waardoor Nederland is gedaald tot de 38<sup>e</sup> plaats in de Index.<sup>9</sup> Deze ongelijkheid is ook bijzonder zichtbaar in het Nederlandse bedrijfsleven. Eind 2017 voldeed slechts 12 procent van de 110 grootste Nederlandse bedrijven aan de doelstelling van de Nederlandse overheid dat ten minste 30 procent van de zetels in de raden van bestuur en commissarissen van bedrijven door vrouwen wordt bekleed.<sup>10</sup> Slechts 27 procent van de werkende vrouwen vervult een managementfunctie, waarmee Nederland tot de slechtst presterende landen van Europa behoort.<sup>11</sup> Het loonverschil tussen mannen en vrouwen per uur neemt ook toe: Nederlandse vrouwen verdienen 13 procent minder dan mannen.<sup>12</sup> Dit verschil kan deels worden toegeschreven aan de Nederlandse deeltijdcultuur, die zeer ongelijk uitpakt voor mannen en vrouwen: terwijl 81 procent van de Nederlandse mannen fulltime werkt, is dit bij slechts 42 procent van de vrouwen het geval - veruit het laagste percentage van alle OESO-landen.<sup>13</sup>

Dit rapport laat zien dat de banken in de Eerlijke Bankwijzer nog een lange weg hebben te gaan om gendergelijkheid te realiseren in zowel hun interne bedrijfsvoering als in hun klant- en investeringsrelaties. Uit gegevens van Eurostat blijkt dat het ongecorrigeerde loonverschil tussen mannen en vrouwen in de financiële sector tot de grootste van alle sectoren in de Nederlandse economie behoort en is toegenomen van 24 procent in 2010 tot 28 procent in 2017.<sup>14</sup> Ook werkt 61 procent van de Nederlandse vrouwen in de financiële sector in deeltijd, ten opzichte van 18 procent van de mannen die in deze sector werkzaam zijn.<sup>15</sup> Daarnaast besteden de Nederlandse banken bijna geen aandacht aan gendergerelateerde onderwerpen in hun lening- en investeringsvoorwaarden en rapporteren ze nauwelijks over hoe ze gendergerelateerde problemen in de toeleveringsketens van hun klanten en investeringen onderzoeken. Dit duidt erop dat de banken weinig tijd en aandacht besteden aan het aanpakken van de uiteenlopende negatieve gender-impacts in hun financierings- en investeringsrelaties. Deze impacts hebben zowel betrekking op vrouwen als werknemers (bijvoorbeeld seksuele intimidatie op de werkvloer, onzekere contracten en blootstelling aan chemische stoffen die schadelijk zijn voor de gezondheid van moeders en ongeboren baby's) als op vrouwen als leden van gemeenschappen in de buurt van onder meer mijnbouwactiviteiten of infrastructuurprojecten (bijvoorbeeld verlies van landrechten, verstoring van banen en sociale status, en blootstelling aan toegenomen prostitutie, huiselijk geweld en seksueel overdraagbare ziekten).

### *Onderzoeksopzet*

Dit rapport beoordeelt de prestaties van zeven Nederlandse banken (ABN Amro, Volksbank, ING, Rabobank, NIBC, Triodos Bank en Van Lanschot Kempen) wat betreft hun interne aanpak van genderongelijkheid, met name binnen hun Nederlandse afdelingen, en het integreren van gender in hun due diligence richting klanten en investeringen. Het onderzoek analyseert welke acties de zeven banken hebben ondernomen op het onderwerp gender, op basis van publiek beschikbare beleidsdocumenten en rapportages. Na het organiseren en vergelijken van de data is een scoringstabel ontwikkeld op basis van de normatieve verwachtingen voor gender-sensitieve due diligence in de OESO-handreikingen voor due diligence, de doelstellingen van de Nederlandse overheid en aanbevelingen van onder meer UN Women. De banken zijn beoordeeld op hun prestaties op het gebied van gender in hun eigen activiteiten en de mate waarin zij gender hebben geïntegreerd in hun due diligence richting klanten en investeringen.

Ter illustratie van de verschillende soorten negatieve gendergerelateerde impacts waarbij Nederlandse banken momenteel via hun financieringsrelaties betrokken zijn presenteert het rapport ook vier casestudies uit de sectoren mijnbouw, textiel, landbouw en elektronica. Deze casestudies laten gendergerelateerde risico's zien in deze sectoren, beschrijven de financiële links tussen de banken en voorbeelden van bedrijven in deze risico-sectoren en lichten toe welke stappen de banken geacht worden te nemen om deze schade aan te pakken. De financiële gegevens over obligaties, leningen en aandelenbezit zijn afkomstig uit Thomson Reuters Eikon.

De banken is gevraagd een conceptversie van dit onderzoek te beoordelen en negen vragen te beantwoorden. Ook is hen gevraagd of zij een statement van honderd woorden wilden verstrekken waarin zij zich committeren om in het komende jaar actie te ondernemen op gender. Drie banken hebben op dit verzoek gereageerd en constructief meegewerkt aan het onderzoek (Rabobank, Volksbank en Triodos Bank). De Rabobank en Volksbank hebben statements gedeeld, maar committeren zich daarin niet aan concrete acties die zij in de toekomst zullen nemen.

### *Bevindingen*

Het rapport constateert dat de Nederlandse banken over het geheel genomen slecht presteren wat betreft het aanpakken van gender-gerelateerde problemen in zowel hun interne bedrijfsvoering als in hun klant- en beleggingsrelaties (Tabel 2). Slechts één bank - de Volksbank (ASN Bank, SNS en RegioBank) - behaalde een **groene** score voor haar acties op het gebied van gender in de interne bedrijfsvoering en investeringsrelaties. Drie banken (Rabobank, NIBC en Triodos Bank) hebben een **oranje** score behaald: deze banken hebben stappen ondernomen om de genderproblematiek in hun eigen bedrijfsvoering aan te pakken en hebben tot op zekere hoogte gender geïntegreerd in hun due diligence-beleid en eisen aan klanten en (potentiële) deelnemingen. De drie overige banken presteren slecht op gender binnen zowel hun interne bedrijfsvoering als richting klanten en beleggingen en kregen daarom een **rode** score.

De prestaties van de banken wat betreft hun interne bedrijfsvoering waren beter dan de prestaties met betrekking tot klanten en deelnemingen, maar laten nog veel te wensen over. Geen enkele bank heeft beleid dat specifiek gericht is op gendergelijkheid, ondanks de aanbevelingen op dit gebied van het VN-agentschap UN Women.<sup>16</sup> Vier banken voldoen niet aan de overheidsdoelstelling dat tenminste dertig procent van de zetels in raden van bestuur en toezicht door vrouwen wordt vervuld: ABN Amro, NIBC en Van Lanschot Kempen hebben minder dan dertig procent vrouwelijke vertegenwoordiging in de raad van commissarissen (en voldoen daarbij niet aan het aanstaande wettelijke minimum) en ING en opnieuw ABN halen dit percentage niet voor hun raad van bestuur. De raden van bestuur en commissarissen van de Volksbank, Triodos Bank en de Rabobank daarentegen bestaan in een of beide gevallen voor minimaal veertig procent uit vrouwen. Geen van de banken heeft een vrouwelijke CEO. In 2018 verdienden de vrouwelijke bestuurders van de Nederlandse banken 32 procent minder dan hun mannelijke collega's (op basis van de beloningsinformatie in de jaarverslagen van de banken over 2018). Voor de commissarissen van de banken was dit verschil in beloning tussen mannen en vrouwen zestien procent.

Bij ABN Amro, NIBC en Van Lanschot Kempen bestaat het hogere management voor minder dan dertig procent uit vrouwen. Slechts twee banken (de Volksbank en NIBC) monitoren loonverschillen tussen hun mannelijke en vrouwelijke medewerkers. Ook hebben slechts twee banken (de Volksbank en Triodos Bank) stappen ondernomen om een specifiek mechanisme voor klachten over seksuele intimidatie en genderdiscriminatie op te zetten. Geen enkele bank rapporteert over de manier waarop klachten worden behandeld en gemonitord. Op een maximaal te behalen subtotaal van acht punten presteerde de Volksbank het best (7 punten), terwijl ABN Amro en Van Lanschot Kempen slechts 1,5 punt scoorden (Tabel 2).

De scores voor de acties van banken op het gebied van gender in hun due diligence richting klanten en beleggingen waren veel slechter. De lage scores op dit deel zijn des te ernstiger, omdat juist door hun wereldwijde financieringsrelaties banken de grootste impact kunnen hebben op de bestrijding van genderongelijkheid. De Volksbank eist als enige bank van bedrijven waarin zij beleggen dat zij genderdoelstellingen voor hun bestuur vaststellen. Geen enkele bank stelt zulke eisen wat betreft het aandeel vrouwen in managementposities. Alleen de Volksbank en Triodos Bank eisen van klanten en deelnemingen dat zij een 'zero tolerance'-beleid hanteren wat betreft genderdiscriminatie. De Rabobank en Triodos Bank hebben als enige banken stappen ondernomen richting klanten en deelnemingen op het gebied van de werving en promotie van vrouwelijke medewerkers. ABN Amro, ING, Triodos en Van Lanschot Kempen rapporteren niet over hoe zij gender-sensitieve due diligence zoals beschreven in de OECD Due Diligence Guidance implementeren en alleen de Volksbank eist van deelnemingen dat zij zelf gender-sensitieve due diligence uitvoeren. Van een mogelijke score van twaalf punten behaalde de hoogst scorende bank slechts 6,5 punten voor haar externe genderprestaties (de Volksbank), terwijl alle andere banken slechts drie punten of minder scoorden (Tabel 2).

Tabel 2. Scoreoverzicht per bank.

	ABN Amro	Volksbank	ING	NIBC	Rabobank	Triodos	Van Lanschot Kempen
<b>TOTALE SCORE – Interne &amp; klant-/beleggingspraktijken (20 in totaal)</b>	<b>2</b>	<b>13.5</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>6.5</b>	<b>8</b>	<b>2</b>
<b>Intern</b>							
1a. Bestaan de raden van commissarissen en bestuur van de bank voor ten minste 30 procent uit vrouwen?	0	1	0.5	0.5	1	1	0.5
1b. Bestaan de raden van commissarissen en bestuur van de bank voor ten minste 40 procent uit vrouwen?	0	0.5	0	0	0.5	0.5	0
2a. Bestaat het senior management van de bank voor ten minste 30 procent uit vrouwen?	0	1	1	0	1	1	0
2b. Bestaat het senior management van de bank voor ten minste 40 procent uit vrouwen?	0	0	0	0	0	0	0
3. Bestaat het personeelsbestand van de bank voor ten minste 40 procent uit vrouwen?	1	1	1	0	1	1	0
4. Heeft de bank beleid en rapporteert ze over activiteiten die specifiek zijn gericht op het werven en bevorderen van vrouwelijke medewerkers?	0.5	1	1	0.5	0.5	0	0
5. Monitort de bank loonverschillen tussen mannen en vrouwen en neemt ze actie om de kloof te dichten?	0	1	0	1	0	0	0
6. Hanteert de bank een 'zero tolerance'-standpunt voor alle vormen van genderdiscriminatie?	0	1	1	1	1	1	1
7. Heeft de bank een systeem voor het rapporteren, adresseren en monitoren van klachten omtrent alle vormen van genderdiscriminatie?	0	0.5	0	0	0	0.5	0
<b>Totaal aantal punten – intern (8 in totaal)</b>	<b>1.5</b>	<b>7</b>	<b>4.5</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>1.5</b>
<b>Klant- en beleggingsrelaties</b>							
1a. Vereist de bank dat de raden van commissarissen en bestuur van de klant/belegging voor ten minste 30 procent bestaat uit vrouwen?	0	1	0	0	0	0	0
1b. Vereist de bank dat de raden van commissarissen en bestuur van klanten/beleggingen voor ten minste 40 procent bestaan uit vrouwen?	0	0.5	0	0	0	0	0

2a. Vereist de bank dat het senior management van klanten/beleggingen voor ten minste 30 procent bestaan uit vrouwen?	0	0	0	0	0	0	0
2b. Vereist de bank dat het senior management van klanten/beleggingen voor ten minste 40 procent bestaan uit vrouwen?	0	0	0	0	0	0	0
3. Vereist de bank dat klanten/beleggingen beleid hebben om een loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten en monitort ze de voortgang op dit onderwerp?	0.5	1	0.5	1	0.5	1	0.5
4. Vereist de bank dat klanten/beleggingen een 'zero tolerance'-beleid hebben voor alle vormen van genderdiscriminatie in de eigen bedrijfsvoering?	0	1	0	0	0	1	0
5. Vereist de bank dat klanten/beleggingen beleid hebben voor het werven en bevorderen van vrouwelijke medewerkers in de eigen bedrijfsvoering?	0	0	0	0	0.5	0.5	0
6. Vereist de bank dat klanten/beleggingen een systeem hebben voor het rapporteren, adresseren en monitoren van klachten omtrent alle vormen van genderdiscriminatie in de eigen bedrijfsvoering?	0	0	0	0	0	0	0
7. Vereist de bank dat klanten/beleggingen een 'zero tolerance'-beleid hebben voor alle vormen van genderdiscriminatie in hun toeleveringsketens?	0	1	0	1	0	0.5	0
8. Implementeert de bank zelf de zes stappen van due diligence op een gender-sensitieve manier met betrekking tot de toeleveringsketens van klanten/beleggingen?	0	1.5	0	1	0.5	0	0
9. Vereist de bank dat klanten/beleggingen de zes stappen van due diligence op een gender-sensitieve manier implementeren met betrekking tot hun toeleveringsketens?	0	0.5	0	0	0	0	0
<b>Totaal aantal punten – klant-/beleggingsrelaties (12 in totaal)</b>	0.5	6.5	0.5	3	1.5	3	0.5
<b>TOTALE SCORE – Interne &amp; klant-/beleggingspraktijken (20 in totaal)</b>	<b>2</b>	<b>13.5</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>6.5</b>	<b>8</b>	<b>2</b>

### *Belangrijkste aanbevelingen*

Het is hoog tijd dat de Nederlandse banken hun prestaties op gendergelijkheid verbeteren, zowel met betrekking tot hun eigen bedrijfsvoering als hun due diligence richting klanten en deelnemingen. Dit rapport beveelt de banken aan om in ieder geval deze essentiële stappen te nemen:

1. Banken dienen een eigenstandig en alomvattend genderbeleid te publiceren dat verder gaat dan alleen algemeen non-discriminatiebeleid. Dit beleid dient in te gaan op zowel de inzet en aanpak van gendergerelateerde risico's voor de bank zelf als de inzet van de bank op het gebied van gendergerelateerde risico's ten aanzien van klanten en bedrijven waarin de bank investeert, in het bijzonder in sectoren met hoge gendergerelateerde risico's.
2. Banken moeten zo snel mogelijk voldoen aan de aanstaande wettelijke verplichting om ten minste voor 30 procent vrouwelijke leden van hun raden van commissarissen te hebben. Banken moeten daarnaast hetzelfde aandeel vrouwen realiseren in hun raden van bestuur en hogere managementlagen. Het verdient de voorkeur als banken zich inzetten voor ten minste 40 procent vrouwen in hun raden van bestuur, raden van commissarissen en hogere managementlagen. Banken die voorop willen lopen op het gebied van gendergelijkheid kunnen ook streven naar volledige gendergelijkheid in hun management en personeelsbestand.
3. Banken dienen gender-sensitieve due diligence uit te voeren die gericht is op het voorkomen, tegengaan en herstellen van gender-gerelateerde negatieve impacts van klanten en beleggingen, in lijn met de OESO-Handreiking voor Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen.

4. Banken moeten transparant rapporteren over het gender-sensitieve due diligence-proces van de bank, bijvoorbeeld door te laten zien hoe genderaspecten in de engagementprocessen met bedrijven en sectoren zijn geïntegreerd, hoe gender wordt meegenomen de stembeslissingen van de bank op aandeelhoudersvergaderingen en hoe genderaspecten worden meegenomen in de beslissingen van de bank om bedrijven uit te sluiten van investeringen of financiering.
5. Banken moeten in contracten met klanten verankeren dat de klanten met een gender-lens de zes stappen van due diligence uitvoeren.