

Aan de slag met mensenrechten: 10 praktische tips

mr. M.E. Unger*

Trefwoorden: mensenrechten, due diligence, UN Guiding Principles for business and human rights, relevantie, risico's, benchmark, juridisering, beyond compliance, verwachtingen, 10 praktische tips

Mensenrechten worden steeds vaker een zaak van bedrijven. Als onderdeel van sustainability, social compliance, ethiek en corporate social responsibility. Een groot verschil met deze andere benamingen of thema's is dat mensenrechten gebaseerd zijn op internationale regelgeving. De normen zijn duidelijk en overal en voor iedereen geldig, hoewel vaak niet direct afdwingbaar. Inmiddels zijn de normen voor bedrijven ook steeds duidelijker. De verwachtingen ten aanzien van bedrijven nemen toe. Dit artikel maakt duidelijk waarom het tijd is mensenrechten actief na te leven, en geeft een tiental praktische tips, waar bedrijven mee aan de slag kunnen.

Bedrijven hebben met mensenrechten te maken

In april 2013 stortte in Bangladesh een acht verdiepingen tellend gebouw in, vol kledingfabrieken (Rana Plaza). In het gebouw werkten 5000 mensen, waarvan er 1000 om het leven kwamen en 2000 gewond raakten. Deze mensen maakten kleding voor internationaal bekende merken, zoals Bennetton, Walmart, maar waarschijnlijk ook Nederlandse merken.

Dit was een ernstige ramp, maar niet de eerste waarbij bedrijven ervan beschuldigd werden mensenrechten te hebben geschonden van de mensen die werken in de internationale, geglobaliseerde ketens van bedrijven. Zoals de Speciaal gezant van de VN, professor John Ruggie, in 2008 vaststelde, kunnen bedrijven impact hebben op vrijwel alle mensenrechten, die in internationale verdragen zijn vastgelegd. Sommigen daarvan staan bij bedrijven al op het

Zoals de Speciaal gezant van de VN, professor John Ruggie, in 2008 vaststelde, kunnen bedrijven impact hebben op vrijwel alle mensenrechten, die in internationale verdragen zijn vastgelegd

netvlies, hoewel ze niet zozeer als mensenrecht worden gezien. Zo is er het recht op veilige en hygiënische arbeidsomstandigheden, of het recht op rustpauzes en vrije tijd of het verbod op het tewerkstellen van kinderen beneden een bepaalde leeftijd en het recht op onderwijs. Te denken valt bovendien aan het recht op een 'rechtvaardige en gunstige beloning, welke hem en zijn gezin een menswaardig bestaan verzekert', nu ook wel bekend als een 'leefbaar loon'. Maar ook bijvoorbeeld een bedrijf dat land koopt of gebruikt, waarover een conflict bestaat met de lokale gemeenschap, kan hierdoor bijdragen aan het conflict en met het recht op (land) eigendom te maken krijgen. Een bedrijf dat de omgeving vervuult, kan inbreuk maken op het recht op een gezond leefmilieu. Zo zijn er tientallen rechten waar een bedrijf mee te maken kan hebben. Welke mensenrechten. Dat verschilt per bedrijf en sector.

Een race naar de top?

Afgelopen maart 2017 lanceerden een aantal investeerders, zoals AVIVA, Calvert, APG en Nordea, samen met NGOs een *Corporate Human Rights Benchmark*.¹ De 98 grootste bedrijven uit drie hoge risicosectoren (kleding, mijnbouw en landbouw) werden beoordeeld op hun vermogen om 'human rights due diligence' te doen en op een adequate wijze met (onbedoelde) mensenrechtenschendingen om te gaan. De verwachting van deze benchmark is dat de competitieve drijfveer om de beste te zijn, ertoe zal leiden dat bedrijven steeds beter gaan presteren op het gebied van mensenrechten. Wat hier in ieder geval duidelijk werd, is dat er nog veel te verbeteren valt aan deze prestaties. Gemiddeld scoorden de bedrijven 28,7%. Slechts drie bedrijven scoorden meer dan 60% (BHP Biliton, Marks&Spencer Group en Rio Tinto), maar niemand meer dan 69%. Slechts 3 Nederlandse bedrijven werden meegenomen, waarvan Shell een score van 37% kreeg, Unilever 55% en Heineken 32%. Hieronder leg ik uit wat bedrijven hiervoor moesten doen.

Als adviseur op het gebied van mensenrechten bij bedrijven, wist ik wel dat er nog maar weinig bedrijven zijn die serieus en actief voorkomen dat ze bijdragen aan mensenrechtenschendingen ergens in hun internationale operaties of ketens. Toch had ik niet verwacht dat de score zo laag zou zijn. Was de methodologie dan zo streng en reflecteerde het wel de werkelijkheid?

* Liesbeth Unger is eigenaar van Human Rights@Work (www.humanrightsatwork.nl), een adviesbureau gespecialiseerd in internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen en mensenrechten.

¹ www.corporatebenchmark.org.

De methode is gebaseerd op de *UN Guiding Principles for Business and Human rights*², het meest gezaghebbende raamwerk voor de verantwoordelijkheden van bedrijven voor mensenrechten. Ze kwamen voort uit het eerder genoemde werk van de Speciaal Gezant van de VN, Professor Ruggie. Aan deze benchmark methode zijn 3 jaar van wereldwijde, uitgebreide *stakeholder* consultaties voorafgegaan. Voor deze benchmark konden bedrijven punten verdienen met beleid, maar dit telt maar gedeeltelijk mee (10%). Er is ook gekeken naar het proces dat het bedrijf heeft ingericht en hoe dat in het bedrijf is ingebed (*due diligence*) (25%), het klachtenmechanisme (15%), en naar het omgaan met specifieke risico's (20%) en met ernstige beschuldigingen (20%). Tot slot ook naar de transparantie van een bedrijf (10%). Wat opvalt, is dat bedrijven met name punten scoorden op dit laatste gedeelte waar bekeken werd hoe ze omgaan met (ernstige) beschuldigingen van mensenrechtenschendingen. Dus wat bedrijven doen op het moment dat er een *issue* is. Ontkent een bedrijf alles en hullen ze zich verder in stilzwijgen of nemen ze de beschuldigingen serieus en communiceren ze openbaar hoe ze dit gaan aanpakken? Hierin is echt vooruitgang geboekt en inmiddels weten veel bedrijven blijkbaar dat ze de beschuldigingen serieus moeten nemen. Zo krijgt Shell een punt omdat ze wel publiekelijk reageren op de beschuldiging van olielekkages in Nigeria. Elders krijgen ze geen punten, omdat ze niet transparant zijn over de acties die ze nemen om lekkages te voorkomen. Heineken krijgt die punten ook, terwijl er geen ernstig genoeg *issue* was die is meegenomen. Dat levert 20% op. Unilever krijgt punten door over hun leverancier Wilmar te communiceren, die beschuldigd werd van schending van landrechten voor een palmolieplantage. Ze krijgen ook punten door de gedetailleerde response van Wilmar zelf.

Mensenrechten komen pas echt hoog op de interne agenda, wanneer een bedrijf met een issue in de media is gekomen

Dit bevestigt de ervaring. In mijn eigen adviespraktijk bij bedrijven: mensenrechten komen pas echt hoog op de interne agenda, wanneer een bedrijf met een issue in de media is gekomen. Hierbij uitgezonderd de ondernemingen met een sociale doelstelling (*social enterprises*). Een NGO publiceert bijvoorbeeld een rapport over een mensenrechtenschending en constateert betrokkenheid van een internationaal bedrijf. De media neemt het over of doet het onderzoek zelf. Dan gaan de alarmbellen af en is het hoogste niveau van het bedrijf betrokken om de reputatie te herstellen. Dit kan er ook toe leiden dat daarna een goed *due diligence* proces wordt ontwikkeld.

Voorkomen beter dan genezen?

De vraag is of dit niet veel te laat is. Meestal had het probleem kunnen worden voorkomen door een actief *due diligence* proces op mensenrechten in te zetten. Er zijn bedrijven die nu openlijk toegeven dat ze waarschijnlijk wel kinderarbeid ergens in de keten zullen hebben. Het zal in de toekomst steeds moeilijker te verdedigen worden voor een bedrijf dat ze dit niet wisten of niet hadden kunnen weten. Verwacht wordt dan dat een bedrijf alles in het werk had moeten stellen om bijvoorbeeld kinderarbeid te voorkomen. Het laten tekenen van een *suppliers' code of conduct*, waarmee kinderarbeid verboden wordt, is hiervoor onvoldoende. Een bedrijf wordt geacht te weten waar in de keten het mogelijk voorkomt (wat is het risico), bij welke leveranciers en in welke landen, door middel van onderzoek. Wanneer dit bekend is, kunnen bedrijven door middel van goed ketenmanagement hun ketenpartners vragen ook zelf onderzoek te doen en maatregelen te nemen, te monitoren en erover te communiceren.

Verwachtingen nemen toe

Alle signalen wijzen erop dat de verwachtingen van bedrijven om actief mensenrechten te respecteren aan het toenemen zijn. Ik noem er hieronder een paar.

Verwachtingen van investeerders

Mensenrechtenschendingen kunnen niet alleen de reputatie van een bedrijf schaden of als een niet-financieel risico gezien worden; de consequenties van onvoldoende 'due diligence' op mensenrechten kunnen een materieel risico vormen, doordat ze bijvoorbeeld de bedrijfsrelaties schaden, de financiële resultaten schaden of de doelstellingen voor duurzame waarde-creatie in gevaar brengen. Daarom krijgen de mensenrechten steeds meer aandacht, zeker van lange-termijn investeerders. De hiervoor genoemde Corporate Human Rights Benchmark is daar een voorbeeld van. Bovendien moeten investeerders zelf ook *due diligence* op mensenrechten doen en de risico's onderzoeken. Ook op *shareholder meetings* staan mensenrechten regelmatig op de agenda, hoewel voorstellen niet altijd worden aangenomen.

Juridisering

Belangrijk te weten voor mensen die zich met *compliance* bezighouden, is dat er een juridisering gaande is. Tot nu toe gaan alle richtlijnen voor *corporate social responsibility* en mensenrechten over *soft law*. Er bestaan sterke verwachtingen, maar het is niet juridisch afdwingbaar. Nu er te weinig vooruitgang wordt geboekt, lijkt de tendens om te buigen. Engeland kwam in 2015 met een artikel voor keten-transparantie in de *Modern Slavery Act*.³ Engelse

² http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf.

³ <https://www.gov.uk/government/collections/modern-slavery-bill>.

bedrijven, ook bedrijven die leveren aan Engeland of een deel van hun zaken in Engeland doen (met een omzet boven de £ 36m) moeten elk jaar verklaren dat ze stappen nemen (onderzoeken, mitigeren, monitoren en communiceren) om moderne slavernij in hun ketens te voorkomen. Hoewel het in theorie bij deze wet mogelijk is dat een bedrijf publiceert dat ze niets doen, lijkt de wet toch juist te zorgen voor een toegenomen aandacht in het bedrijfsleven voor het probleem. Dit is ook verstandig, want NGOs, investeerders en klanten besteden er meer aandacht aan. In de VS zijn al meerdere rechtszaken over mensenhandel in de keten⁴ kan je als bedrijf worden aangeklaagd. Bedrijven integreren het onderwerp in *supply chain management*. Onlangs kwam Frankrijk met *due diligence* wetgeving,⁵ in Nederland ligt de wet zorgplicht kinderarbeid in de Eerste Kamer.⁶ Op EU-niveau liggen er verordeningen die *due diligence* verplicht maken voor de houtsector⁷ en nu ook voor de zogenaamde 'conflictmineralen'.⁸ Er wordt al onderzocht of er geen algemene verplichting moet komen op EU-niveau.⁹ Er bestaat nu al een verplichting om transparant te zijn over het *due diligence* proces (EU non-financial reporting directive).¹⁰ De manier waarop deze wetten kunnen worden afgedwongen verschilt. De *Modern Slavery Act* hoopt op de rol van de NGOs en de maatschappij door toegenomen transparantie, de Franse wet legt boetes op voor bedrijven die niet voldoen, de Nederlandse wet maakt zelfs gevangenisstraf mogelijk. De EU-reguleringen kunnen pas worden afgedwongen wanneer deze in nationale wetgeving zijn omgezet.

Juridische ontwikkelingen zijn langzaam het debat aan het veranderen en maken dat het urgenter wordt dat bedrijven hierop anticiperen

Intussen ligt er een voorstel voor een 'International Arbitration for business and human rights disputes' om conflicten tussen multinationals en slachtoffers op te lossen.¹¹ Ook wordt er binnen de VN op verzoek van een veertigtal staten een concept tekst opgesteld voor een 'international legally binding instrument on Transnational Corporations and Other Business Enterprises with respect to human rights'.

Kortom, juridische ontwikkelingen zijn langzaam het debat aan het veranderen en maken dat het urgenter wordt dat bedrijven hierop anticiperen.

Wat zijn de verwachtingen?

Tot nu toe wordt *due diligence* gebaseerd op de UN-richtlijnen voor business and human rights¹² en de OESO-richtlijnen,¹³ die deze weer geïncorporeerd hebben. Er zijn daardoor best eenduidige richtlijnen wat een bedrijf zou moeten doen in tegenstelling tot wat soms wordt gedacht. Recent maakte ook de nieuwe Corporate Governance Code duidelijk dat van bedrijven verwacht wordt dat zij als onderdeel van een

lange termijn strategie voor waarde-creatie ook aandacht moeten besteden aan mensenrechten.¹⁴ Hoewel de richtlijnen er zijn, is implementatie natuurlijk een ander verhaal en voor meerdere interpretatie vatbaar.

Daarom volgt hieronder een aantal praktische tips dat voor alle bovengenoemde ontwikkelingen van belang is. Ze zijn gebaseerd op genoemde wetgeving en richtlijnen. Ieder bedrijf zou hier in ieder geval mee moeten beginnen. Beter voorkomen dan genezen!

1. Verdiep je in de verwachtingen

De *UN Guiding Principles for business en human rights* of de speciaal voor bedrijven ontwikkelde gids *Doing Business with respect for human rights* zijn eigenlijk verplichte kost om te lezen.¹⁵ Bij Human Rights@Work of andere organisaties zijn ook diverse experts die hierover meer kunnen uitleggen. Deze richtlijnen bieden een proces om te voldoen aan andere codes en regelgeving en bieden hiermee een goede basis.

2. Stel vast wat de belangrijkste risico's zijn

Let wel, het gaat hier niet zozeer om de risico's voor het bedrijf, maar de risico's voor de mensen wiens rechten mogelijk worden geschonden bij het maken van een product of het leveren van een dienst. Dit vergt soms een andere manier van kijken. Voor grote internationale bedrijven kan dit een uitdaging zijn. Sommige bedrijven werken in meer dan honderd landen en hebben tienduizenden leveranciers en

⁴ M. Littenberg, *The UK Modern Slavery Act: Unpacking the Requirements for U.S.-Based Multinationals, and Mark Hunting*, 2016.

⁵ Wet nr. 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, gepubliceerd in Journal Officiel du 28 mars 2017.

⁶ Kamerstukken I 2016/17 34 506, A.

⁷ Regulation (EU) No 995/2010 the (Illegal) Timber Regulation.

⁸ Regulation (EU) 2017/821.

⁹ Angelica Dziedzic, Céline Lelièvre, Jonathan Povilonis, Alberto Alemanno and Paige Morrow, 'Towards EU Legislation on Human Rights Due Diligence: Case Study of the Garment and Textile Sector' (March 29, 2017), *HEC Paris Research Paper* No. LAW-2017-1207. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2976330>.

¹⁰ Directive 2014/95/EU.

¹¹ 'International Arbitration for business and human rights disputes, Questions and Answers', augustus 2017. <http://www.14bb.org/news/Q&A.pdf>.

¹² http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf.

¹³ <https://www.oeso-richtlijnen.nl/oeso-richtlijnen/o/oeso-richtlijnen/documenten/brochure/201/12/8/volledige-tekst-oeso-richtlijnen>.

¹⁴ <http://www.mccg.nl>.

¹⁵ <https://www.businessrespecthumanrights.org>.

onder-leveranciers. Een bedrijf wordt geacht te weten welke risico's er zijn in zijn belangrijkste ketens. Alleen het in kaart brengen van risico's bij de eerste toeleverancier is onvoldoende. Het kan tijd en geld kosten om dit vast te stellen, maar biedt wel de basis voor enige geloofwaardige *statement* rondom het respect voor mensenrechten. Het nieuwe Besluit niet-financiële informatie vraagt hier ook al om.¹⁶ Hierbij mogen best prioriteiten worden gesteld.

3. Ga in gesprek met interne stakeholders

Voor veel bedrijven is het gesprek met interne stakeholders een onderdeel van het risicomanagement. Zij vragen interne stakeholders welke risico's zij zien. Ook voor mensenrechtenrisico's is dat belangrijk, alleen de stakeholders kunnen verschillen. Voor de eigen internationale operaties, is het belangrijk met de lokale werknemers te praten en niet alleen met het management. Juist van kwetsbare groepen binnen het bedrijf (vrouwen, migranten, minderheden, mensen met losse contracten) is het belangrijk te horen of hun rechten wel worden gerespecteerd. Enige kennis bij de stakeholders is wel nodig om risico's te kunnen vaststellen. Organiseer daarom interne trainingen.

4. Ga in gesprek met externe stakeholders

Juist externe stakeholders zijn een goede bron van informatie. Zij zien dingen die soms niet worden gezien binnen het bedrijf. Denk aan klanten, leveranciers, maar juist ook aan de overheid, wetenschappers en maatschappelijke organisaties. Lokale vakbonden zijn ook belangrijke externe stakeholders. Waar een gesprek niet mogelijk is, verdiep je dan tenminste in wat de stakeholders mogelijk verwachten.

5. Ga in gesprek met mensen wiens rechten mogelijk in het geding zijn

Specifiek van mensenrechten is dat het gaat om mensen met rechten. Zij weten het beste en het meeste over de naleving ervan. Dit kan een uitdaging zijn, maar maatschappelijke organisaties kunnen hiervoor belangrijke partners zijn.

6. Vorm een intern multidisciplinair team

De naleving van mensenrechten is niet de verantwoordelijkheid van een enkele afdeling. Niet van *compliance*, niet van *human resources*, niet van inkoop, niet van *sustainability*, of van *corporate governance*, of van productontwikkeling, maar van allemaal. De verantwoordelijkheid zou op boardniveau moeten liggen, maar voor de uitvoering zijn alle afdelingen nodig, mogelijk gecoördineerd door een expert. Ook de operationele divisies, vooral in risicolanden zelf moeten nauw aangehaakt zijn.

7. Betrek externe expertise

Mensenrechten is niet een kwestie van *compliance*. Het gaat ver daarbuiten. Het gaat om geloofwaardigheid en vertrouwen. Geloven interne en externe *stakeholders* in de aanpak? De kennis en ervaring met deze aanpak is vaak niet in het bedrijf aanwezig. Nog maar enkele bedrijven kunnen hiervoor echt een functie creëren. Het is belangrijk om de juiste expertise in te huren, die zorgt voor een geloofwaardige aanpak.

8. Maak een analyse van de verantwoordelijkheid van het bedrijf

Zijn er mensenrechtenschendingen die het bedrijf zelf veroorzaakt (bv. een werknemster wordt ontslagen omdat ze zwanger is), waar het bedrijf aan bijdraagt (bv. door de gewenste snelle levertijd laat een leverancier mensen in slavernijachtige omstandigheden werken), of is het bedrijf eraan gelinkt via de producten van zijn relatie (het drinkwater van de lokale gemeenschap wordt vervuild met chemische afvalstoffen van een leverancier, vrijgekomen bij de productie).

9. Stel de juiste prioriteiten

Niemand verwacht dat een bedrijf alles tegelijk aanpakt. Prioriteiten stellen (bijvoorbeeld de grootste risico's aanpakken) is volstrekt legitiem. Wel zijn er duidelijke verwachtingen hoe bedrijven prioriteiten zouden moeten stellen en is enige transparantie daarover belangrijk. De ernstige issues, waar ze de grootste invloed op hebben eerst, maar ook prioriteit geven aan het vergroten van invloed waar het ernstige issues betreft.

10. Communiceer helder over het proces en de keuzes

Sommige bedrijven vinden dat ze pas kunnen communiceren als alles op orde is. Dan communiceer je meestal niet over mensenrechten, want daarvan weet je vaak niet zeker of alles op orde is. Het nieuwe Besluit niet-financiële informatie vraagt hier nu wel om. Wanneer een bedrijf een goed *due diligence* proces op mensenrechten heeft, is het belangrijk de hoofdlijnen te communiceren. Welke ernstige risico's ziet het bedrijf en hoe gaat het die aanpakken. Naar welke *stakeholders* communiceer je en hoe.

Mensenrechten staan steeds hoger op de agenda. De verwachtingen ten aanzien van bedrijven nemen toe, vooral van de overheid en maatschappelijke organisaties, maar ook steeds meer van klanten en van investeerders. Deze verwachtingen worden vaker in wetgeving omgezet, daarom is het belangrijk met de implementatie aan de slag te gaan. Bovenstaande tips helpen bedrijven veel problemen te voorkomen, en geven een goede start om een adequaat mechanisme te ontwikkelen dat problemen adresseert voordat ze acuut worden. ■

¹⁶ Stb. 100-2017, Besluit niet-financiële informatie.