



Einführung in die menschenrechtliche Sorgfaltsprüfung

Webinar

**focusright GmbH - mit Global Compact Network
Switzerland & Liechtenstein**

Online, 15. März 2022, 14:00 – 15:30 Uhr

in Zusammenarbeit mit:



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



Global Compact
Network
Switzerland & Liechtenstein

im Rahmen des Nationalen Aktionsplans
Wirtschaft & Menschenrechte

Die Zehn Prinzipien des UN Global Compact

Unternehmensnachhaltigkeit beginnt mit der Wertschöpfungskette eines Unternehmens. Durch die Einbeziehung der Zehn Prinzipien in Strategien, Richtlinien und Verfahren und der Schaffung einer Kultur der Integrität, erhalten Unternehmen nicht nur ihre grundlegende Verantwortung gegenüber Menschen und Planeten aufrecht, sondern schaffen auch die Voraussetzungen für langfristigen Erfolg.

Unternehmen arbeiten verantwortungsbewusst



HUMAN RIGHTS



LABOUR



ENVIRONMENT



ANTI-CORRUPTION

1. Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
2. Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.
3. Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
4. Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
5. Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
6. Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.
7. Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
8. Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
9. Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.
10. Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschliesslich Erpressung und Bestechung.

Unternehmen tragen zum Fortschritt bei

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Let's make Global Goals Local Business



Global Compact
Network
Switzerland & Liechtenstein

ABLAUF DES WEBINARS

14:00 – 14:05	Begrüssung & Einführung
14:05 – 14:10	Relevanz der menschenrechtlichen Sorgfalt für Unternehmen - Rémy Friedmann (EDA)
14:10 – 14:20	Steigende Anforderungen an Unternehmen: Internationale Standards & gesetzliche Entwicklung
14:20 – 14:30	KVI-Gegenvorschlag: Worin bestehen die Anforderungen an Unternehmen in der Schweiz?
14:30 – 14:40	Q&A - Teil 1
14:40 – 15:10	Welches sind die Elemente der menschenrechtlichen Sorgfalt und wie werden diese umgesetzt? Wie kann ein Unternehmen menschenrechtliche Risiken identifizieren und priorisieren?
15:10 – 15:20	Was gibt es für KMUs besonders zu beachten?
15:20 – 15:30	Q&A – Teil 2

ORGANISATORISCHES

- Sie erhalten die **Präsentation** nach dem Webinar
- Das Webinar wird **aufgenommen**

Bitte schalten Sie sich auf **stumm**, um Hintergrundgeräusche zu vermeiden



Um Fragen zu stellen, benutzen Sie bitte die Chatfunktion



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Federal Department of Foreign Affairs FDFA

Federal Department of Economic Affairs, Education and Research

Einführung in die menschenrechtliche Sorgfaltsprüfung

Erwartungen des Bundes

Webinar UNGCSL 15.03.2022

Rémy Friedmann - EDA



Nationaler Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte

- Umsetzung der UNO-Leitprinzipien durch die Schweiz
- Schutz der Menschenrechte im Rahmen der wirtschaftlichen Tätigkeiten des Bundes und der Schweizer Unternehmen
- Unterstützung für die Unternehmen
- Politische Kohärenz





Erwartungen des Bundesrates

Der Bundesrat erwartet von den in der Schweiz ansässigen und/oder tätigen Unternehmen, dass sie **überall, wo sie tätig sind**, ihre menschenrechtliche Verantwortung wahrnehmen und dass sie **eine menschenrechtliche Sorgfaltsprüfung einführen**. Schweizer Unternehmen müssen somit **jegliche negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte vermeiden**.

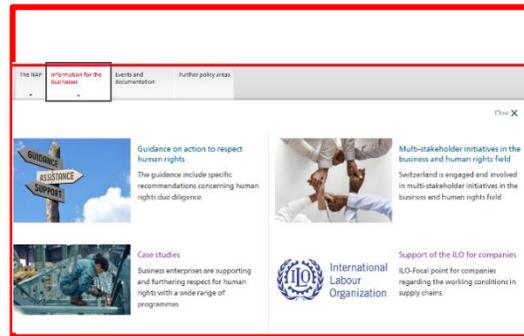


Warum Menschenrechte für Unternehmen wichtig sind

- Erhöhte Wettbewerbsfähigkeit und besseren Marktzugang
- Gesteigerte Produktivität und bessere Produktqualität
- Grössere Attraktivität als Arbeitgeber
- Bessere Reputation und höhere Resilienz



Die Erwartungen des Bundesrates an die Unternehmen klären und kommunizieren



SECO/EDA Website
auf 4 Sprachen
www.nap-bhr.admin.ch

The screenshot shows the website's navigation menu with 'Information for the businesses' highlighted. The main content area includes a 'Topicality' section with a photo of two men signing a document. To the right, a 'Contact' section is highlighted with a red box, providing the email address info.nap-bhr@seco.admin.ch. Below the 'Contact' section, an 'Agenda' section is also highlighted with a red box, listing training events such as 'Human Rights Due Diligence in Practice' and 'For SME in the Swiss chocolate industry: integrating human rights due diligence into procurement practices'.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Federal Department of Foreign Affairs FDFA

Federal Department of Economic Affairs, Education and Research

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

MENSCHENRECHTLICHE SORGFALTSPRÜFUNG

Steigende
Erwartungen &
Internationale
Entwicklungen

STEIGENDE ERWARTUNGEN AN UNTERNEHMEN

Zivilgesellschaft

INDEPENDENT

BMW and others buying leather causing rapid destruction of forest, home to isolated tribe and rare wildlife, research finds

None of Europe's 10 largest manufacturers of cars with leather interiors was able to fully trace the origins of the leather it was using, report finds

June Dalton | @JournJune | Wednesday 30 September 2020 07:05



Benchmarks & Ratings



Investoren



Bloomberg Green

BlackRock to Press Companies on Human Rights and Nature

By Saïel Kahan and Annie Massa
March 18, 2021, 5:01 AM GMT+1 Updated on March 18, 2021, 1:26 PM GMT+1

Bloomberg

Finance

Meat Companies Get Pressure from Investors to Improve Working Conditions

By Isis Almeida

FINANCIAL TIMES

Apple shareholders call for human rights transparency

Two-fifths defy management to back proposal on freedom of expression

BARRON'S

ESG INVESTING

Human Rights Is the Next Frontier of Sustainable Investing

By Leslie P. Norton Oct. 22, 2020 3:03 pm ET



In the next few years, your investment manager may be signing a pledge to urge companies you own to address any human rights problems, anticipate them, and remedy them.

This is the plan of the U.N.-backed Principles for Responsible Investment, whose signatories are the many asset managers who have grown

Geschäftspartner & -Kunden (B2B)

91%

Of companies take sustainability criteria into account in purchasing decisions.

Sektor-Initiativen



amfori Trade with purpose

Sedex

Our members form a global community of leaders who want to make it simpler to do business that's good for everyone.

ecovadis

Lieferantenkodex & Selbsteinschätzung



Konsumenten

youmatter

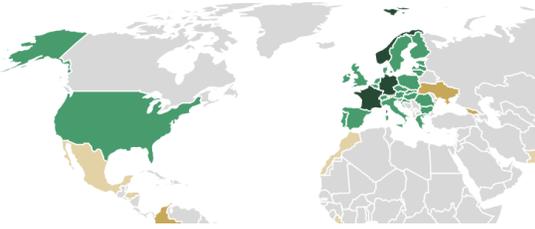
Consumers Want Transparent & Authentic Companies That Care About Social And Environmental Issues

ecovadis

85%

Of consumers are more likely to buy from a company with a reputation for sustainability than from a neutral company.

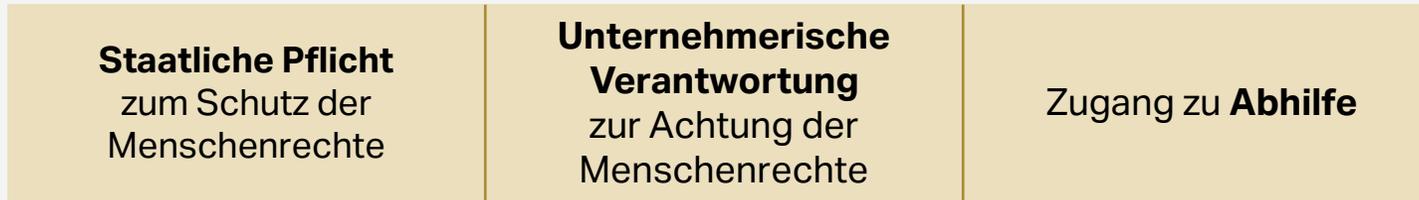
Regierungen / Gesetzgeber



<https://www.focusright.ch/world-map>

INTERNATIONALE STANDARDS ALS NORM

«Protect, respect, remedy»



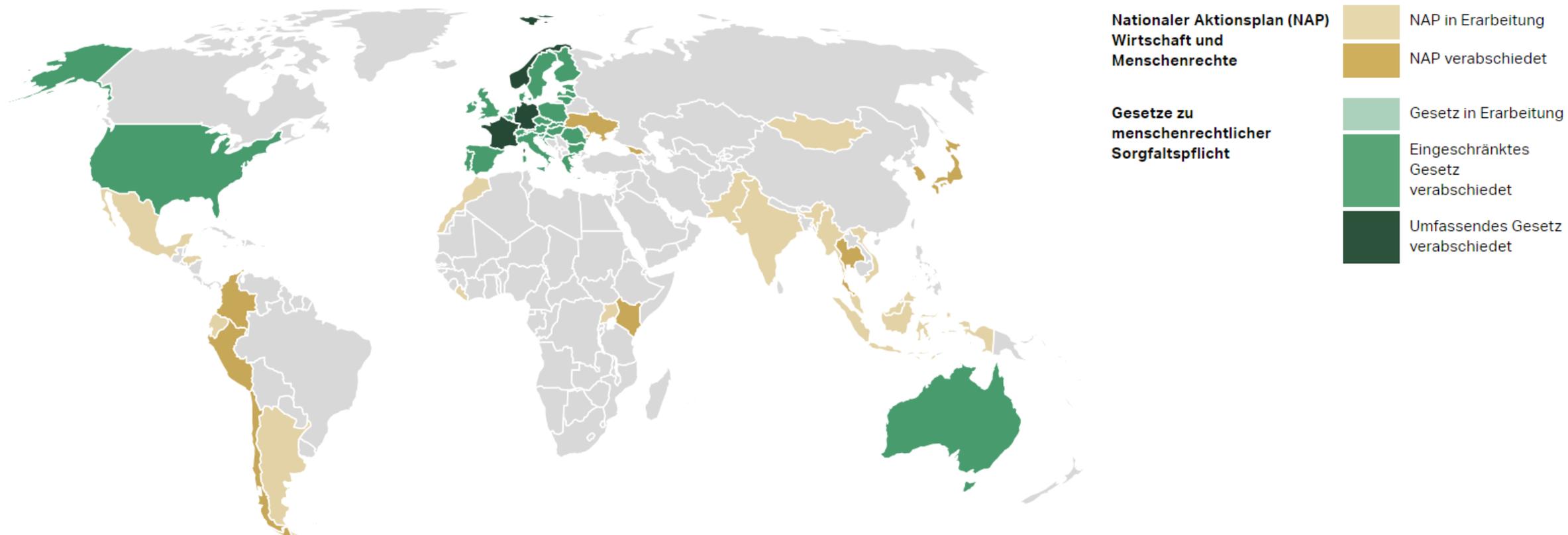
Schweiz: Nationaler Aktionsplan
Wirtschaft & Menschenrechte



<https://www.nap-bhr.admin.ch/napbhr/en/home.html>

STEIGENDE RECHTLICHE ANFORDERUNGEN

International & national



Status Dezember 2021.
Weitere Informationen über die rechtlichen Entwicklungen im Bereich Wirtschaft
und Menschenrechte in den einzelnen Ländern finden Sie auf der Weltkarte unter
<https://www.focusright.ch/world-map>

DEUTSCHLAND: LIEFERKETTEN-SORGFALTPFLICHTENGESETZ (LKSG)



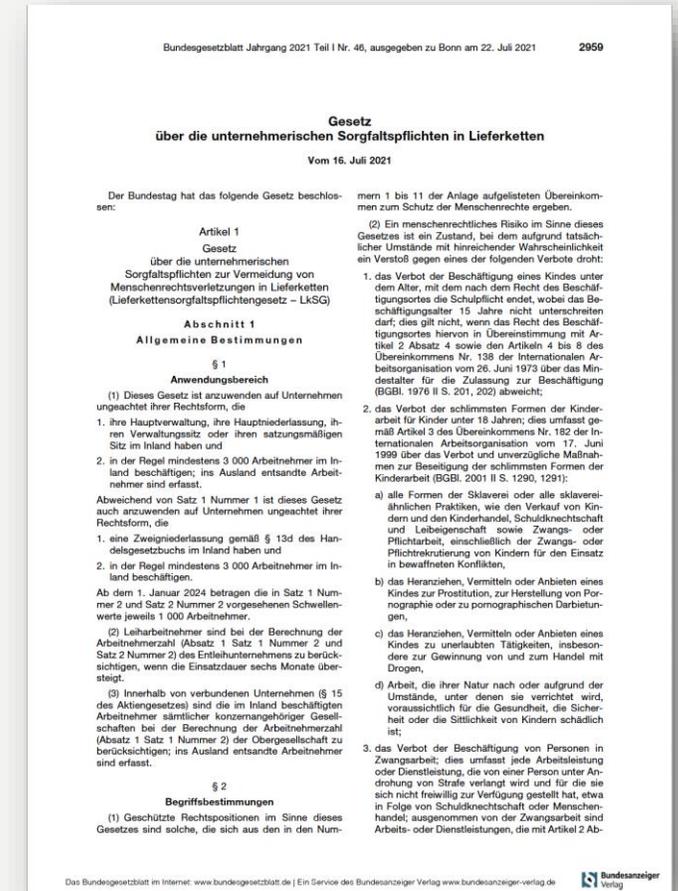
Geltungsbereich

- Januar 2023: Unternehmen mit über **3000 Arbeitnehmern** in Deutschland (ca. 600 Unternehmen)
- Ab Januar 2024: Unternehmen mit über **1000 Arbeitnehmern** (knapp 2'900 Unternehmen)
- Inkl. **ausländische Firmen** mit Niederlassung in Deutschland

Anforderungen: Unternehmen werden durch das Gesetz zur Einführung von Prozessen unternehmerischer Sorgfalt verpflichtet. Diese erstreckt sich auf die Themenbereiche:

- Menschenrechte
- Umwelt
- Umfasst eigenen Geschäftsbereich und Zulieferer

Kontrolle der Einhaltung der Sorgfaltspflichten: Erfolgt jährlich durch die Bundesbehörden



Original (DE):
https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&jumpTo=bgbl121s2959.pdf#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl121s2959.pdf%27%5D_1628752413712

EU: VERPFLICHTENDE MENSCHENRECHTLICHE SORGFALTSPRÜFUNG



23. Februar 2022: EU-Kommission veröffentlicht **Entwurf eines europäischen Gesetzes** zur unternehmerischen Sorgfaltspflicht für Umwelt und Menschenrechte

Inhalt des Entwurfs:

- Einführung von **Sorgfaltspflichten** für Unternehmen mit:
 - > 500 Mitarbeitenden
 - > 250 Mitarbeitenden, wenn sie in Hochrisikosektoren tätig sind
- Umfasst negative Auswirkungen auf Menschenrechte und Umwelt
- In der vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette («established business relationships»)
- Ausgestaltung der Sorgfaltspflichten orientiert sich an internationalen Standards

Durchsetzungsmechanismen:

- **Aufsicht** über Erfüllung der Sorgfaltspflichten durch nationale Behörden mit Möglichkeit zur Sanktionierung
- **Zivilrechtliche Haftung** für Schäden, die aufgrund mangelnder Sorgfalt entstanden sind



Brussels, 23.2.2022
COM(2022) 71 final
2022/0051 (COD)

Proposal for a

DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL
on Corporate Sustainability Due Diligence and amending Directive (EU) 2019/1937

(Text with EEA relevance)

{SEC(2022) 95 final} - {SWD(2022) 38 final} - {SWD(2022) 39 final} -
{SWD(2022) 42 final} - {SWD(2022) 43 final}

Quelle:

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/1_1_183885_prop_dir_susta_en.pdf



SCHWEIZ

KVI-Gegenvorschlag und VSoTr

SCHWEIZ: KVI-GEGENVORSCHLAG & VSOTR



Neue Pflichten für Unternehmen in drei Themenbereichen, in Kraft seit 1. Januar 2022:

NICHT-FINANZIELLE BERICHTERSTATTUNG

Berichterstattungspflicht über nicht-finanzielle Belange in den Bereichen **Umwelt, Soziales, Arbeit, Menschenrechte und Korruption**.

KINDERARBEIT

Sorgfalts- und Berichterstattungspflichten für Unternehmen, bei denen ein «begründeter Verdacht» besteht, dass ihre Produkte und Dienstleistungen unter **Einsatz von Kinderarbeit** hergestellt oder erbracht wurden.

KONFLIKTMINERALIEN

Sorgfalts- und Berichterstattungspflichten für Unternehmen, die Zinn, Tantal, Wolfram oder Gold enthaltende **Mineralien & Metalle aus Konflikt- und Hochrisikogebieten** in die Schweiz importieren oder in der Schweiz bearbeiten.

SANKTIONSMECHANISMEN

Bei Verletzung der Berichtspflicht über nichtfinanzielle Informationen sowie über die Konfliktmineralien und Kinderarbeit droht eine Busse von bis zu CHF 100'000.-.



Welche Unternehmen sind betroffen?

Die **Berichterstattungspflicht** gilt für Publikumsgesellschaften und grosse Finanzinstitute mit in zwei aufeinander folgenden Geschäftsjahren,

- mindestens **500 MitarbeiterInnen** und
- einer Bilanzsumme über **20 Mio CHF** und/oder
- einem Umsatz von **40 Mio CHF**

Nicht im Geltungsbereich sind Unternehmen,

- die von einem berichterstattungspflichtigen Unternehmen kontrolliert werden
- die einen gleichwertigen Bericht nach ausländischem Recht erstellen müssen (z.B. [EU CSR-Richtlinie](#))

Formale Anforderungen an den Bericht:

- **Jährliche** Berichterstattung
- In einer Landessprache oder auf Englisch
- **Unterzeichnet** vom **obersten Leitungs- oder Verwaltungsorgan (Verwaltungsrat)**
- **Genehmigt** vom Organ, das für die Genehmigung der Jahresrechnung zuständig ist (**Generalversammlung**)
- Umgehend nach Genehmigung elektronisch veröffentlicht
- Mind. 10 Jahre lang öffentlich zugänglich
- Es ist keine externe Prüfung erforderlich



BERICHTERSTATTUNGSPFLICHT (2/2) - INHALT

Der Bericht erstreckt sich auf Tochtergesellschaften und kontrollierte Einheiten weltweit

Themen, die behandelt werden sollen:

- Umweltbelange, insbesondere CO₂ Ziele
- Sozialbelange
- Arbeitnehmerbelange
- Achtung der Menschenrechte
- Korruptionsbekämpfung

Dazu gehört eine **Beschreibung des Geschäftsmodells und der Wertschöpfungskette.**

Inhalt in jedem Themenbereich:

1. Angaben zu den verfolgten Konzepten (Strategien, Massnahmen, Prozesse) inkl. der angewandten Sorgfaltsprüfung
2. Darstellung der Massnahmen und Wirksamkeit
3. Beschreibung der wesentlichen Risiken entlang der Wertschöpfungskette
4. Angabe zu nichtfinanziellen Leistungsindikatoren

Comply or explain:

Ein Verzicht auf die Berichterstattung über einzelne Elemente ist zulässig, muss aber "klar und begründet" erklärt werden.

WAS IST KINDERARBEIT UND WAS SIND DIE NEUEN ANFORDERUNGEN (1/2)?



Was ist Kinderarbeit?

Das Gesetz bezieht sich auf die Definition [der Internationalen Arbeitsorganisation \(ILO\)](#) zu missbräuchlicher Kinderarbeit.

- Vereinfacht gesagt, darf das Mindestalter zur Beschäftigung von Minderjährigen **nicht unter 15 Jahren** liegen und die Arbeit darf das Kind **nicht vom Schulbesuch abhalten**.
- **Für gefährliche und gesundheitsgefährdende Arbeiten** gelten besondere Schutzbedingungen.

Geltungsbereich

- **Die Sorgfalts- und Berichterstattungspflicht zur Kinderarbeit** gilt für Unternehmen, die Produkte und Dienstleistungen anbieten, bei denen ein **«begründeter Verdacht»** besteht, dass sie unter Einsatz von Kinderarbeit hergestellt oder erbracht wurden.
- Zur Bestimmung des Geltungsbereichs müssen Unternehmen eine **«Verdachtsprüfung»** für Produkte und Dienstleistungen durchführen.

Ausnahmen gemäss [Verordnung](#)

- 1) Prüfschritt: Schwellenwerte - Ausnahme für KMU
- 2) Prüfschritt: Risikoeinstufung - Ausnahme für Unternehmen mit geringen Risiken (Hinweis auf Ländereinstufung im [UNICEF Index](#))
- 3) Keine Ausnahme im Falle von „offensichtlichem“ Einsatz von Kinderarbeit



https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_27555/lang--en/index.htm

WAS IST KINDERARBEIT UND WAS SIND DIE NEUEN ANFORDERUNGEN (2/2)?

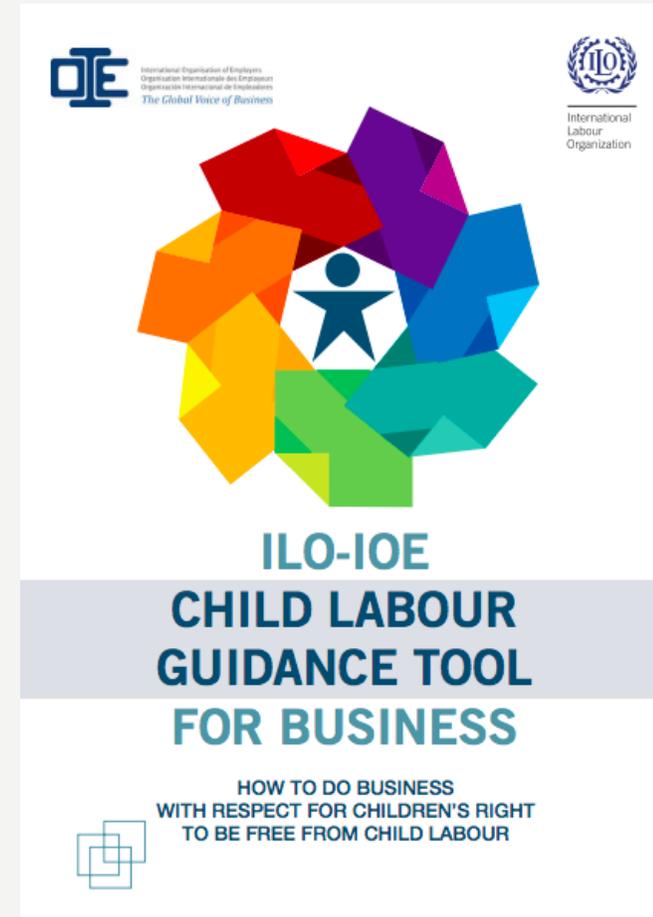
Alternative zur Umsetzung gemäss Schweizer Gesetz:

Anwendung von internationalen Regelwerken in ihrer Gesamtheit:

- ILO-Übereinkommen Nr. 138 und 182 und das [ILO-IOE Child Labour Guidance Tool for Business](#), **und**
- [OECD-Leitfaden](#) für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln **oder** die [UNO-Leitprinzipien](#) für Wirtschaft und Menschenrechte

Verweise

Umsetzung der Sorgfaltspflichten gemäss dem [ILO-IOE Child Labour Guidance Tool for Business](#)





WAS SIND KONFLIKTMINERALIEN UND WAS SIND DIE NEUEN ANFORDERUNGEN? (1/2)

Was sind Konfliktminerale?

- Analog zur [EU-Verordnung über Konfliktminerale](#)
- **4 Materialien:** zinn-, tantal-, wolfram- oder goldhaltige Mineralien oder Metalle aus Konflikt- und Hochrisikogebieten
- **Problematik:** In politisch instabilen Gebieten können mit dem Handel von Mineralien bewaffnete Gruppen finanziert, Zwangsarbeit und andere Menschenrechtsverletzungen gefördert und Korruption und Geldwäsche unterstützt werden.

Was sind Konflikt- und Hochrisikogebiete?

- Verordnung - Analog zur EU: Gebiete mit bewaffneten Konflikten, fragilen Situationen, ohne Staatsführung oder Sicherheit ("failed states") und Gebiete, in denen systematische Menschenrechtsverstöße stattfinden
- Verweis auf [EU-Empfehlung 2018/1149](#) mit einer Liste öffentlich zugänglicher Informationsquellen: z.B. Resolutionen des UN-Sicherheitsrats oder länderspezifische Informationen des UN-Hochkommissariats für Menschenrechte
 - Indikative, nicht abschliessende Liste von [RAND Europe](#)
- Analyse im Einzelfall ist Teil der unternehmerischen Sorgfaltspflichten





WAS SIND KONFLIKTMINERALIEN UND WAS SIND DIE NEUEN ANFORDERUNGEN? (2/2)

Geltungsbereich

- Unternehmen mit **Sitz oder Hauptverwaltung in der Schweiz**, unabhängig von der Unternehmensgrösse und Rechtsformen
- Die Sorgfalts- und Berichterstattungspflichten gelten für alle Unternehmen **ab bestimmten Einfuhr- oder Verarbeitungsmengen** zinn-, tantal-, wolfram- oder goldhaltige Mineralien oder Metallen aus Konflikt- und Hochrisikogebieten
- **Schwellenwerte** sind im Anhang der [Verordnung](#) aufgelistet
- **Ausnahmen** für recycelte Metalle

Aktivitäten

- **Import** von Mineralien und Metallen: physisch und als zollrechtlich relevanter Vorgang
- **Bearbeitung** von Mineralien und Metallen

Alternative zur Umsetzung gemäss Schweizer Gesetz:

Anwendung von internationalem Regelwerk in seiner Gesamtheit:

- [OECD-Leitfaden zu Konfliktmineralien](#) **oder** [EU-Verordnung über Konfliktmineralien](#)



Verweise

Umsetzung der Sorgfaltspflichten gemäss dem [OECD-Leitfaden zu Konfliktmineralien](#)

ÜBERSICHT - SORGFALTS- & BERICHTERSTATTUNGSPFLICHTEN FÜR KONFLIKTMINERALIEN / KINDERARBEIT



Sorgfalts- und Berichterstattungspflichten

1. Unternehmen müssen ein (Lieferketten-) **Managementsystem** in Bezug auf Konfliktminerale und Kinderarbeit umsetzen, in welchem Folgendes festgelegt wird:
 - Eine umfassende **Lieferkettenpolitik**
 - Ein System zur **Rückverfolgbarkeit** in der Lieferkette
2. **Risikobeurteilung** zu negativen Auswirkungen in der Lieferkette (inkl. Meldeverfahren)
3. **Risikomanagement-Plan** und **Massnahmen** zur Minimierung der identifizierten Risiken
4. **Jährlicher Bericht** über die Einhaltung der Sorgfaltspflichten

Formale Anforderungen

- Die Verantwortung für die Berichterstattung und Sorgfaltspflichten obliegt der **obersten Leitung des Verwaltungsorgans**.
- Prüfung der Einhaltung von Sorgfaltspflichten: **Externe Prüfung** durch anerkanntes Revisionsunternehmen für Konfliktminerale, nicht aber für Kinderarbeit

WEITERE INFORMATIONEN: Q&A FÜR UNTERNEHMEN

**focus
right**

ADDRESSING CHILD LABOUR RISKS

Q&A to support companies' due diligence



www.focusright.ch/en/child-labour

**focus
right**

CONFLICT MINERALS

Q&A to support companies' due diligence



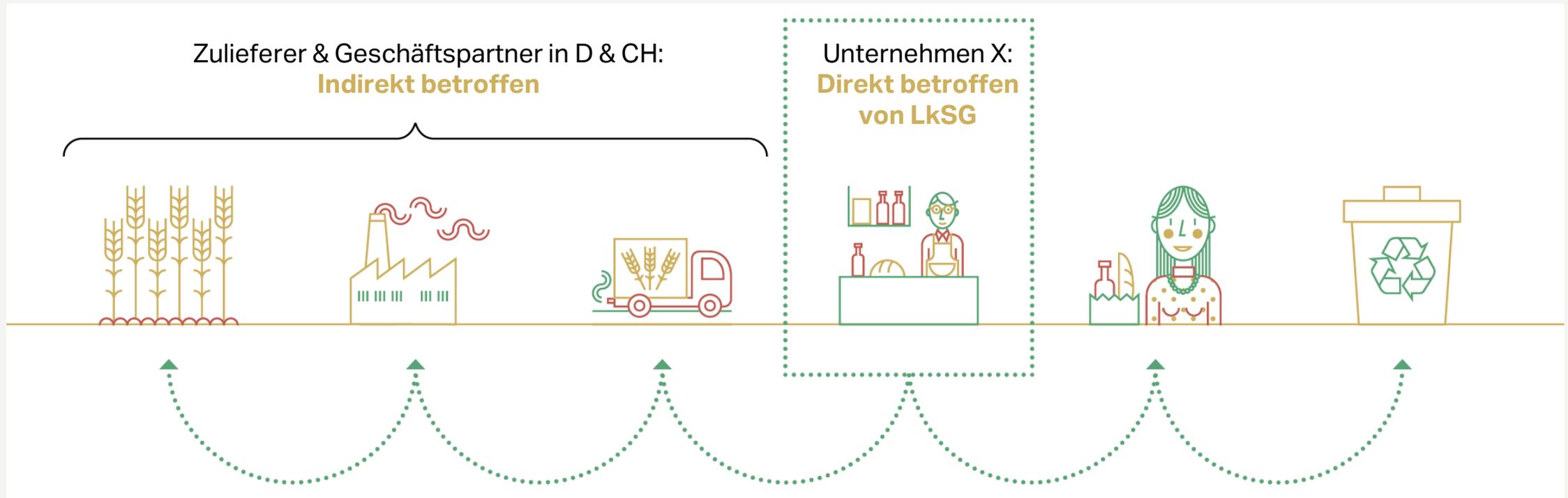
www.focusright.ch/conflict-minerals

MENSCHENRECHTLICHE
SORGFALT

Orientierung im
Regulierungs-
Dschungel

DIREKTE & INDIREKTE AUSWIRKUNGEN VON GESETZEN

- Gesetze haben **direkte und indirekte Auswirkungen** auf Unternehmen, die durch Wertschöpfungsketten miteinander verbunden sind
- Sorgfaltspflicht verlangt, dass **Risiken in Wertschöpfungsketten** (z.B. bei Zulieferern) identifiziert werden
- **Zulieferer** und andere **Geschäftspartner** sind **indirekt** von Gesetzen (inkl. in anderen Ländern) betroffen, da die direkt betroffenen Unternehmen die Sorgfaltspflichtanforderungen an sie weitergeben.



WIE GESETZEN BEGEGNEN? - INTERNATIONALE STANDARDS ALS NORM

Anforderungen der internationalen Standards als gemeinsamer Nenner der meisten Gesetze:

- UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln



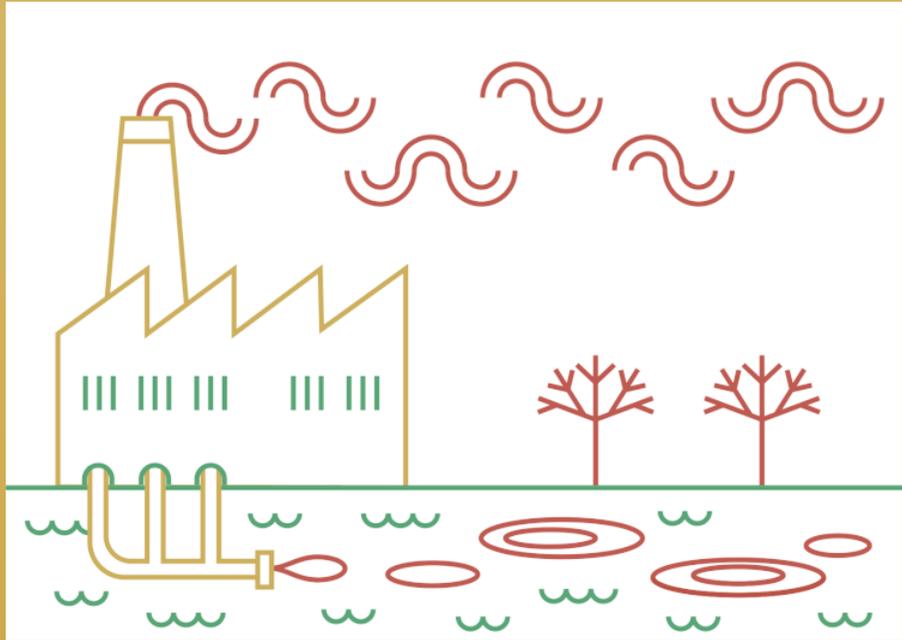
Praxis-Tipp:
Orientierung an
internationalen
Standards

Q&A – Teil 1

MENSCHENRECHTLICHE SORGFALT

Worin besteht sie?

WAS IST MENSCHENRECHTLICHE SORGFALT?



Ziel der menschenrechtlichen Sorgfalt ist es, **negative Auswirkungen** auf Mensch und Umwelt zu **vermeiden**, die durch das Unternehmen selbst oder durch Akteure der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette verursacht werden.

KERNELEMENTE MENSCHENRECHTLICHER SORGFALT

Gemäss OECD Leitsätze &
VN-Leitprinzipien

Wie bringt ein Unternehmen
glaubwürdig zum Ausdruck, dass es
seiner Verantwortung für die
Achtung der Menschenrechte
nachkommt?

Grundsaterklärung



Risiko- & Wirkungsanalyse

Wie ermittelt ein Unternehmen
potenzielle & tatsächliche
Auswirkungen seines Handelns auf
die Menschenrechte?



Massnahmen

Wie identifiziert & implementiert ein
Unternehmen effektive,
risikobasierte Massnahmen zur
Beendigung, Verhinderung &
Abschwächung negativer
Auswirkungen?



Einbettung

Wie integriert ein Unternehmen die
menschenrechtliche Sorgfaltsprüfung in
existierende Geschäftsabläufe?



Beschwerdemechanismus & Abhilfe

Was braucht es für einen effektiven
Beschwerdemechanismus? Wie kann
ein Unternehmen diesen nutzen, um
frühzeitig menschenrechtliche
Auswirkungen zu erkennen?



Monitoring & Kommunikation

Wie überprüft ein Unternehmen
die Wirksamkeit seiner
Massnahmen?
Wie kommuniziert es transparent
über seine Auswirkungen und
den Umgang damit?

1. GRUNDSATZERKLÄRUNG



Um was geht es?

In der Selbstverpflichtung zum Ausdruck bringen, als Unternehmen der Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte gerecht zu werden.

Arten von Verpflichtungen

- Eigenständige Erklärung
- Integrierte Erklärung (z.B. Code of Conduct)

Prozess & Verbreitung

- Von **höchster Führungsebene** verabschiedet
- Öffentlich verfügbar und **wirksam und aktiv kommuniziert** entlang der gesamten Wertschöpfungskette (z. B. an Beschäftigte, Lieferanten, Geschäftspartner, Kunden und andere relevante Parteien)

Geltungsbereich

- **Gesamte Wertschöpfungskette** vor- und nachgelagerte Bereiche sowie das Unternehmen selbst

Inhalt

- **Umfasst alle Menschenrechte** - Verweis auf die wichtigsten internationalen Konventionen / Standards
- Verpflichtung zur besonderen Berücksichtigung und Konsultation **besonders schutzbedürftiger Gruppen**
- Klare **Verantwortlichkeiten**, Verpflichtung zur Schaffung eines Umsetzungsrahmens und regelmässige Überprüfung

PRAXISBEISPIEL GRUNDSATZERKLÄRUNG



“Es gibt keinen Unterschied zwischen unserer **Geschäftsstrategie** und unserer **Nachhaltigkeitsstrategie**... sie sind vollständig integriert.»

Alan Jope, CEO,
Unilever

We are happy to have you on board

KUONI GROUP
Travel Industry Services

Statement of Commitment on Human Rights

kuoni.com

dormakaba

Statement of Commitment on Human Rights

Classification: Public

dormakaba Statement of Commitment on Human Rights

This Statement of Commitment on Human Rights formalizes and specifies the commitment of dormakaba to support and respect human rights for all people, as outlined in the dormakaba Code of Conduct.

Subject matter and objective

The objective of this Statement of Commitment is to provide a common framework for the company's responsibility to respect human rights that is globally valid and underlies all its business activities and partnerships. It shall introduce a more effective and proactive management approach on human rights for the Group.

This Statement of Commitment clarifies:

- the relevant international human rights frameworks that dormakaba subscribes to
- the company's salient human rights issues
- the company's human rights due diligence framework describing the appropriate policies and processes to implement its human rights commitment.

Purpose

As stated in its Code of Conduct, dormakaba supports and respects the protection of internationally proclaimed human rights and labor standards. The company fully respects the personal dignity, privacy and individual rights of its employees, customers, suppliers and other stakeholders.

dormakaba aspires to play a leading role in responsible business conduct. Respecting human rights is an integral part of responsible business and builds on **Trust**, which is the company's brand promise. The company wants to maintain the trust of all our stakeholders by treating people conscientiously and with dignity.

dormakaba acknowledges that all companies can potentially have an impact on human rights: either directly through their operations or via business relations. dormakaba recognizes the importance of human rights and already expressed its position in its annual Communication on Progress as a member of the UN Global Compact since 2013. For dormakaba, respecting human rights means doing the right thing and continuously putting efforts into ensuring that day-to-day business decisions contribute to upholding and do not infringe human rights.

dormakaba Holding AG | Hofwiesenstrasse 24 | 8153 Rümlang | Switzerland | T +41 44 818 90 11 | F +41 44 818 90 18 | www.dormakaba.com

Available online: shorturl.at/rwNR5

2. RISIKO & WIRKUNGSANALYSE



Um was geht es?

Alle tatsächlichen oder potenziellen nachteiligen menschenrechtlichen **Auswirkungen ermitteln und bewerten**, an denen das Unternehmen durch die eigene Tätigkeit oder durch seine Geschäftsbeziehungen beteiligt ist.

Grundlegende Anforderungen:

- Berücksichtigung aller Menschenrechte
- Betrachtung der gesamten Wertschöpfungskette
- Berücksichtigung aller potenziell Betroffenen
- Konsultation von Expert*innen
- Priorisierung von Risiken
- Regelmässige Wiederholung

Schrittweise Umsetzung



SWISS TEXTILE AG*



Chief Executive Officer

Profil

Firmenname	Swiss Textile AG*
Gründung	1931
Anzahl Mitarbeiter in CH	320
Hauptsitz	Schweiz

Firmenbeschreibung

- Mittelständische Schweizerische Textilfirma
- Design und Verkauf von Baumwoll-Shirts
- 5 eigene Filialen für den Verkauf in der Schweiz und Firmenkunden (B2B) in Deutschland, Frankreich und Österreich
- Keine eigenen Fabriken, Produktion hauptsächlich in Indien, Bangladesch und in der Türkei

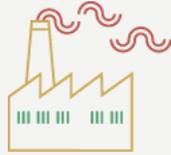
*Fiktives Unternehmensbeispiel

1) DARSTELLUNG WERTSCHÖPFUNGSKETTE



LANDWIRTSCHAFT & ANBAU

Saatgutproduktion, Anbau und Ernte von Baumwolle, v.a. in Indien, China, Brasilien, Usbekistan und Länder in Subsahara - Afrika



VERARBEITUNG

Weiterarbeitung von Baumwolle in Textilfabriken in Bangladesch, Pakistan, China, Türkei, Indien und Vietnam (Produktion von Garnen & Stoffen, Veredelung und Nähen)



TRANSPORT & AGENTEN

Transport der Waren in die Filialen (Schiff und LKW)



HANDEL

Verkauf der Waren in Filialen in Europa



GEBRAUCH

Nutzung der Waren durch Konsumenten (tragen, waschen)



END OF LIFE

Wiederverwertung, Recycling oder Verbrennung der Waren

2) RISIKO-IDENTIFIZIERUNG ENTLANG DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE



LANDWIRTSCHAFT & ANBAU



Occupational H&S



Working hours



Freedom of association



Forced labour



Discrimination



Fair wages



Child labour



Environmental impact

VERARBEITUNG



Occupational H&S



Working hours



Freedom of association



Forced labour



Discrimination



Fair wages



Child labour



Environmental impact

TRANSPORT & AGENTEN



Occupational H&S



Working hours



Freedom of association



Forced labour



Discrimination



Fair wages



Environmental impact

HANDEL



Occupational H&S



Working hours



Freedom of association



Discrimination



Fair wages

GEBRAUCH



Environmental impact

END OF LIFE



Occupational H&S



Working hours



Freedom of association



Forced labour



Discrimination



Fair wages



Child labour

3) RISIKO-PRIORISIERUNG AUFGRUND SCHWEREGRAD & EINTRITTSWAHRSCHEINLICHKEIT



Elements of the textile value chain	Agricultural production	Processing	Transport & agents	Retail	Consumption	End of life
Human rights & Environmental impact						
Forced labour	High	High	High	Low	Low	Mittel
Living wages	High	High	High	Mittel	Low	Mittel
Discrimination, incl. sexual harassment & sexual violence at work	High	High	Mittel	Mittel	Low	Mittel
Working hours	Mittel	High	High	Mittel	Low	Mittel
Environmental impact (e.g. water pollution, pesticides, CO2 emissions)	High	High	Mittel	Low	Mittel	Mittel
Freedom of association & right to collective bargaining	High	High	Mittel	Mittel	Low	Mittel
Health & safety (e.g. at work, product safety)	High	High	Mittel	Low	Low	Mittel

Bestimmung des Schweregrades* basierend auf:

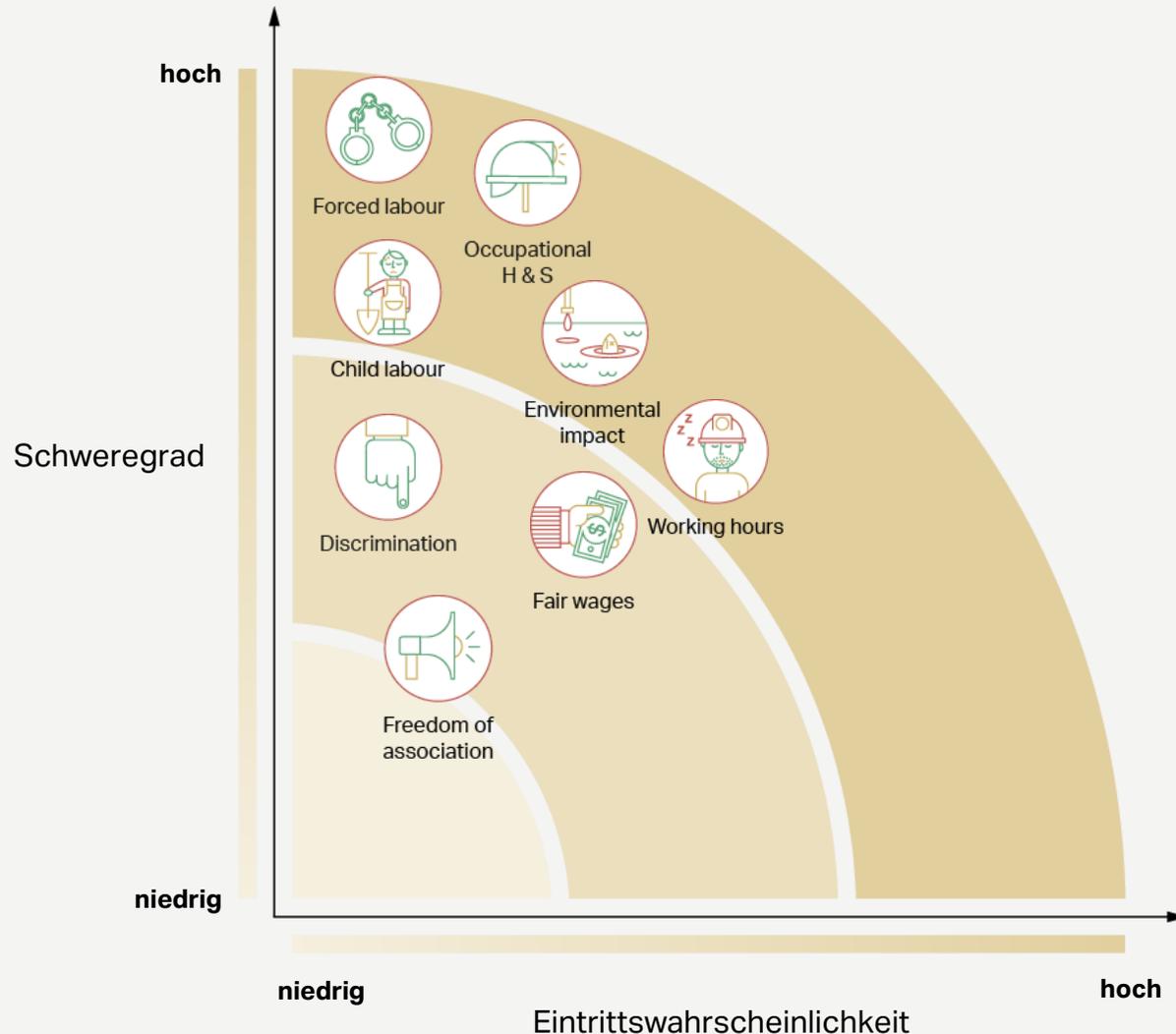
Ausmass « scale »	Ausmass der Auswirkung auf die Menschenrechte → Wie stark wird ein Menschenrecht verletzt/eingeschränkt?
Umfang « scope »	Anzahl betroffener Personen → Wie viele Personen sind betroffen?
Wiedergutmachtung « remediability »	→ Kann die Auswirkung rückgängig gemacht werden? In welcher Zeit?

**Der Schweregrad hat bei der Bewertung grundsätzlich Vorrang gegenüber der Wahrscheinlichkeit.*

Schweregrad:

Hoch
 Mittel
 Tief

3) RISIKO-PRIORISIERUNG AUFGRUND SCHWEREGRAD & EINTRITTSWAHRSCHEINLICHKEIT



Identifikation der schwerwiegendsten Themen («salient issues»)

Bestimmung des Schweregrades* basierend auf:

Ausmass « scale »	Ausmass der Auswirkung auf die Menschenrechte → Wie stark wird ein Menschenrecht verletzt/eingeschränkt?
Umfang « scope »	Anzahl betroffener Personen → Wie viele Personen sind betroffen?
Wiedergutmachtung « remediability »	→ Kann die Auswirkung rückgängig gemacht werden? In welcher Zeit?

Bestimmung der Eintrittswahrscheinlichkeit:

Die Wahrscheinlichkeit, dass eine (potenzielle) Auswirkung eintritt, kann auf vielfältige Weise beschrieben werden:

- allgemeine Begriffe (z. B. sehr wahrscheinlich, wahrscheinlich),
- mathematisch (z. B. 10 zu 100, 10 %)
- Häufigkeit über einen bestimmten Zeitraum (z. B. einmal alle drei Jahre)

**Der Schweregrad hat bei der Bewertung grundsätzlich Vorrang.*

3. MASSNAHMEN



Um was geht es?

Geeignete Massnahmen treffen, um die identifizierten menschenrechtlichen Risiken und negativen Auswirkungen zu **verhindern, zu mindern oder zu beenden**.

Grundlegende Anforderungen:

- Berücksichtigung der Art der Auswirkung
- Betrachtung der gesamten Wertschöpfungskette
- Berücksichtigung von Einflussmöglichkeit & Grad der Beteiligung
- Konsultation von internen und externen Expert*innen

Umgang mit verschiedenen Arten negativer Auswirkungen:



4. EINBETTUNG



Um was geht es?

Erkenntnisse aus der Risiko- und Wirkungsanalyse in alle relevanten **internen Geschäftsbereiche und Abläufe integrieren** und entsprechende Massnahmen zur Einbettung der Menschenrechte ins Unternehmen ergreifen.

Grundlegende Anforderungen

- Angemessene Struktur & Verantwortlichkeiten definieren
- Einbettung in Prozesse & Abteilungen
- Sinnvolle Anreize & Leistungsmanagement
- Angemessene Schulungen
- Zusammenarbeit mit Dritten

Beispiele involvierter Themenbereiche und Funktionen:

Beschwerde- mechanismus	Lieferanten- management	Grundsatz- erklärung & Governance
Kompensations- richtlinien	Schulungen	Internes Audit & Qualitäts- management
Anpassung der Einkaufspraxis	Kunden- management & Marketing	Budget-Verteilung

PRAXISBEISPIEL EINBETTUNG UND INTEGRATION

ABB's "human rights champions"

Human Rights training plan
Offer

	Target	Organization	Aim	Trainers
HuRi Awareness Training	<ul style="list-style-type: none"> • Management Team members • Functions leads 	<ul style="list-style-type: none"> • 1-hour training • Interactive web-based (wb) or face to face 	<ul style="list-style-type: none"> • HuRi risks awareness • Commitment - leadership • HuRi strategy support 	<ul style="list-style-type: none"> • Delivery and contents: Global CR* function (GCR)
HuRi Champions Training	<ul style="list-style-type: none"> • HuRi Champions nominated by the business • Based on HuRi risks 	<ul style="list-style-type: none"> • 2.5-hour x 4 modules (wb) • Private study - homework • Final exam 	<ul style="list-style-type: none"> • Build internal competences • HuRi Champions Network 	<ul style="list-style-type: none"> • Delivery and contents: Global CR function (GCR)
HuRi Target Role Training	<ul style="list-style-type: none"> • Marketing and Sales, Procurement, Operations. • Top-down delivery 	<ul style="list-style-type: none"> • 1.5-hour x 2 modules • Interactive web based or face to face 	<ul style="list-style-type: none"> • HuRi risks awareness • HuRi integration in business decision making 	<ul style="list-style-type: none"> • Delivery: HuRi Champions • Contents: GCR
HuRi – E-Learning	<ul style="list-style-type: none"> • All employees 	<ul style="list-style-type: none"> • 1-hour training • Self web-based >>link 	<ul style="list-style-type: none"> • General awareness • Reinforce HuRi in ABB culture 	<ul style="list-style-type: none"> • Training platform • Contents: Global CR function (GCR)

Goal: Human rights (HuRi) are well understood and managed in all ABB operations and along the value chain. HuRi are integrated in ABB's daily business.

©ABB
May 25, 2021 | Slide 8 *Corporate Responsibility



5. MONITORING & KOMMUNIKATION



Monitoring: Um was geht es?

Regelmässige Kontrolle der getroffenen Massnahmen um ihre **Wirksamkeit zu überprüfen** und kontinuierliche Besserung anzustreben.

Grundlegende Anforderungen

- Angemessene qualitative und quantitative Indikatoren
- Einbezug relevanter interner & externen Quellen
- Fokus auf Betroffene und besonders vulnerable Stakeholder
- Integration in bestehende Prozesse (z.B. interne Berichterstattungsverfahren, Audits, Umfragen)

Kommunikation: Um was geht es?

Öffentlich darüber **Rechenschaft ablegen**, wie das Unternehmen seinen menschenrechtlichen Risiken und Auswirkungen begegnet.

Grundlegende Anforderungen:

- Angemessene Form und Häufigkeit
- Zugänglichkeit für vorgesehene Zielgruppe
- Angemessene Transparenz über Angemessenheit der Massnahmen, Einbettung sowie Risiken & Wirkungen
- Informationsquellen schützen

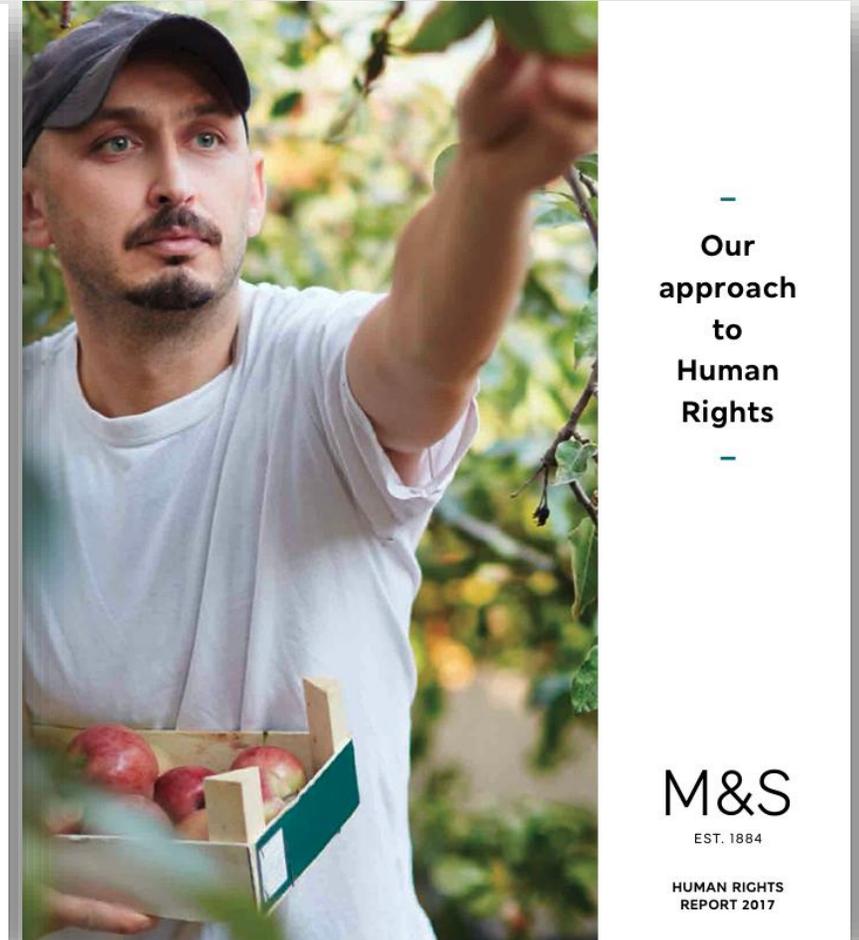
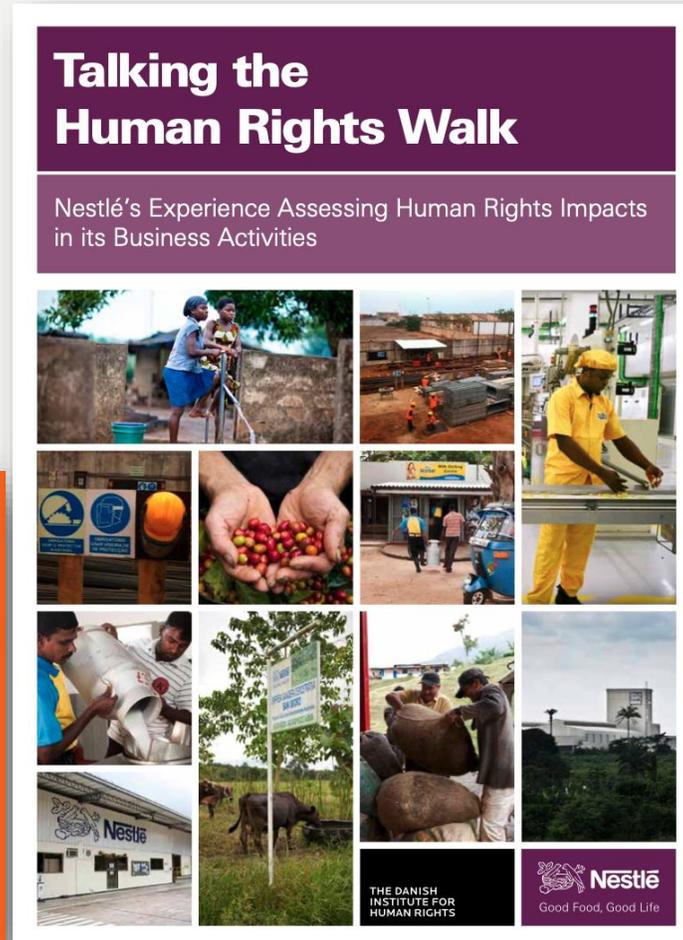
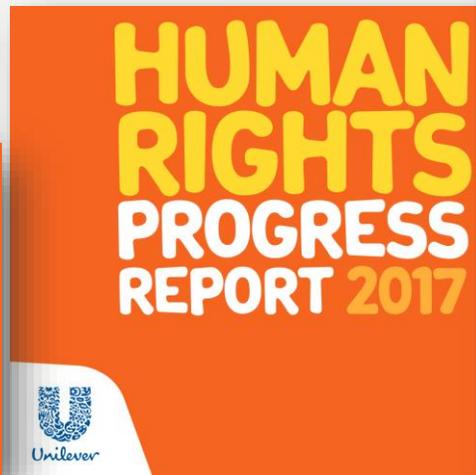
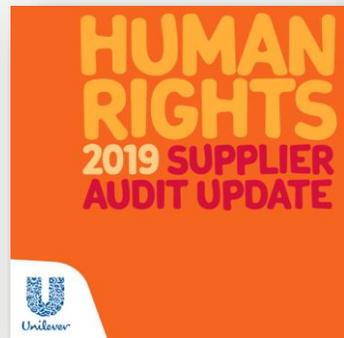
Internationale Rahmenwerke:



PRAXISBEISPIEL MONITORING & KOMMUNIKATION



Separate Berichte zu Menschenrechten



UNILEVER, Human Rights Progress Report, 2017, https://www.unilever.com/Images/human-rights-progress-report_tcm244-513973_en.pdf; UNILEVER, Human Rights 2019 Supplier Audit Update, 2019, https://www.unilever.com/Images/human-rights-2019-supplier-audit-update_tcm244-543032_en.pdf; Nestlé, 2013, https://www.nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-hria-white-paper.pdf; Marc & Spencer, 2017, <https://corporate.marksandspencer.com/documents/plan-a-our-approach/mns-human-rights-report-june2017.pdf>

6. BESCHWERDEMECHANISMUS & ABHILFE



Um was geht es?

Unternehmen sind aufgefordert, in ihrer Lieferkette von (potentiell) negativen Auswirkungen **Betroffenen einen Zugang zu Beschwerdemechanismen zu gewährleisten** bzw. diesen zu fördern.

→ Wirksamkeitskriterien gemäss UNGPs

Im Falle von berechtigten Beschwerden bzw. tatsächlichen negativen Auswirkungen müssen Unternehmen den **Zugang zu Abhilfe ermöglichen** oder diesen – je nach Zusammenhang – selbst gewährleisten.

Ein Beschwerdemechanismus ist ein Verfahren, das einer Person oder auch mehreren Personen die formalisierte Möglichkeit bietet, Bedenken in Bezug auf menschenrechtsrelevante soziale und ökologische Auswirkungen anzusprechen sowie Hinweise auf korrupte Handlungen zu geben.



MENSCHENRECHTLICHE SORGFALT

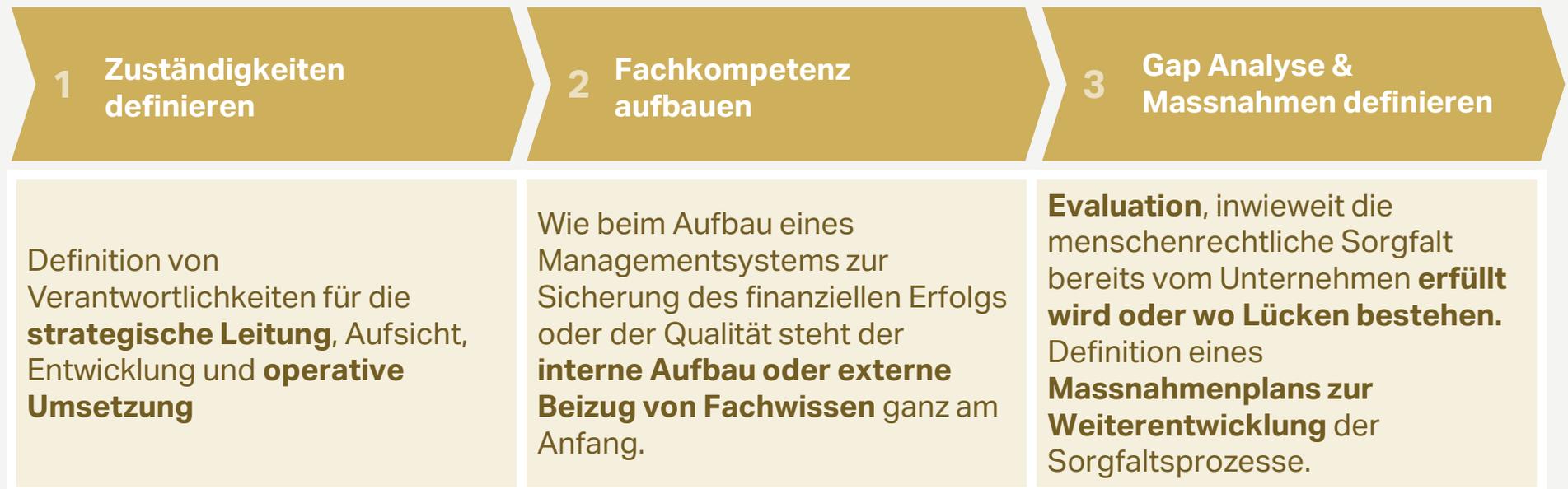
Wie starten?

ERSTE SCHRITTE – WIE STARTEN?

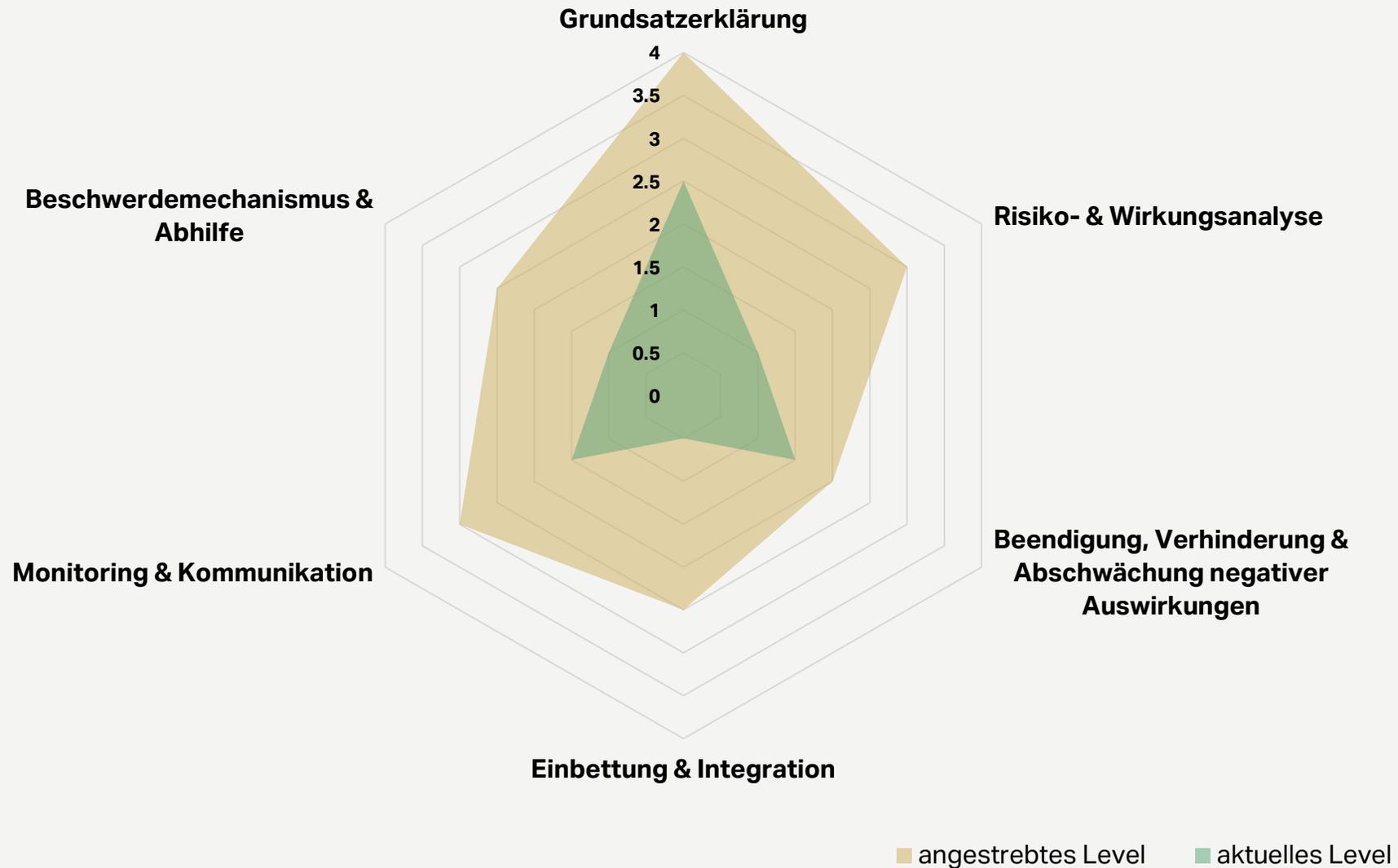
Empfohlener Ansatz:

Unternehmen auf steigende Stakeholder-Anforderungen sowie aktuelle und künftige (gesetzliche) Entwicklungen vorbereiten

- Internationale Standards als **Bezugsrahmen** für die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfalt
- Bei direkter Betroffenheit von Gesetzen: Wo erforderlich, zusätzliche bzw. detailliertere gesetzliche Anforderungen berücksichtigen



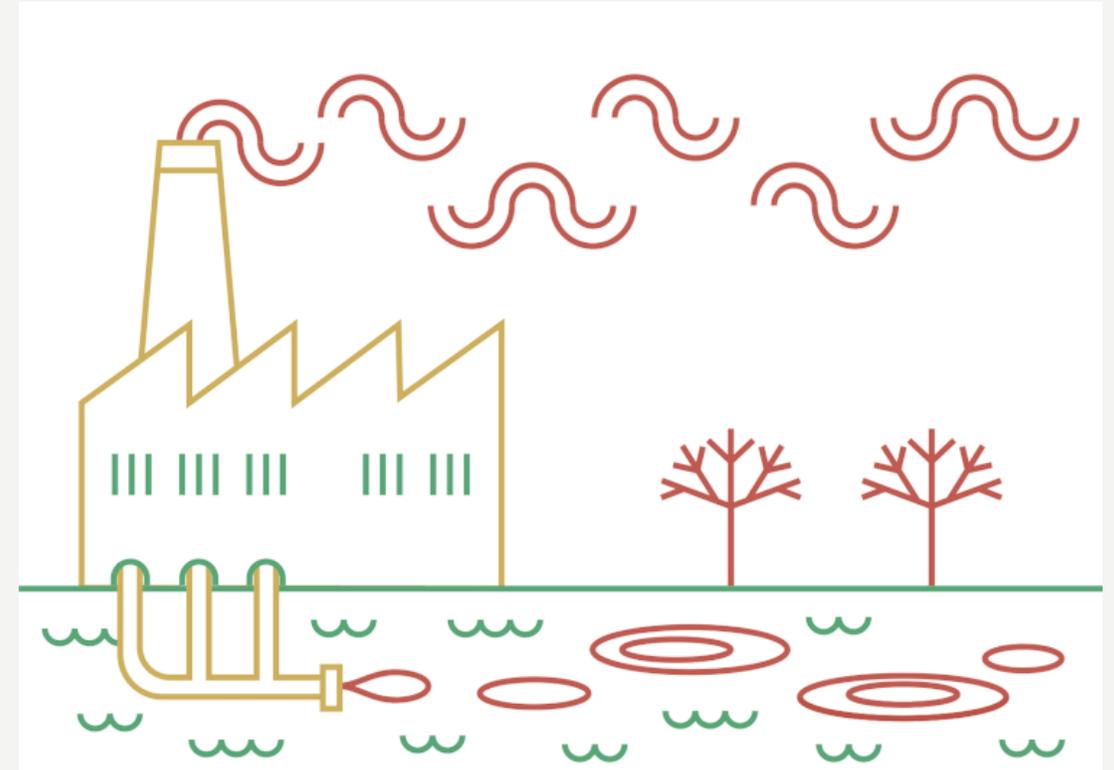
GAP-ANALYSE: UMSETZUNG DER SORGFALTSPRÜFUNG



MENSCHENRECHTLICHE SORGFALTSPRÜFUNG FÜR KMU (1/2)

Besonderheiten für KMU

- Verantwortung für den Respekt der Menschenrechte betrifft alle Unternehmen, unabhängig von ihrer Grösse
- Sorgfaltsprozesse müssen der Grösse und den Umständen des Unternehmens angepasst sein
- Besonderheiten für KMU hängen z.B. ab von:
 - Kapazität / Formalisierungsgrad der internen Prozesse und Managementstruktur
 - Art von Lieferantenbeziehungen und Komplexität der Lieferkette
- Getroffene Massnahmen müssen den Schweregrad der menschenrechtlichen Risiken berücksichtigen



Grundsatz: Besonders schwerwiegende Auswirkungen verlangen umfassende Massnahmen, auch von KMU

MENSCHENRECHTLICHE SORGFALTSPRÜFUNG FÜR KMU (2/2)

Empfehlungen:

- Verantwortlichkeit bestehenden Mitarbeitern mit verwandter Expertise übertragen (z.B. HR, Qualitätssicherung, Nachhaltigkeit etc.)
- Ressourcen bündeln und Erfahrungen mit ähnlichen Unternehmen austauschen - wichtige Rolle der Verbände
- Bereiche und Themen priorisieren, in denen das Risiko für die Menschenrechte am grössten ist
- Existierende Prozesse und Reglemente identifizieren, um Menschenrechte darin zu integrieren
- Learning by doing



ZUSAMMENFASSUNG

Das Ziel der menschenrechtlichen Sorgfaltsprüfung ist es, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu vermeiden, die vom Unternehmen direkt oder indirekt verursacht werden.

Das Verfahren zur Wahrnehmung der menschenrechtlichen Sorgfalt soll...

- ans Unternehmen **angepasst** sein (Grösse, Risikodisposition, Geschäftstätigkeit, operatives Umfeld etc.)
- **kontinuierliche Verbesserung** erlauben: klein beginnen und Schritt für Schritt verbessern

Unternehmen sollten also...

- eine **Grundsatzklärung** verabschieden und deren Umsetzung in operative Prozesse integrieren;
- menschenrechtliche Risiken für potenziell betroffene Personen **identifizieren, evaluieren und priorisieren**;
- sich stets so verhalten, dass sie weder direkt noch indirekt mit Menschenrechtsverletzungen **in Verbindung gebracht** werden (Präventivmassnahmen). Treten doch Menschenrechtsverletzungen auf, müssen Unternehmen Zugang zu Wiedergutmachung ermöglichen.

Angebote des UN Global Compact im Bereich Menschenrechte und Arbeitsnormen



Live Sessions

- Webinar series on: Impact of Human Rights Due Diligence regulations on companies based in Switzerland and Liechtenstein ([Link & Registrierung](#))
- Human Rights Due Diligence Peer Learning & Networking Group ([Link & Registrierung](#))



E-Learnings

- Business and Human Rights: How Companies Can Operationalize the UN Guiding Principles ([Link](#))
- How Procurement Decisions can Advance Decent Work in Supply Chains ([Link](#))
- Improving wages to advance decent work in global supply chains ([Link](#))



Publikationen

- 5 Schritte zum Management der menschenrechtlichen Auswirkungen Ihres Unternehmens ([Link](#))
- Auswahl an weiteren UN Global Compact Publikationen ([Link](#))



Tools

- Nachhaltigkeit im Einkauf: Toolkit für menschenwürdige Arbeit ([Link](#))
- Menschenrechtliche Sorgfalt Info und Analyse Portal ([Link](#))

Mehr E-Learnings auf:



Academy

Mehr Informationen auf globalcompact.ch

Wir freuen uns über jede Kontaktaufnahme an: alice.harbach@globalcompact.ch



Global Compact
Network
Switzerland & Liechtenstein

HRDD Peer Learning & Networking Group

- (After-)Lunch-Online-Meetings, welche alle drei Monate stattfinden
- Plattform für einen informellen Austausch zwischen Fachpersonen im Bereich Wirtschaft und Menschenrechte aus dem Privatsektor
- Chatham-House-Rule
- Sprache: Englisch
- Moderiert durch das UN Global Compact Netzwerk Schweiz & Liechtenstein und focusright
- Microsoft Teams-Kanal zur Fortsetzung / Vertiefung des Gruppenaustauschs

Anmeldung unter: www.globalcompact.ch/hrdd-peer-learning-and-networking-group

Ziele:

- Privatsektor-Fachleute vernetzen, welche an ähnlichen Themen und Herausforderungen arbeiten
- Den informellen Austausch zu Fragen, Learnings und Herausforderungen stärken
- Einen Ausgangspunkt schaffen, um bilaterale Kontakte zu knüpfen und so den Austausch zwischen Fachpersonen zu fördern

Teilnahmevoraussetzungen

- Aktive Teilnahme an den informellen, virtuellen Gruppendiskussionen
- Bereitschaft, eigene Erfahrungen zu teilen und von anderen zu lernen
- Personen aus dem Privatsektor mit beruflichem Bezug zu Wirtschaft und Menschenrechten
- Mitglied beim Global Compact Netzwerk Schweiz & Liechtenstein oder Teilnahme an mindestens einer von focusright moderierten NAP-Veranstaltung.



Q&A

VIELEN DANK!

**focus
right**

In Zusammenarbeit mit:



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



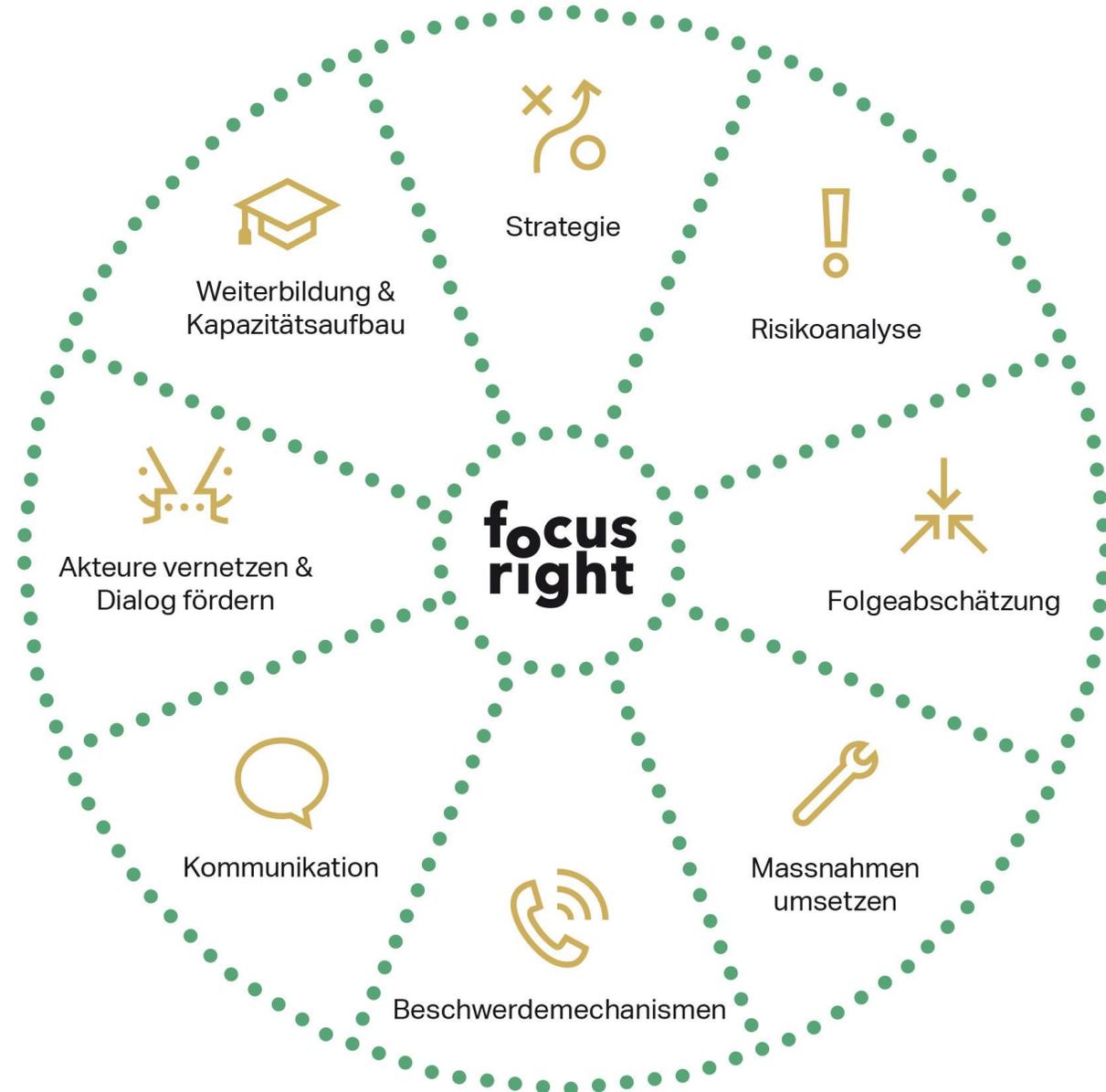
Global Compact
Network
Switzerland & Liechtenstein

Im Rahmen des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft & Menschenrechte

ÜBER FOCUSRIGHT

focusright unterstützt Unternehmen dabei, Menschenrechtsrisiken und deren Auswirkungen in ihren Betrieben und Wertschöpfungsketten zu identifizieren und Lösungsstrategien zu entwickeln.

Mit folgenden massgeschneiderten Dienstleistungen beraten und unterstützen wir Unternehmen bei der Umsetzung ihrer Sorgfaltsprüfung und der Wahrnehmung ihrer Unternehmensverantwortung:



DISCLAIMER

Die focusright GmbH berät Firmen bei der Verankerung und Umsetzung verantwortungsvoller Geschäftspraktiken und der menschrechtlichen Sorgfalt in ihren Unternehmensprozessen und Lieferketten und orientiert sich dabei an den internationalen Menschenrechtsstandards. Die focusright GmbH wendet bei der Erbringung ihrer Beratungsdienstleistungen die geschäftsübliche Sorgfalt an. Massgeblich für die Erfüllung der Beratungsdienstleistungen der focusright GmbH ist dabei nicht die Sorgfalt einer Rechtsanwältin oder eines Rechtsanwalts.

Die von der focusright GmbH erbrachten Dienstleistungen stellen keine Rechtsdienstleistungen dar und können einen anwaltlichen Rat nicht ersetzen. Die focusright GmbH übernimmt keinerlei Gewähr dafür, dass ihr Verständnis der gesetzlichen Anforderungen im Zweifelsfall der Auslegung der Gerichte entspricht.

Alle Ausführungen zu gesetzlichen Anforderungen entsprechen dem Verständnis und der Interpretation der focusright GmbH und entsprechen nicht zwingend den Einschätzungen der Behörden.