wbcsd

CEO Guide für Menschenrechte

INHALT

DER BUSINESS CASE FÜR MENSCHENRECHTE 3

EIN AUFRUF ZUM HANDELN FÜR GESCHÄFTSFÜHRER*INNEN 4

LEBEN TRANSFORMIEREN DURCH DIE ACHTUNG VON MENSCHENRECHTEN 8

KENNE UND ZEIGE DIE AUSWIRKUNGEN AUF DIE MENSCHENRECHTE 12

TREIBER FÜR MASSNAHMEN, DIE ÜBER COMPLIANCE HINAUSGEHEN 14

MASSNAHMEN FÜR CEOs 20

ENTWICKLUNGEN IM DEUTSCHSPRACHIGEN RAUM 26

AKTIV WERDEN DURCH WBCSD 30

Danksagung: Der WBCSD ist geehrt, mit Shift, dem führenden Kompetenzzentrum für die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, zusammenzuarbeiten, um das Verständnis und Handeln der Unternehmen in diesem wichtigen Bereich zu fördern. Wir möchten Caroline Rees, Präsidentin und Mitbegründerin von Shift, für ihre Expertenbewertung und ihre Beiträge zu diesem Leitfaden ganz besonders danken.

Unsere Dankbarkeit geht an alle Mitgliedsunternehmen des WBCSD und Global Network Partner die im Laufe der Entwicklung des CEO Guide ihre Einblicke, Erfahrungen und Ratschläge mit uns geteilt haben, und an Beth Jenkins, Managing Director, SocialSide für die redaktionelle Unterstützung.

Besonderer Dank geht an öbu, den Verband für nachhaltiges Wirtschaften - unser Schweizer Global Network Partner - für die Übersetzung und Herausgabe der deutschsprachigen Ausgabe des CEO Guide to Human Rights.

DER BUSINESS CASE FÜR MENSCHENRECHTE

Im Juni 2021 werden die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte zehn Jahre alt.

In den letzten zehn Jahren wurden sie von zahlreichen Behörden und Investor*innen sowie von Tausenden von Unternehmen in Richtlinien, Standards und Verfahren integriert.

Diese Zahlen sind ein guter Anfang. Aber worum es bei den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs) wirklich geht, sind Menschenleben: das Leben von Menschen, die am meisten durch die Art und Weise, wie Geschäfte gemacht werden, gefährdet sind. Im Jahr 2020 hat uns COVID-19 deutlich vor Augen geführt, was dies in der Praxis bedeutet.

Wir haben gesehen, dass die Art wie Unternehmen auf die Pandemie reagieren, die grössten wirtschaftlichen und gesundheitlichen Auswirkungen auf die schutzlosesten Menschen unter den Mitarbeitenden und in der Lieferkette hat.

Es handelt sich dabei um die am schlechtesten bezahlten Arbeitnehmenden, um Arbeiter*innen, die nur für einzelne Aufträge, sogenannte «Gigs», bezahlt werden, ohne bezahlten Urlaub oder Sozialleistungen. Sie stammen unverhältnismässig stark aus ethnischen Minderheiten und anderen Gruppen, die bereits starken Einkommens- und Chancenungleichheiten ausgesetzt sind. Darüber hinaus haben wir gesehen, wie die Belastbarkeit von Unternehmen zu einem guten Teil von der Belastbarkeit eben dieser Menschen in der Wertschöpfungskette abhängt und deren Arbeit und Wohlergehen Teil der Algorithmen sind, mit denen Gewinne erwirtschaftet werden.

Kurz gesagt, wir sind Zeugen eines menschlichen, geschäftlichen und gesellschaftlichen Szenarios, welches dafürspricht, dass die Unternehmen die Menschenrechte respektieren, wie sie in den UNGPs festgelegt sind.

Dies ist das Mittel, mit dem Unternehmen am besten gegen die groben Ungleichheiten vorgehen können, die die soziale Stabilität und den Zusammenhalt untergraben.

Es ist das Mittel, mit dem Unternehmen ihre eigene Resilienz und Nachhaltigkeit stärken können, indem sie die Aufmerksamkeit auf ihre am wenigsten widerstandsfähigen Stakeholder in ihre Geschäfts-entscheidungen und -praktiken einbetten.

Und es ist das Mittel, mit dem Unternehmen einen sinnvollen Beitrag zum gesellschaftlichen Teil der nachhaltigen Entwicklung leisten können - indem sie den Menschen ein Leben in Würde, Gleichberechtigung und Chancengleichheit ermöglichen.

Caroline Rees
Präsidentin & Co-Gründerin, Shift

EIN AUFRUF ZUM HANDELN FÜR GESCHÄFTSFÜHRER*INNEN

Unternehmen haben jeden Tag Einfluss auf die Menschenrechte durch ihre Interaktionen mit Mitarbeitenden, Lieferant*innen, Konsument*innen, Partner*innen und Gemeinschaften.

Die Wirtschaft hat eine etablierte Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte, die in internationalen Prinzipien, Normen und Gesetzen verankert ist. Die von den Unternehmen geforderten Massnahmen sind klar und die Umsetzung dieser Standards reduziert das Risiko negativer Auswirkungen auf die Menschen durch die Geschäftstätigkeit erheblich. Die Einhaltung der Menschenrechte durch die Unternehmen ist jedoch mehr als nur die Forderung, "keinen Schaden anzurichten".

Durch die proaktive Auseinandersetzung mit den Menschenrechten haben Unternehmen das Potenzial, erhebliche Barrieren der Entwicklung abzubauen und sich positiv auf das Leben von Millionen der schutzlosesten Menschen der Welt auszuwirken. Menschenrechte müssen ein integraler Bestandteil der Nachhaltigkeitsagenda eines jeden Unternehmens sein und die Öffentlichkeit erwartet von CEOs, dass sie persönlich Führungsstärke zeigen bei den Fragen nach Zweck und Wirkung ihrer Unternehmenstätigkeit.

Wegweisende Wirtschaftsführer*innen greifen den Aufruf auf. Vorausschauend denkende CEOs senden klare Botschaften, um die Messlatte für Leistungen im Bereich der Menschenrechte höher zu legen, die Menschenrechte in der Unternehmenskultur zu verankern, klare Erwartungen an Lieferant*innen und Geschäftspartner*innen zu stellen und innovative Kooperationen mit Kolleg*innen, der Regierung und der Zivilgesellschaft voranzutreiben.

Ihre Unternehmen werden ihre geschäftliche Performance verbessern, indem sie rechtliche und regulatorische Risiken reduzieren, ihre Reputation stärken, ihre Betriebslizenz schützen, Talente von sich überzeugen und binden sowie das Vertrauen und die Loyalität ihrer (neuen) Kund*innen gewinnen. Infolgedessen achten Investor*innen zunehmend auf diese Themen, was sich auf die Bewertung und die Kapitalkosten der Unternehmen auswirkt.

Am wichtigsten ist, dass diese Führungskräfte ihre Unternehmen dazu bringen, über Risiko und Compliance hinauszugehen und transformative, positive Veränderungen im Leben der Menschen, die vom Geschäftsbetrieb betroffen sind, herbeizuführen.

Indem ein Unternehmen zur Verwirklichung der universellen Menschenrechte für alle beiträgt, leistet es einen entscheidenden Beitrag zu der umfassenden Vision von friedlichen und integrativen Gesellschaften, die von den UN-Zielen der nachhaltigen Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) verfolgt wird.

Dieser Leitfaden für CEOs ist ein Aufruf zum Handeln an unsere Kolleg*innen. Er bietet einen Einblick in die Art und Weise, wie Unternehmen ihrer Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte gerecht werden, und zeigt auf, welche Massnahmen CEOs ergreifen, um in diesem entscheidenden Bereich voranzukommen und an der Spitze zu bleiben. Wir laden Sie ein, gemeinsam mit uns die Unternehmensführung für die Menschenrechte zu mobilisieren.

Sunny Verghese
Chair of WBCSD, Co-founder and Group CEO, Olam

Peter Bakker
President & CEO, WBCSD

Björn Rosengren
CEO, ABB Ltd.

José Manuel Entrecanales
Chairman & CEO, Acciona

Peter Oosterveer
CEO, Arcadis

Alfred Stern
CEO, Borealis AG

Bernard Looney
CEO, BP

Vasco de Mello
Chairman & CEO, Brisa

Philip Jansen
CEO, BT

Suphachai Chearavanont
CEO, C.P. Group

David MacLennan
Chairman and CEO, Cargill

Fernando A. González Olivieri
CEO, CEMEX

Richard Lancaster
Chief Executive Officer, CLP Holdings Limited

Dominic Blakemore
Chief Executive Officer, Compass Group

Jean-Bernard Lévy
Chairman and CEO, EDF

Miguel Stilwell de Andrade
Interim CEO and CFO, EDP

Claudio Descalzi
CEO, ENI

Eldar Sætre
President & CEO, Equinor

equinor

Keryn James
CEO, ERM

ERM

Gilbert Ghostine
CEO, Firmenich

Firmenich
for good, naturally

Takahito Tokita
CEO, Fujitsu

FUJITSU

Gilles Andrier
Chief Executive Officer, Givaudan

Givaudan

Nadir Godrej
Managing Director, Godrej Industries

Godrej

Brian Griffith
Chairman of the Board,
Griffith Foods

Griffith FOODS

Jorge Mario Velásquez
CEO, Grupo Argos

GRUPO ARGOS

Toshiaki Higashihara
President & CEO, Hitachi, Ltd.

HITACHI
Inspire the Next

Sanjiv Puri
Chairman and Managing Director, ITC Ltd.

ITC
Enduring Value

Steven Cahillane
Chairman & CEO, Kellogg's

Kellogg's

Jan Jenisch
CEO, LafargeHolcim

LafargeHolcim

Michael Gelchie
CEO, Louis Dreyfus Company

LDC.
Louis Dreyfus Company

Andreas Eggenberg
Chairman, Masisa

MASISA
Tu mundo, tu estilo

Florent Menegaux
CEO, Michelin

MICHELIN
A BETTER WAY FORWARD

Brad Smith
President, Microsoft Corporation

Microsoft

Andrea Alvares
Chief Marketing, Innovation &
Sustainability Officer, Natura

natura

Peter Vanacker
President and CEO, Neste Corporation

NESTE

Magdi Batato
Executive Vice President &
Head of Operations, Nestlé

Nestlé
Good Food, Good Life

Shingo Konomoto
Chairman, President and CEO, Nomura
Research Institute

NRI

Vas Narasimhan
Chief Executive Officer, Novartis

Ramon Laguarta
Chairman & CEO, PepsiCo

Marco Tronchetti Provera
Executive Vice Chairman and CEO, PIRELLI

Chansin Treenuchagron
President and CEO, PTT

Supattanapong Punmeechaow
President and CEO, PTT Global Chemical

Jacques van den Broek
CEO, Randstad

Roongrote Rangsiyopash
President & CEO, SCG

Alistair Field
Group Chief Executive Officer & Managing Director, Sims Limited

Ilham Kadri
CEO, Solvay

Masaya Futamiya
Director-Chairman, Sompo Japan Insurance Inc.

Claudia Azevedo
CEO, Sonae

Annika Bresky
President and CEO, Stora Enso

Bertrand Camus
CEO, Suez

Dr. Heinz-Jürgen Bertram
CEO, Symrise

João Castello Branco
CEO, The Navigator Company

Patrick Pouyanné
CEO, Total

Alan Jope
CEO, Unilever

Eduardo Bartolomeo
CEO, VALE

Antoine Frérot
CEO, Veolia

Marcelo S. Castelli
Global CEO, Votorantim Cimentos

LEBEN TRANSFORMIEREN DURCH DIE ACHTUNG VON MENSCHENRECHTEN

Menschenrechte sind Grundrechte und Freiheiten, auf die jeder Mensch Anspruch hat - ohne Diskriminierung.

Sie sind in der Internationalen Charta der Menschenrechte und in der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, festgelegt und können bürgerliche, politische, wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sein.

Dazu gehören unsere Rechte auf eine menschenwürdige Behandlung bei der Arbeit, auf das Recht, unsere Meinungen und Überzeugungen ohne Angst vor Beschuldigungen zu äussern, auf Privatsphäre und auf Freiheit von Belästigung, Missbrauch oder Diskriminierung. Sie umfassen auch unser Recht auf einen Lebensstandard, der unserer Gesundheit und unserem Wohlbefinden sowie dem unserer Familien angemessen ist.

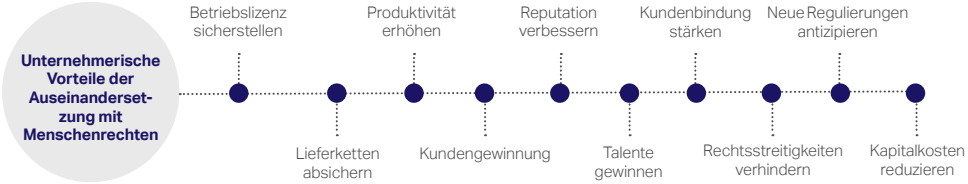
Die Wirtschaft hat eine Verantwortung, die Menschenrechte zu achten.

Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs) legen die Verantwortung der Unternehmen für die Achtung der Menschenrechte fest. Sie sind weithin anerkannt und werden zunehmend in nationales Recht übernommen. Die Verankerung der Achtung der Menschenrechte in den Unternehmensabläufen und Geschäftsbeziehungen ist der effektivste Weg, um zu vermeiden, dass Menschen Schaden zugefügt wird, und um vertrauensvolle Beziehungen zu den Gemeinschaften und Interessengruppen aufzubauen, auf die sich die Wirtschaft stützt.

Die Achtung der Menschenrechte ist eine Chance für einen transformativen Wandel im Leben der Menschen.

Indem sie Massnahmen ergreifen, um systemische Menschenrechtsprobleme an Arbeitsplätzen und in der Wertschöpfungskette anzugehen, können Unternehmen Menschen aus Armut, Diskriminierung und Missbrauch herausholen und so das Leben der schutzlosesten Menschen der Welt verändern.

Indem sie zur Verwirklichung der Menschenrechte für alle beitragen, leisten die Unternehmen einen entscheidenden Beitrag zur Verwirklichung der SDGs.



Chance für einen transformativen Wandel

Verdrängung von Gemeinschaften
Wasserverschmutzung
Rekrutierungsgebühren
Einbehaltung des Reisepasses
Zwangsarbeit
Kinderarbeit
Sexismus
Schaden
Diskriminierung
Unterbezahlung
Moderne Sklaverei
Gewaltausübung
Ausbeutung
Unsichere Arbeitsbedingungen
Datenschutzverletzungen

Gesellschaftliches Engagement
Selbstbestimmung
Meinungsfreiheit
Vielfalt
Privatsphäre
Respekt
Arbeitssicherheit
Inklusion
Würde
Gleichstellung der Geschlechter
Faire Löhne
Bildung
Faire Gerichtsprozesse
Landrechte
Kollektive Lohnverhandlungen
Vereinigungsfreiheit
Existenzsichernder Lohn
Kinderrechte
Befähigung
Bewegungsfreiheit

Die drei Säulen der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

SCHUTZ

Die Staaten haben die Pflicht, die Menschen vor Menschenrechtsverletzungen durch Dritte, einschliesslich der Wirtschaft, zu schützen.

Es wird von ihnen erwartet, dass sie Menschenrechtsverletzungen durch angemessene Politik, Gesetzgebung, Regulierung und Rechtsprechung verhindern, untersuchen, bestrafen und Abhilfe schaffen.

ACHTUNG

Die Wirtschaft hat eine Verantwortung, die Menschenrechte zu achten.

Sie sollte sich mit nachteiligen Auswirkungen auf die Menschenrechte befassen, die sich aus ihren eigenen Aktivitäten und ihren Geschäftsbeziehungen ergeben können.

ABHILFE

Betroffene müssen Zugang zu Abhilfemassnahmen haben.

Sowohl die Staaten als auch die Wirtschaft haben eine Rolle dabei zu spielen, den Zugang zu effektiven Abhilfemassnahmen zu gewährleisten, wenn negative Auswirkungen auftreten.

Die Verantwortung eines Unternehmens für die Achtung der Menschenrechte umfasst:

- Seine eigenen Aktivitäten, einschliesslich Joint Ventures und andere Formen von Partnerschaften.
- Seine Geschäftsbeziehungen mit öffentlichen und privaten Einrichtungen in seiner Wertschöpfungskette, einschliesslich Lieferant*innen, Arbeitsvertragsnehmenden, Händler*innen und Geschäftskund*innen.

Die Achtung und Förderung der Menschenrechte ist eine der vielen Möglichkeiten, wie wir unseren Zweck und unsere Werte mit Leben erfüllen. Als Teil unseres langjährigen Engagements, einen positiven Einfluss auf die Gesellschaft zu nehmen, haben wir die Human-Rights-Due-Diligence-Prozesse in unsere Richtlinien und Verfahren in allen unseren Betrieben und Lieferketten integriert.

Magdi Batato
Executive Vice President
& Head of Operations, Nestlé

Wie die Wirtschaft die Säulen «Achtung» und «Abhilfe» umsetzen sollte*

RICHTLINIEN

Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte

Verankerung der Menschenrechtspolitik in der Unternehmenskultur

SORGFALTSPFLICHT

Identifikation von potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen auf die Menschenrechte

Reaktion auf die Ergebnisse

Verfolgung der Leistung des Unternehmens bei der Prävention und Minderung von Auswirkungen

Kommunikation über die Bemühungen des Unternehmens

ABHILFE

Etablierung von Beschwerdemechanismen auf operativer Ebene

Bereitstellung oder Kooperation zur Bereitstellung von Abhilfemassnahmen

Einbeziehung der Interessengruppen in einen sinnvollen Dialog

*Adaptiert von www.shiftproject.org/respect

Als globaler Teilnehmer in mehreren Branchen ist sich LDC der komplexen Nachhaltigkeitsherausforderungen – unter anderem Achtung von Menschenrechten - in Agrarlieferketten bewusst. Nach den Grundsätzen unseres Group Code of Conduct schulen wir unsere Mitarbeiter, in den von uns kontrollierten Aktivitäten verantwortungsvoll zu handeln, und bemühen uns, Geschäftspartner zu ähnlichen Praktiken zu bewegen, um positive Veränderungen in der gesamten Wertschöpfungskette voranzutreiben – vom Produzenten bis zum Endverbraucher.

Michael Gelchie
CEO, LDC

KENNE UND ZEIGE DIE AUSWIRKUNGEN AUF DIE MENSCHENRECHTE

Unternehmen können auf jeder Stufe der Wertschöpfungskette sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf die Menschenrechte haben. Diese Auswirkungen zu kennen und aufzuzeigen, ist eine Grundlage für wirkungsvolles Handeln.

Jede Branche und sogar jedes Unternehmen hat unterschiedliche Menschenrechtsrisiken. Dieser Überblick zeigt einige der Menschenrechte, die am häufigsten mit vier Branchen in Verbindung gebracht werden.

LANDWIRTSCHAFT
Zugang zu grundlegenden Dienstleistungen
Kinderarbeit
Zwangsarbeit
Vereinigungsfreiheit und kollektive Lohnverhandlungen
Landrechte
Frauenrechte

TRANSPORT & LOGISTIK
Anwendung von Gewalt
Zwangsarbeit
Vereinigungsfreiheit und kollektive Lohnverhandlungen
Menschenhandel
Landrechte
Arbeitsbedingungen

ROHSTOFFABBAU
Kinderarbeit
Anwendung von Gewalt
Gesundheit und Sicherheit
Rechte der indigenen Völker
Vereinigungsfreiheit und kollektive Lohnverhandlungen
Wasser und Abwasser

ENERGIE & VERSORGUNG
Zugang zu grundlegenden Dienstleistungen
Vereinigungsfreiheit und kollektive Lohnverhandlungen
Gesundheit und Sicherheit
Rechte der indigenen Bevölkerung
Landrechte
Frauenrechte

Im Jahr 2014 führte **Stora Enso** eine unternehmensweite Analyse der Menschenrechte durch und entwickelte einen globalen Aktionsplan für Menschenrechte. Stora Enso war eines der ersten Unternehmen weltweit, das öffentlich über die Ergebnisse seiner Bewertung und die Fortschritte bei der Umsetzung des Aktionsplans berichtete.

Seitdem hat Stora Enso acht Menschenrechte von höchster Priorität definiert, die im Mittelpunkt der Due-Diligence-Prüfung (Sorgfaltspflicht) des Unternehmens in allen seinen Betriebsbereichen stehen.

Wir haben hart daran gearbeitet, unseren Aktionsplan für Menschenrechte abzuschliessen, und wir haben viel gelernt. Heute bilden unsere Menschenrechte von höchster Priorität eine Linse, durch die wir alle unsere Schlüsselentscheidungen unabhängig von der geographischen Lage bewerten.

Karl-Henrik Sundström
CEO, Stora Enso

Im Jahr 2018 beschloss **Eni** sein Engagement für die Achtung der Menschenrechte bei seinen Operationen in einem einzigen Dokument darzustellen.

Mitarbeitende aus verschiedenen Abteilungen, Interessengruppen und Expert*innen waren an der Ausarbeitung von Eni's Erklärung zur Achtung der Menschenrechte beteiligt. Am Ende dieser partizipatorischen Reise wurde die Erklärung im Dezember 2018 vom Vorstand von Eni genehmigt.

Eni's Erklärung zur Achtung der Menschenrechte spiegelt unsere wichtigsten Menschenrechtsthemen wider. Sie ist ein grundlegender Meilenstein auf dem Weg von Eni, ihre Geschäfts- und Menschenrechtsstandards weiter zu verbessern.

Claudio Descalzi
CEO, Eni

Im Jahr 2018 legte **Firmenich** nach einer unternehmensweiten Bewertung der Menschenrechte einen robusten globalen Aktionsplan vor, um sicherzustellen, dass die Menschenrechtsstandards in allen seinen Prozessen und wichtigen Geschäftsbeziehungen gut verankert sind. In Erfüllung seiner Verpflichtungen in Bezug auf Diversität und Integration wurde Firmenich im vergangenen Jahr als siebtes Unternehmen weltweit und als erstes Unternehmen seiner Branche als Arbeitgeber für die Gleichstellung von Frauen und Männern zertifiziert, von EDGE, dem weltweit führenden Zertifizierungsstandard für Unternehmen in diesem Bereich.

Die Gewährleistung eines diversen und integrativen Arbeitsplatzes ist der Schlüssel zu Firmenichs Kreativität, Innovationskraft und der Fähigkeit, sowohl in der Wirtschaft als auch in der Gesellschaft wirklich etwas zu bewirken, da vielfältige Teams durchweg bessere Ergebnisse liefern.

Gilbert Ghostine
CEO, Firmenich

TREIBER FÜR MASSNAHMEN, DIE ÜBER COMPLIANCE HINAUSGEHEN

Die Geschäfts- und Menschenrechtslandschaft hat eine stetig wachsende Reihe von Entwicklungen erlebt, die das unternehmerische Handeln über die Mindeststandards hinaus antreiben.

Vier davon verdienen besondere Aufmerksamkeit von CEOs.

Regulierung macht Erwartungen durchsetzbar

Öffentliches Interesse ist gross

Erwartungen der Investoren steigen

Geschäftsbeziehungen stehen im Rampenlicht

ÖFFENTLICHES INTERESSE IST GROSS

Die Achtung der Menschenrechte ermöglicht es einem Unternehmen, seinem Unternehmenszweck und seinen Werten gerecht zu werden, seine Glaubwürdigkeit zu schützen und seine Beziehungen zu Kund*innen, Mitarbeitenden und Stakeholdern zu stärken.

Daten und Beispiele von Menschenrechtsverletzungen sind zunehmend verfügbar.
So haben z. B. Alliance 8.7 und der Global Slavery Index globale Schätzungen über die Verbreitung von Zwangs- und Kinderarbeit veröffentlicht. Der Global Slavery Index zeigt, welche Länder am meisten Produkte konsumieren, bei deren Herstellung das Risiko besteht, dass sie unter Einsatz von Zwangsarbeit hergestellt wurden.

Diese Informationen finden ihren Weg in die Mainstream-Medien, wo Verbraucher*innen, Arbeitnehmende, zukünftige Arbeitnehmende, Investor*innen und Regierungen sie sehen können.
Das gilt auch für spezifische Vorfälle. Die Bekleidungsindustrie machte Schlagzeilen mit dem Einsturz der Anlage Rana Plaza in Bangladesch, bei dem mehr als 1.100 Menschen ums Leben kamen.

Die Associated Press gewann den Pulitzer-Preis für ihre Berichterstattung über Zwangsarbeit im Fischereisektor in Südostasien, ein Thema, das auch von The Guardian und der New York Times behandelt wurde. Die #metoo Bewegung wirkt sich branchenübergreifend auf Unternehmen und ihre Führungskräfte aus. Und zahlreiche Skandale im Zusammenhang mit dem Datenschutz schüren einen öffentlichen Diskurs.

Die Öffentlichkeit erwartet mehr von Unternehmen und ihren CEOs. Der Edelman Vertrauensbarometer 2019 zeigte, dass etwa drei Viertel der Menschen aller Altersgruppen erwarten, dass CEOs sich auch persönlich für die Ziele und den Beitrag ihrer Unternehmen an die Gesellschaft aussprechen.

Die Entscheidung von **Natura**, die australische ethische Kosmetikmarke Aesop im Jahr 2013 und The Body Shop im Jahr 2017 zu übernehmen, wurde stark durch das gemeinsame Ziel und das gemeinsame Engagement der drei Unternehmen für wirtschaftliche, soziale und ökologische Nachhaltigkeit vorangetrieben. Natura will die kombinierte Kraft der drei Marken nutzen, um einen globalen Markt mit Verbraucher*innen zu bedienen, die die Werte der Unternehmen teilen, und positive Veränderungen in Umwelt- und Menschenrechtsfragen voranzutreiben.

GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN STEHEN IM RAMPENLICHT

Die Kommunikation der Leistungen, Fortschritte und sogar Herausforderungen Ihres Unternehmens im Bereich der Menschenrechte wird Ihre Geschäftsbeziehungen sichern und stärken.

Firmenkund*innen interessieren sich zunehmend dafür, ob die von ihnen gekauften Rohstoffe und Produkte verantwortungsbewusst produziert werden. Unternehmen verlangen auch von ihren Lieferant*innen, ihrer Menschenrechtspolitik zu folgen, was bedeutet, dass Unternehmen, die andere Unternehmen beliefern, neue Standards erfüllen müssen - oder riskieren, aus der Lieferkette ausgeschlossen zu werden.

Gleichzeitig müssen grosse Unternehmen auch ihre aktuellen und potenziellen Geschäfts- und Vertragspartner*innen hinsichtlich ihrer Menschenrechtspraktiken bewerten. Die Achtung der Menschenrechte wird zu einer Kernbedingung für den Zugang zu den Märkten.

Als eine Gruppe mit starken und globalen internationalen Aktivitäten hat die EDF Group die Bereitschaft und die Verantwortung, die Menschenwürde zu wahren und das Angebot menschenwürdiger Arbeitsplätze zur Norm zu machen. Wir tun dies, indem wir in unseren Betrieben vorbildlich sind und gleichermassen von unseren Lieferant*innen, Subunternehmer*innen und Partner*innen die gleichen hohen Standards erwarten.

Jean-Bernard Levy
CEO, EDF

ERWARTUNGEN DER INVESTOR*INNEN STEIGEN

Unternehmen, die ihren Menschenrechtsansatz offenlegen, werden einen besseren Zugang zu und geringere Kosten für Kapital erhalten.

Menschenrechtspraktiken beeinflussen die finanzielle Performance von Unternehmen. Fehltritte haben zu Reputationsschäden, Rechtsstreitigkeiten, niedrigeren Aktienkursen und abgebrochenen Projekten geführt, während proaktive Bemühungen dazu beigetragen haben, die Kosten zu senken und die Produktivität zu erhöhen.
Eine quantitative Analyse von mehr als 300 Unternehmen durch die Boston Consulting Group ergab, dass die Leistung der Unternehmen in relevanten Menschenrechtsfragen statistisch signifikante Auswirkungen auf ihre Bewertungen und Margen hatte.

Rating-Agenturen beziehen die Leistungen im Bereich der Menschenrechte in die Nachhaltigkeitsratings ein. Die Bewertung von RobecoSAM, die bei der Auswahl von Unternehmen für den Dow Jones Sustainability Index verwendet wird, umfasst beispielsweise Kriterien, die sich auf die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP) beziehen.

Die Investor*innen kommen zusammen, um sich Gehör zu verschaffen.
Mehr als 85 Investor*innen mit einem Vermögen von mehr als 5 Billionen US-Dollar haben das UNGP Reporting Framework und die Corporate Human Rights Benchmark, eine freie, öffentliche Rangliste, befürwortet. Eine ähnliche Initiative, die Workforce Disclosure Initiative, wird von 110 Investor*innen mit einem Vermögen von 13 Billionen US-Dollar unterstützt.

Die Investor*innen beziehen die Leistung der Unternehmen in ihre Kapitalkosten ein. Unternehmen wie Danone, EDF, Olam, Philips, Royal DSM und Stora Enso haben alle Kreditmöglichkeiten ausgehandelt, deren Bedingungen von ihrer sozialen, ökologischen und/oder Governance-Performance abhängen.

Im Jahr 2017 führte **BNP Paribas** eine neue Funktion in sein "Know Your Customer"-Tool ein, die es der Bank ermöglicht, vor der Zusammenarbeit mit einem Kunden / einer Kundin nach möglichen Menschenrechtskontroversen zu suchen. BNP überprüft auch bestehende Beziehungen, wie im Fall eines Unternehmens, das beschuldigt wird, in Asien Zwangsarbeit einzusetzen. Nachdem Versuche, den Kunden in einen Dialog zu verwickeln, nicht erfolgreich waren, fror BNP Paribas die Kreditlinien des Kunden ein.

REGULIERUNG MACHT ERWARTUNGEN DURCHSETZBAR

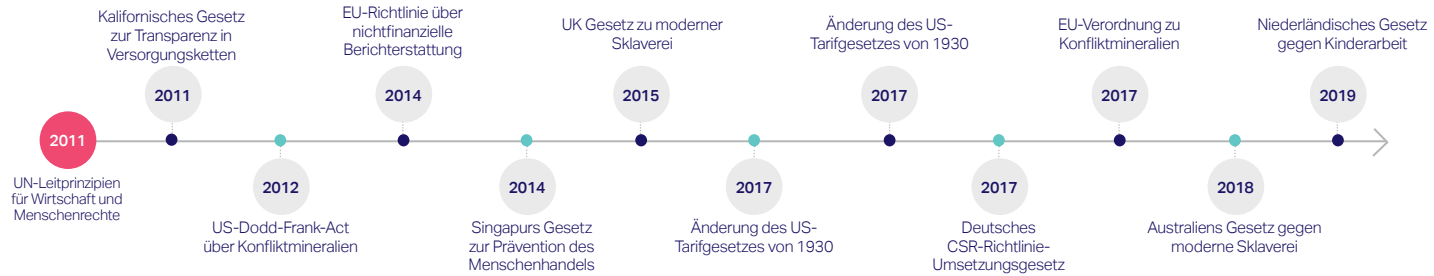
Unternehmen, die bereits mit der Umsetzung der UNGPs begonnen haben, werden der Regulierungskurve voraus sein.

«Soft law» wird zum «hard law». Australien, Frankreich, Deutschland, das Vereinigte Königreich und die Vereinigten Staaten haben Gesetze zur Offenlegung von Menschenrechten und zur Sorgfaltspflicht verabschiedet. Da 33 Länder, nationale Aktionspläne zu Wirtschaft und Menschenrechten haben oder dabei sind, diese zu entwickeln, werden weitere Gesetze erwartet, welche die Umsetzung der UNGPs vorantreiben.

Die Gesetzgebung geht nun über Berichterstattungspflichten hinaus. Die jüngsten Gesetze beginnen, Unternehmen dazu zu verpflichten, Pläne und Verfahren zur Prüfung der Einhaltung von Menschenrechten festzulegen und über deren Umsetzung und Wirksamkeit Bericht zu erstatten.

Sie bewegen sich auch in Richtung einer gesetzlichen Haftung für Unternehmen in Fällen, in denen diese nicht nachweisen können, dass sie mit angemessener menschenrechtlicher Sorgfalt agierten.

Im UN-Menschenrechtsrat wird derzeit über einen völkerrechtlich verbindlichen Vertrag diskutiert. Die Verhandlungen sind umstritten, aber es ist eines von vielen Anzeichen dafür, dass die Welt in Bezug auf die Achtung der Menschenrechte durch Unternehmen in eine Phase des Umbruchs eingetreten ist.



Von Anfang an war Michelin ein Pionier bei der Bereitstellung von Programmen und einer Umgebung, die das Wohlbefinden seiner Mitarbeitenden verbessern. Michelin stellt die Menschenrechte in den Mittelpunkt seiner Aktivitäten auf der ganzen Welt, sei es in Bezug auf Mitarbeitende, lokale Gemeinschaften, Kund*innen oder die Öffentlichkeit im Allgemeinen. Die Achtung der Menschenrechte ist Teil der DNA von Michelin.

Florent Menegaux
CEO, Michelin

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass wir uns angesichts des immer schneller werdenden Wandels in der Wirtschaft weiterhin voll und ganz darauf konzentrieren, die Geschäfte auf die richtige Weise zu führen. Im Mittelpunkt stehen dabei die Achtung und Förderung der Menschenrechte, wozu wir uns bei Unilever voll und ganz verpflichtet haben. Ich sehe es in der Tat als die Verantwortung aller, sowohl derer, die für Unilever arbeiten, als auch derer, die mit uns zusammenarbeiten, sicherzustellen, dass wir unsere Standards kontinuierlich aufrechterhalten und die Messlatte für unsere Leistung weiter höher legen.

Alan Jope
CEO, Unilever

Veolia's Daseinsberechtigung besteht darin, durch die Bereitstellung von Umweltdienstleistungen einen entscheidenden Beitrag zum menschlichen Fortschritt zu leisten. Ich ermutige andere, sich unserem festen Bekenntnis zu den UN-Zielen für eine nachhaltige Entwicklung anzuschliessen, wobei die Achtung der Menschenrechte als Leitfaden dient.

Antoine Frérot
CEO, Veolia

MASSNAHMEN FÜR CEOs

Es gibt eine Reihe von Massnahmen, die Sie ergreifen können, um die Achtung der Menschenrechte in Ihrer Organisation und darüber hinaus zu fördern.

Die wichtigsten Menschenrechte für Ihr Unternehmen
KENNEN

Von oben
FÜHREN

Interessengruppen transparent
EINBINDEN

Über Ihre Komfortzone hinaus
ZUSAMMENARBEITEN

Die wichtigsten Menschenrechte für Ihr Unternehmen **KENNEN**

Internationale Normen fordern Unternehmen auf, denjenigen Auswirkungen auf die Menschenrechte Vorrang einzuräumen, bei denen der Schaden für die Menschen am schwerwiegendsten wäre.

Diese bringen in der Regel auch das grösste Risiko für das Unternehmen mit sich.

- **Identifizieren Sie die Risiken für Menschen und bewerten Sie ihren relativen Schweregrad,** insbesondere durch genaues Zuhören bei denjenigen, die von den Produkten und Dienstleistungen, dem Betrieb und den Lieferketten des Unternehmens betroffen sind.
- **Verfolgen Sie aufkommende, relevante Themen,** nach Industrie (z. B. Kobalt-Lieferketten in der Elektronik- und E-Fahrzeugbatterieproduktion) und nach dem Grad der öffentlichen Aufmerksamkeit (z. B. #metoo).
- **Seien Sie darauf vorbereitet zu kommunizieren,** welche Herausforderungen ihr Unternehmen hat und wie sie sich um kontinuierliche Verbesserungen bemühen.

Ich betrachte es als meine persönliche Verpflichtung, unsere Symrise Lighthouse Projekte zu besuchen, um mich selbst zu überzeugen und zu verstehen, wie wir die Lebensqualität der Menschen, mit denen wir ganz am Anfang unserer Lieferketten zusammenarbeiten, verbessern.

Dr. Heinz-Jürgen Bertram
CEO, Symrise

Der CEO Dr. Heinz-Jürgen Bertram unterstützt seit vielen Jahren aktiv das Engagement von **Symrise** für Menschen, die in Madagaskar hochwertige Vanille produzieren. Das Unternehmen baut auf das Know-how der Bauern und Bäuerinnen - und verbessert ihre Lebensbedingungen in vielen Bereichen.

Grundlage dieses Engagements ist es, sicherzustellen, dass die Menschenrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette gewährleistet sind und beide Seiten von dieser engen Zusammenarbeit profitieren.

Von oben **FÜHREN**

Die Führung durch den CEO spielt eine entscheidende Rolle, wenn es darum geht, sicherzustellen, dass die Menschenrechte im gesamten Unternehmen ernst genommen und in die Unternehmenskultur eingebettet werden. Dies indem sie für Sichtbarkeit, Unterstützung und Ressourcen sorgt.

- **Senden Sie eine klare und unmissverständliche Menschenrechts-Botschaft an die Mitarbeitenden** im gesamten Unternehmen, von der Forschung und Entwicklung über die Beschaffung bis hin zu Vertrieb und Marketing, und präsentieren Sie Ihnen eine gemeinsame Vision.
- **Befähigen Sie die Mitarbeitenden, klare Erwartungen zu setzen** in ihren Beziehungen zu Geschäftspartner*innen, deren Praktiken sich auf die Menschenrechte auswirken können.
- **Stellen Sie Leistungsziele, Anreize und Ressourcen zur Verfügung,** die die Mitarbeitenden benötigen, um Menschenrechtsfragen effektiv anzugehen, und kommunizieren Sie offen darüber.

Ich möchte diese Gelegenheit nutzen, um Sie alle zu bitten, Ihre Verantwortung unter dem Gesichtspunkt zu betrachten, ob Sie die Rechte der beteiligten und mit Ihrem Unternehmen verbundenen Personen respektieren.

Toshiaki Higashihara
Präsident und CEO, Hitachi, in seiner jährlichen Menschenrechtsbotschaft, 10. Dezember 2018

Seit 2014 sendet der Präsident und CEO von **Hitachi**, Toshiaki Higashihara, jedes Jahr anlässlich des Tages der Menschenrechte am 10. Dezember eine Menschenrechts-Botschaft an Führungskräfte und Mitarbeitende von Hitachi, Ltd. und Konzerngesellschaften. Im Jahr 2018 erhielten 258.000 Führungskräfte und Mitarbeitende in und ausserhalb Japans die E-Mail-Nachricht über globale Trends im Bereich der Menschenrechte, die Menschenrechtspolitik und -aktivitäten von Hitachi und die Bedeutung der Achtung der Menschenrechte durch die einzelnen Mitarbeitenden bei ihrer Arbeit.

Interessengruppen transparent **EINBINDEN**

Die Öffentlichkeit erwartet von CEOs Sichtbarkeit in Bezug auf Zweck und Wirkung des Unternehmens. Menschenrechte gehören dabei zu einem der dringlichsten Themen.

- **Zeigen Sie, dass Ihr Unternehmen seine Beziehungen zu den Menschen und der Gesellschaft schätzt,** indem Sie persönlich bewusst, vorbereitet und bereit sind, Massnahmen zu ergreifen.
- **Hören Sie den Interessengruppen, auf die Ihr Unternehmen Einfluss nehmen kann, direkt zu,** um ihre Perspektiven und die Unterschiede, die Ihre Entscheidungen und Handlungen für ihr Leben bedeuten können, zu verstehen.
- **Teilen Sie Ihre Botschaft zu den Menschenrechten mit den Stakeholdern,** einschliesslich Investor*innen, Branchenkolleg*innen und Regierungsvertreter*innen.

Es war mir eine Ehre, auf dem UN-Forum für Wirtschaft und Menschenrechte zu sprechen und an der Menschenrechtsreise von Total teilzuhaben. Den Privatsektor "an Bord" zu haben, ist für die weltweite Achtung der Menschenrechte von wesentlicher Bedeutung!

Patrick Pouyanné
CEO, Total

Das UN-Forum für Wirtschaft und Menschenrechte ist das weltweit grösste jährliche Treffen zu unternehmensbezogenen Menschenrechtsfragen. Es vereint mehr als 2.000 Teilnehmende aus Regierung, Wirtschaft, Zivilgesellschaft, UN-Gremien, Wissenschaft und Medien. Im Jahr 2018, anlässlich des 70. Jahrestags der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, sprach Patrick Pouyanné, CEO von Total, in der Eröffnungsplenarsitzung des Forums und wurde damit einer der wenigen CEOs eines multinationalen Unternehmens, die sich mit dem Publikum des Forums auseinandersetzten.

Über Ihre Komfortzone hinaus **ZUSAMMENARBEITEN**

Viele Menschenrechtsfragen sind weit verbreitet und systemisch, was bedeutet, dass zu ihrer Lösung vielfältige Fähigkeiten, erhebliche Ressourcen und eine starke Hebelwirkung erforderlich sind.

- **Engagieren Sie andere CEOs** in Ihrer Branche, um die Hebelwirkung aufzubauen, die für eine weitreichende Veränderung der Anreize in den Lieferketten erforderlich ist.
- **Etablieren Sie einen Dialog und Partnerschaften mit Interessenvertreter*innen,** einschliesslich Regierungen, internationaler Nichtregierungsorganisationen und den Zivilgesellschaft.
- **Schaffen Sie Anreize für Ihr Team,** über die Ursachen nachzudenken und einzigartige Kooperationen zu entwickeln, die die Kraft haben, etwas zu bewegen.

Im Jahr 2018 kündigten die CEOs von BP, Equinor, Shell und Total ihre Zusammenarbeit zur Etablierung einer Plattform for die menschenrechtliche Bewertung von Lieferant*innen in der Energiebranche an. Ziel ist eine standardisierte, globale, von Mitgliedern vollständig finanzierte Lösung. Basierend auf vereinbarten Kriterien bewertet ein Gremium unabhängiger Gutachter deren Einhaltung durch Versorger. Die Ergebnisse werden geteilt und liefern den teilnehmenden Unternehmen ein umfassenderes Bild der Risiken in der Lieferkette sowie eine Grundlage für kollaboratives Handel zu haben, wenn dies erfordert wird.

Wir glauben, dass diese Zusammenarbeit für alle Parteien von Nutzen sein wird, indem sie sowohl die gemeinsamen Erwartungen an die Achtung der Menschenrechte als auch unsere Fähigkeit, die Risiken der modernen Sklaverei in den Lieferketten unserer Industrie zu bewerten und zu bekämpfen, stärkt.

Bernard Looney
CEO, BP

In dem Bemühen, Schuldknechtschaft und Zwangsarbeit auszumerzen, hat sich **Randstad** gemeinsam mit der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und ihren wichtigsten Stakeholdern engagiert, um Empfehlungen zu definieren und auszuhandeln, die die missbräuchliche Verwendung von Rekrutierungsgebühren verbieten. Nach der Verabschiedung der Empfehlungen durch den Verwaltungsrat der IAO im März 2019 sind die Empfehlungen in die überarbeitete Geschäfts- und Menschenrechtspolitik von Randstad eingeflossen und damit Teil der Unternehmensführung.

Als Marktführer ist es unsere Verantwortung, mit gutem Beispiel voranzugehen. Die Arbeitnehmenden sollten niemals zahlen müssen, um sich einen menschenwürdigen Arbeitsplatz zu sichern.

Jacques van den Broek
CEO, Randstad

Durch die Initiative "Tech Against Trafficking", bündeln **Amazon, AT&T, BT, Microsoft, Nokia, Salesforce.org und Vodafone,** ihre Innovationskraft und ihre globale Reichweite, um technische Anwendungen voranzutreiben, die helfen, Menschenhandel zu verhindern und zu unterbinden und Überlebende zu unterstützen. Menschenhandel ist ein Verbrechen, das geschätzte 40 Millionen Menschen weltweit betrifft, und das Engagement des privaten Sektors ist von entscheidender Bedeutung. Gemeinsam identifizieren und untersuchen Unternehmen und globale Expert*innen für die Bekämpfung des Menschenhandels Möglichkeiten zur Entwicklung und Skalierung vielversprechender Technologien.

Menschenhandel ist ein komplexes Thema, das niemand allein bewältigen kann. Deshalb arbeiten wir mit anderen im Technologiesektor zusammen, um das Leben der Menschen wirklich zu verändern.

Philip Jansen
CEO, BT

Microsoft arbeitet täglich weltweit daran, sich mit den potenziellen Auswirkungen unserer Technologie und unserer Geschäftstätigkeit auf die Menschenrechte auseinanderzusetzen. Aber unser Engagement hört damit nicht auf. Wir konzentrieren uns auch darauf, die Kraft unserer eigenen Technologie zu nutzen, um das Leben der Menschen zu verbessern sowie eine gute Regierungsführung zu fördern, die Rechtsstaatlichkeit voranzubringen und mit Menschen und Regierungen überall auf der Welt zusammenzuarbeiten, um zur Verwirklichung und Aufrechterhaltung der Menschenrechte beizutragen.

Brad Smith
Präsident, Microsoft Corporation

Eine sichere, verantwortungsvolle und nachhaltige Lieferkette respektiert die Menschen und die Menschenrechte. Unsere gemeinsamen Aktionen - gemeinsam als Industrie, Gemeinden, Regierung und Nichtregierungsorganisationen - verbessern die Lebensgrundlagen auf dem Land, erhöhen das Einkommen und stellen sicher, dass Kinder und Erwachsene alle Möglichkeiten haben, sich zu entfalten.

David MacLennan
Vorsitzender und CEO, Cargill

ENTWICKLUNGEN IM DEUTSCHSPRACHIGEN RAUM

Im Rahmen internationaler Gesetzgebungs-Entwicklungen kann man im deutschsprachigen Raum unterschiedliche Initiativen beobachten.

Das deutsche Sorgfaltspflichtengesetz und die SchweizerKonzernverantwortungs initiative weisen Ähnlichkeiten auf und scheinen die EU-Richtlinie zur unternehmerischen Sorgfaltspflicht in Bezug auf Menschenrechte und Umwelt richtungsweisend zu beeinflussen. Diese ordnen sich in die Kategorie von Gesetzgebungen ein, die über reine Berichterstattung hinaus, Unternehmen dazu verpflichten, menschenrechtliche Sorgfaltsprüfungen durchzuführen.

Deutschland

Im Juli 2020 haben die Minister des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) angekündigt, Vorschläge für ein Sorgfaltspflichtengesetz für 2021 zu erarbeiten. Laut ersten Vorschlägen soll dieses Gesetz auf große Unternehmen die in Deutschland ansässig oder geschäftstätig sind, sowie KMUs dessen Geschäftstätigkeit besondere Risiken für Menschenrechte, Arbeitnehmerbelange und die Umwelt birgt, anwendbar sein.

Österreich

Im Juli 2018 legte die Sozialdemokratische Partei Österreichs (SPÖ) einen Vorschlag für ein «Sozialverantwortungsgesetz» aus. Ein neuer Entwurf wurde im Mai 2020 eingeführt und hat zum Ziel, das Inverkehrbringen und den Vertrieb von Produkten bei denen es entlang den Produktions- und Lieferketten zu Verstößen gegen das Zwangs- und Kinderarbeitsverbot kommt, zu verhindern.

Schweiz

In der Schweiz findet am 29. November 2020 eine Volksabstimmung zur Konzernverantwortungsinitiative statt. Sie verlangt, dass Unternehmen in der Schweiz durch eine angemessene, auf den UNGPs basierende Sorgfaltsprüfung Menschenrechte und Umweltstandards auch im Ausland respektieren. Sollte die Initiative abgelehnt werden, tritt automatisch der sogenannte indirekte Gegenvorschlag in Kraft. Dieser etabliert Sorfaltspflichten und Berichterstattung für gewisse Materialien oder Metalle aus Konflikt- und Hochrisikogebieten, sowie für Produkte und Dienstleistungen, bei denen ein Verdacht auf Kinderarbeit besteht.

Vergleich der Gesetzesvorschläge in EU, Deutschland, Schweiz und Österreich

Die folgende Tabelle stellt die unterschiedlichen Gesetzesvorschläge zum Zeitpunkt der Veröffentlichung gegenüber.

	EU	DEUTSCHLAND	SCHWEIZ	ÖSTERREICH
ZIELSETZUNG	Menschenrechte und Umweltstandards respektieren			Unternehmerische Sozialverantwortung im Bereich Zwangs-und Kinderarbeit
SEKTOR	Übergreifend			Bekleidungs- und Schuhsektor
UNTERNEHMEN	• Alle Uternehmen • Mögliche Ausnahme für KMUs	Großunternehmen KMUs in Risikosektoren		Importeure und Händler
REICHWEITE	Sorgfaltspflicht für eigene Tätigkeiten sowie Geschäftsbeziehungen			Importeure und Händler
MASSNAHMEN	Pflicht zur Sorgfaltsprüfung im Sinne der UNGPs			• Sorgfaltspflicht des Importeurs • Auf Anfrage, Pflicht des Händlers, Importeur offenzulegen
VERBINDLICHKEIT	Haftung für Verletzungen von Menschenrechten und Umweltstandards sind vorgesehen			Unterlassungsklagen und Gewinnabschöpfungsansprüche möglich

Jeder verdient es, in Freiheit und Würde zu leben. Durch die enge Zusammenarbeit mit unseren Partnern und die Durchführung von Due-Diligence-Prüfungen im Bereich der Menschenrechte können wir positive Menschenrechtspraktiken nicht nur in unseren eigenen Betrieben, sondern in der gesamten Wertschöpfungskette fördern. Wir müssen gemeinsam den Weg in eine nachhaltige Zukunft weisen.

Peter Vanacker
President and CEO, Neste

Soziale Verantwortung und Menschenrechte sind tief verwurzelt in unserer Unternehmenskultur bei Givaudan. Wir betrachten dies als Teil einer grundlegenden Lizenz zur Ausübung unserer Geschäftstätigkeit und als ein Mittel, durch Kollaboration und Transparenz das Handeln voranzutreiben.

Gilles Andrier
CEO, Givaudan

Unser Ziel bei Novartis ist es, bahnbrechende Medikamente zu entdecken und zu entwickeln. Unsere Medikamente erreichen derzeit jedes Jahr über 800 Millionen Patienten auf der ganzen Welt. Wir möchten Leben verbessern und verlängern, und wir sehen die Achtung der Menschenrechte nicht nur als eine ethische Verpflichtung, sondern als zentralen Schwerpunkt unserer Rolle in der Gesellschaft.

Vas Narasimhan
Chief Executive Officer, Novartis

Die Achtung der Menschenrechte steht im Mittelpunkt unseres Wertes "People First". Wir haben uns verpflichtet, die geistige und körperliche Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden zu schützen und die Transparenz mit unseren Stakeholdern zu erhöhen. Dies um besser zu verstehen, wie unsere Arbeit sich auf die Menschen auswirkt.

Peter Oosterveer
CEO, Arcadis

AKTIV WERDEN DURCH WBCSD

Der WBCSD bringt Unternehmen zusammen, um komplexe Nachhaltigkeitsfragen anzugehen, die sie allein nicht lösen können und um die Stimme der führenden Unternehmen sowie unternehmerisches Handeln zu stärken.

Wir rufen unsere Mitglieder und Partner*innen dazu auf:

Nehmen Sie Kontakt zu Gleichgesinnten und Expert*innen auf, um Herausforderungen zu besprechen und Lösungen zu entwickeln.

Betten Sie Menschenrechte in Ihr Geschäft ein, um zu den UN-Zielen der nachhaltigen Entwicklung beizutragen.

Bringen Sie eine glaubwürdige Menschenrechtsperspektive in umfassende System- und Sektorinitiativen ein.

Binden Sie Führungskräfte aus der Wirtschaft in die Aktivitäten zur Achtung und Förderung der Menschenrechte mit ein.

Unterstützen Sie uns bei der Mobilisierung der Unternehmensführung für die Menschenrechte.

INFORMIERT BLEIBEN

Das Business and Human Rights Gateway des WBCSD verbindet die Wirtschaft mit der dynamischen Menschenrechtslandschaft. Es bietet einen einfachen Zugang zu Ressourcen, Werkzeugen, Nachrichten und Einsichten, die Sie bei der Orientierung in diesem Bereich unterstützen.

https://humanrights.wbcsd.org/

WICHTIGE WBCSD-KONTAKTE

Filippo Veglio
Managing Director, People
veglio@wbcsd.org

Davide Fiedler
Manager, Social Impact
fiedler@wbcsd.org

Dieser Leitfaden ist das Ergebnis der gemeinsamen Bemühungen des WBCSD-Sekretariats und der Führungskräfte der Mitgliedsunternehmen und Partner*innen, wodurch sichergestellt wird, dass das Dokument die Meinung der Mehrheit der Mitglieder des WBCSD und seiner Partner*innen repräsentiert. Es bedeutet jedoch nicht, dass jedes Mitgliedsunternehmen und jede*r Partner*in mit jedem Wort einverstanden sind.

World Business Council for Sustainable Development
Maison de la Paix
Chemin Eugène-Rigot 2B
CP 2075 1211 Geneva 1
Schweiz

www.wbcsd.org

econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e. V.
Oberwallstraße 24
10117 Berlin

www.econsense.de

öbu - Der Verband für nachhaltiges Wirtschaften
Uraniastrasse 20
8001 Zürich
Schweiz

www.oebu.ch

respACT austrian business council for sustainable development
Wiedner Hauptstraße 24/11
1040 Wien

www.respact.at