



TABLE OF CONTENTS

Mensenrechten op de werkplek	3
De uitgangspunten	4
Vrijheid van organisatie en het recht op collectieve onderhandeling	5
Dwangarbeid	6
Kinderarbeid	7
Discriminatie en gelijke beloning	8

Mensenrechten op de werkplek

Mensenrechten zijn universeel. Dat betekent dat elk persoon op deze wereld het verdient om met respect te worden behandeld en dat ieders belangen gelijk zijn.

Overheden hebben de wettelijke plicht om mensen te beschermen tegen schending van de mensenrechten. Maar ook bedrijven krijgen steeds meer oog voor hun morele, juridische en commerciële verantwoordelijkheden, ook wat betreft de medewerkers.

We hebben waardering voor onze medewerkers en willen een goede werkgever zijn. We bevorderen de persoonlijke en professionele ontwikkeling van onze medewerkers door ze uitstekende primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden en ontwikkelingsmogelijkheden te bieden. Hierdoor ontstaat een werkomgeving waarin onze mensen goed tot hun recht kunnen komen en hun werkzaamheden goed kunnen uitoefenen.

We betrekken onze medewerkers bij complexe problemen op het gebied van personeelsbeleid, zodat ook rekening gehouden wordt met hun mening. Dit verbetert de communicatie tussen management en medewerkers, en bevordert een cultuur van gedeelde verantwoordelijkheid. De manier waarop medewerkers worden geraadpleegd is afhankelijk van de lokale wetgeving en cultuur.

Deze mensenrechtenverklaring voor medewerkers bestaat sinds 2006, en onderstreept onze betrokkenheid bij de internationale arbeidsrechten. We onderschrijven de vrijheid van organisatie voor al onze medewerkers en erkennen het recht op collectieve onderhandeling.

Wat betreft de medewerkers houdt ING zich aan verschillende standaarden op het gebied van mensenrechten. De belangrijkste daarvan is de Universele Verklaring van de Rechten van de Mensen (UVRM), in 1948 goedgekeurd door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties. Hierin komen de burgerlijke, politieke, economische, maatschappelijke en culturele rechten aan de orde.

Eveneens van belang is de International Labour Organisation (ILO), een agentschap van de VN waarin overheden, werkgevers en werknemersorganisaties uit 187 lidstaten samenkomen. Het ILO stelt arbeidsnormen vast en ontwikkelt beleid en programma's waarmee fatsoenlijk werk voor iedereen wordt bevorderd.

We laten ons ook leiden door de Global Impact van de VN, een initiatief waarmee bedrijven worden aangemoedigd om duurzaamheid te bevorderen, onder andere wat betreft de mensenrechten.

ING ondersteunt de UVRM, de ILO en de Global Impact van de VN en past deze principes wereldwijd binnen het gehele bedrijf zo veel mogelijk toe. In dit document gaan we nader in op de manier waarop we dat doen.

De uitgangspunten

- Dit document is van toepassing op alle ING-medewerkers in alle bedrijfsonderdelen waarover we zeggenschap hebben.
- ING houdt zich aan de lokale wet- en regelgeving.
- Binnen onze invloedssfeer en waar dat wettelijk is toegestaan, ondersteunen we eveneens de UVRM, de kernconventies van de International Labour Organisation en de Global Compact van de VN.
- In landen waar de lokale wetgeving verder gaat dan de uitgangspunten van de UVRM, de ILO-kernconventies en/of de Global Compact van de VN past ING deze lokale wetgeving eveneens toe.
- In landen waar lokale wetgeving ING belet om aspecten van de UVRM, de ILO-kernconventies, de bepalingen van de Global Compact van de VN of haar eigen personeelsbeleid te handhaven, streeft ING ernaar om naar de geest van deze uitgangspunten te handelen met respect voor de toepasselijke lokale wetgeving.

Vrijheid van organisatie

Uitgangspunt III, Global Compact VN

- ING onderschrijft de vrijheid van organisatie en erkent het recht op collectieve onderhandeling. Medewerkers hebben, zonder onderscheid, het recht om een organisatie op te richten en zich, zonder goedkeuring vooraf, bij een organisatie van hun keuze aan te sluiten waarbij zij slechts gebonden zijn aan de richtlijnen van de betreffende organisatie.

ILO Conventies 87 en 98

- Medewerkersorganisaties hebben het recht om
 - Hun eigen statuten en richtlijnen op te stellen.
 - In volledige vrijheid hun vertegenwoordigers te kiezen.
 - Hun eigen bestuur en activiteiten te organiseren.
 - Hun eigen programma te formuleren.
- Afhankelijk van de lokale omstandigheden mag ING medewerkersorganisaties financieel of anderszins ondersteunen, maar nooit met als doel invloed uit te oefenen op een dergelijke organisatie.
- Medewerkers worden niet gediscrimineerd vanwege hun lidmaatschap van een vakbond of omdat zij, buiten of binnen werktijd (met toestemming van de werkgever) deelnemen aan vakbondsactiviteiten.
- We erkennen het recht op vrijwillige onderhandelingen tussen ING of werkgeversorganisaties en werknemersorganisatie met als doel de arbeidsvoorwaarden te reguleren in een collectieve overeenkomst.

Dwangarbeid

Uitgangspunt IV, Global Compact VN

- ING onderschrijft de eliminatie van alle vormen van dwangarbeid en kinderarbeid.

ILO-conventies 29 en 105

- ING maakt op geen enkele wijze gebruik van gedwongen of verplichte arbeid.
- De term 'gedwongen arbeid' betekent al het werk of alle dienstverlening die onder dreiging van een bepaalde straf wordt afgedwongen, en/of die door de betreffende persoon niet vrijwillig wordt aangeboden (met uitzondering van bepaalde specifieke uitzonderingen zoals beschreven in ILO-conventie 29).
-

Kinderarbeid

Uitgangspunt V, Global Compact VN

- ING onderschrijft de effectieve afschaffing van kinderarbeid.

ILO-kernconventies 138 en 182

- ING maakt bij geen van haar wereldwijde activiteiten gebruik van kinderarbeid.
- Bij het ontbreken van nationale of lokale wetgeving is een kind iemand die jonger is dan 16 jaar. Wanneer in lokale wetgeving de minimumleeftijd lager is dan 16 jaar, maar wel in lijn met de ILO-conventie 138, dan is de lagere leeftijd van toepassing.
- ING tolereert geen enkele vorm van kinderuitbuiting, zoals gedefinieerd in de ILO-conventie 183, artikel 3 (Ergste vormen van kinderarbeid).

Discriminatie en gelijke beloning

Uitgangspunt VI, Global Compact VN

- ING onderschrijft de eliminatie van discriminatie op het gebied van arbeid en beroep.

ILO-kernconventies 100 en 111

- ING bevordert gelijke mogelijkheden en behandeling op het gebied van arbeid(sposities), teneinde eventuele discriminatie uit te sluiten.
- Onder 'discriminatie' wordt verstaan elk vorm van onderscheid, uitsluiting of voorkeur op basis van ras, huidskleur, geslacht, godsdienst en geloof, politieke overtuiging en nationaliteit of maatschappelijke afkomst, waardoor gelijke mogelijkheden of behandeling op het gebied van arbeid(sposities) worden teniet gedaan of verstoord.
- Elke vorm van onderscheid, uitsluiting of voorkeur met betrekking tot een bepaalde functie gebaseerd op de voor deze functie inherente vereisten wordt niet beschouwd als discriminatie.
- ING bevordert gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke medewerkers voor gelijk werk.