

Menneskerettigheder i en opbrudstid Hvad betyder det for danske virksomheder?



INSIGHT

Menneskerettigheder i en opbrudstid: Hvad betyder det for danske virksomheder?

Med USA's udtrædelse af FN's Menneskerettighedsråd er der sat nyt liv i debatten om, hvad vi egentlig skal med menneskerettighederne, og hvis ansvar det er at beskytte dem. I en tid hvor de multilaterale organisationers mandat og berettigelse udfordres, mens fokuset på og forventningerne til erhvervslivets sociale ansvar øges, forbliver menneskerettighederne et u håndterligt og politisk ladet begreb for mange virksomheder. Denne insight giver et kort overblik over de vigtigste forpligtelser for private virksomheder og tips til, hvordan menneskeretsprincipper kan integreres i eksisterende compliance-tiltag.

Idéen om, at virksomheder har et (med)ansvar for sociale og miljømæssige forhold, har siden introduktionen af det ret brede begreb Corporate Social Responsibility ("CSR") i halvfemserne udviklet sig i en mere normativ retning – fra ren "nice to do" til mere "need to do". Samtidig er CSR – til tider også kaldet Environment, Social and Governance ("ESG") – blevet mere 'mainstream' gennem lancering af forskellige virksomhedsdrevne initiativer, introduktion af begreb som "triple bottom line" og "non-financial KPIs" og lancering af en globaludviklingsdagsorden – FN's 17 Verdensmål – der for første gang tildeler den private sektor en officiel rolle i arbejdet med bæredygtig udvikling. At forholde sig (kritisk) til sociale og miljøforhold og at have fokus på værdiskabelse for samfundet som helhed – ud over det selvklaare fokus på værdiskabelse for virksomheden selv – er således ikke længere forbeholdt særligt bevidste virksomheder eller brancher, men er en generel og blivende tendens i dansk og internationalt erhvervsliv.

Blandt de forskellige underemner af virksomheders samfundsansvar forbliver menneskerettighederne det mest kontroversielle og følsomme. Dette til trods for, at det i praksis mange gange er bevist, at grove overtrædelser forekommer (i forsyningskæden) i selv store, velrenommerede selskaber – og at manglende eller dårlig håndtering heraf kan have store økonomiske og omdømmemæssige konsekvenser. Listen over konkrete eksempler inkluderer børne- og tvangsarbejde, moderne slaveri og tvangsforflyttelse af mennesker i bl.a. tekstilindustrien (bomuldshøst og tøjfabrikker), landbrugs- og fiskerisektoren (palme-/kaffe-/tobaks-/kakaoplantager og fiske-/rejetrawlere), elektronikbranchen og mineindustrien.

Danmark har som land tiltrådt en række konventioner, der indeholder menneskeretsforpligtelser, som eksempelvis Den Europæiske Menneskerettighedskonvention, FN's Verdenserklæring om Menneskerettigheder, FN's Konvention om Barnets Rettigheder og ILO's konventioner om arbejdstagerrettigheder m.fl. Konventionerne forpligter den danske stat til effektivt at håndhæve de indeholdte rettigheder og forpligtelser på sit territorie og for sine borgere. Det sker

gennem implementering af principperne i dansk ret, bl.a. i form af forbud mod menneskehandel, tvangs- og børnearbejde samt positive rettigheder såsom ret til fagforening, mindste- og ligeløn og meget andet.

Regulering af arbejdstagerrettigheder er det bedste og mest relevante eksempel på, hvordan det danske samfund – og som en del heraf erhvervslivet – bygger på menneskeretsprincipper. Mange af reglerne er harmoniseret i EU og stiller derfor samme krav som i Danmark til danske virksomheders gøren og laden i andre EU-lande. Flere og flere danske virksomheders forretning involverer lande uden for EU. For virksomheder, der ønsker at "vide og vise" ("know and show" i UNGP's terminologi), at de overholder menneskerettighederne, er det derfor også nødvendigt at forholde sig til aktiviteter, der involverer samarbejdspartnerne, kunder, (under-)leverandører, produkter, (del-)komponenter og serviceydelser uden for EU. Danske myndigheder kan dog som udgangspunkt kun håndhæve reglerne i Danmark.

FAKTABOKS

Danske myndigheders muligheder for retsforfølgelse:

Strafsanktionerede lovovertredelser begået i andre lande kan kun retsforfølges af danske myndigheder, hvis handlingen er begået af en person (herunder en juridisk person, altså et selskab) med dansk statsborgerskab, bopæl eller fast ophold i Danmark, og kun hvis handlingen også er strafbar efter lovgivningen på gerningsstedet (kravet om dobbelt strafbarhed, der dog ikke gælder for særlige kriminalitetstyper, herunder menneskehandel, jf. Straffelovens § 7, stk. 1, nr. 2(a)).

Det er naturligvis også en forudsætning, at de danske myndigheder er opmærksomme på overtrædelser og har praktisk mulighed for at gennemføre den nødvendige efterforskning mv.

Internationale konventioner og principper

Internationale konventioner forpligter ikke direkte private borgere og virksomheder. De senere år er principperne i konventionerne imidlertid kommet til at spille en større og større rolle i debatten om virksomheders sociale ansvar, og de bliver også oftere refereret i forbindelse med lovkrav om virksomheders rapportering (se nedenfor).

UN Guiding Principles on Business and Human Rights ('UNGP')

FN's Guiding Principles on Business and Human Rights ('UNGP') blev vedtaget af FN's Menneskerettighedsråd i 2011, og de er fortsat det officielle udgangspunkt for virksomheders ansvar for menneskerettigheder. Principperne har status af 'soft law', forstået på den måde, at de ikke indeholder retlige forpligtelser men vejledende standarder for, hvordan virksomheder bør forholde sig til og efterleve menneskerettighederne, herunder hvordan eventuelle overtrædelser bør håndteres. UNGP opererer med tre kategorier af tiltag, som virksomheder bør implementere, hvis de ønsker at integrere menneskerettigheder i deres forretning:

1. vedtagelse af en generel virksomhedspolitik om overholdelse af menneskerettighederne
2. formulering og implementering af en menneskerettigheds *due diligence*-proces
3. sikring af oprejsning og/eller kompensation til ofre for eventuelle overtrædelser af menneskerettighederne.

Begrebet 'human rights due diligence' blev introduceret af UNGP. Det skal forstås som en proces eller et værktøj til at afdække virksomheders indvirkning på menneskerettighederne, inklusiv risikoen for overtrædelser. Det kan f.eks. være i form af screening af leverandører og underleverandører. Implementering af *human rights due diligence* i relevante forretningsgange kan være mere eller mindre omfattende alt afhængigt af virksomheders generelle compliance-system(er), koncernstruktur, branche, osv. Som ved andre former for *due diligence* bør processen være risikobaseret og tage udgangspunkt i den konkrete virksomheds eksponering vurderet i forhold til omfang og rækkevidde af mulige negative påvirkninger af menneskerettighederne samt mulighederne for at afhjælpe disse. *Due diligence*-undersøgelser bør suppleres af formulering og integrering af relevante risikohåndterings- og afbødningsmekanismer, monitorering og rapportering.

Selvom *human rights due diligence* indtil videre er frivilligt for danske virksomheder, kan implementering af elementer heraf være nødvendig for at opfylde lovkrav om rapportering og/eller kontraktuelle forpligtelser (se nedenfor). Denne udvikling mod mere konkrete forpligtelser ser ud til at fortsætte, og det er derfor ikke usandsynligt, at *human rights due*

diligence i en eller anden form bliver lovpligtigt for danske virksomheder i fremtiden.

UN Global Compact

Mange danske virksomheder har valgt en proaktiv tilgang til deres samfundsansvar og tiltrådt FN's 'Global Compact'. 'Pagten' er et frivilligt initiativ, hvorigennem virksomheder tilslutter sig ti principper om respekt for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder (herunder udryddelse af tvangs- og børnearbejde), miljøet og modarbejdelse af korrupsion. Global Compact principperne er færre og mere specifikke end UNGP, hvilket på den ene side gør dem lettere at implementere og monitorere. På den anden side er deres anvendelsesområde mere snævert og beskyttelsen derfor mere overfladisk. De er derfor blevet anklaget for at være for uambitiøse og en potentiel genvej for virksomheder til at brande sig som socialt ansvarlige uden egentlig at være det. Uanset denne kritik er det væsentligt at bemærke, at virksomheder, der har tiltrådt Global Compact, er forpligtede til at overholde de ti principper og rapportere offentligt herom. Sker dette ikke, bliver virksomhederne ekskluderet af pagten, der således til en hvis grad virker selvregulerende.

Andre initiativer

I tillæg til UNGP og UN Global Compact er virksomheders forhold til menneskerettighederne forsøgt reguleret – eller måske nærmere optimeret – i en lang række frivillige initiativer og ikke-bindende anbefalinger og retningslinjer. Til de mest udbredte hører 'OECD Guidelines for Multinational Enterprises', der i 2011 blev opdateret til at afspejle UNGP, herunder principperne om respekt, *human rights due diligence* og oprejsning for ofre.

ISO (International Organization for Standardization) har også udgivet en standard for virksomheders sociale ansvar: 'ISO 26000 - Social Responsibility', der lister menneskerettigheder som et af syv kerneemner for at skabe en holistisk tilgang til socialt ansvar for virksomheder. Standarden er tænkt mere som en vejledning end som håndfaste krav, og det er derfor ikke på nuværende tidspunkt muligt for virksomheder at blive certificeret under ISO 26000.

Rapporteringsforpligtelser

Danmark

Et lovkrav om rapportering om menneskerettigheder findes i Årsregnskabslovens § 99a. Ifølge bestemmelsen har store virksomheder pligt til at supplere deres ledelsesberetning med en redegørelse for samfundsansvar, der bl.a. skal beskrive, hvordan hensyn til menneskerettighederne integreres i forretningen. Redegørelsen skal indeholde en beskrivelse af relevante politikker og processer, herunder *due diligence* som beskrevet ovenfor. *Due diligence*-begrebet i EU regnskabsdirektivet er direkte inspireret af retningslinjerne i UNGP, det fremgår af EU Kommissionens [Retningslinjer for ikke-finansielle rapportering](#).

FAKTABOKS

FN's Menneskeretsråd

FN's Menneskerettighedsråd blev oprettet i 2006 som erstatning for Menneskeretskommissionen. Rådet består af 47 af FN's medlemslande, der vælges på Generalforsamlingen. Rådet er FN's ansvarlige organ for promovning og beskyttelse af menneskerettigheder på globalt plan samt for at adressere brud. Danmark er kandidat til Rådet for perioden 2019-21.

Rådet er ansvarligt for gennemførelse af og opfølgning på det såkaldte 'universelle periodiske review', der er en proces, hvor igennem der gøres status over menneskerettighederne i alle FN's medlemsstater, og landene giver hinanden anbefalinger til forbedring. Rådet overser også korpset af uafhængige 'Specielle Rapportører', der monitorerer specifikke menneskeretlige områder gennem landebesøg, rapporter og anbefalinger inden for tematiske områder, herunder menneskerettigheder og virksomheder.

Som sin forgænger er Rådet ofte blevet kritiseret for at være ineffektivt, politisk drevet og et værktøj for ikke-demokratiske regimer til at dække over egne overtrædelser. USA har fra begyndelsen været skeptisk over for Rådet men deltaget ud fra en betragtning om, at Rådet, trods sine begrænsninger, var en vigtig platform for dialog. Forud for USA's udtrædelse af Rådet havde forskellige amerikanske FN ambassadører forsøgt at reformere Rådet gennem bl.a. skærpede kriterier for medlemskab.

Loven opererer med et "følg-eller-forklar" princip, forstået på den måde, at virksomheder, der ikke har truffet foranstaltninger på området, skal forklare baggrunden herfor. Redegørelsen skal også oplyse om de væsentligste risici i relation til virksomhedens forretningsaktiviteter, herunder risici for negativ påvirkning af menneskerettighederne, og hvordan disse håndteres. Ifølge en nyligt offentliggjort analyse fra Erhvervsstyrelsen er der fra 2016 til 2017 sket en udvikling i forhold til virksomheders villighed til at oplyse om negative påvirkninger, hvilket vidner om en tendens til mere transparent rapportering på selv følsomme områder. Det fremgår af Erhvervsstyrelsens analyse "[CSR-rapportering i 24 danske virksomheder](#)" fra juni 2018: Endelig skal virksomhedens anvendelse af eventuelle ikke-finansielle KPI'er oplyses.

FAKTABOKS

Årsregnskabslovens § 99a

Årsregnskabsloven implementerer EU's regnskabsdirektiv 2013/34. Danmark var det første land i EU til at implementere kravet om redegørelse for samfundsansvar, og man har fra dansk side valgt at lade en større kreds af virksomheder være omfattet, end hvad direktivet foreskriver. Ud over menneskerettigheder skal virksomheders samfundsforhold forstås som hensyn til bl.a. miljøforhold, sociale- og medarbejderforhold, antikorrupsion og bestikkelse.

Direktivet er implementeret i alle EU landene, men med nationale forskelle for så vidt angår kravet om rapportering om samfundsansvar. Danske virksomheder underlagt rapporteringsforpligtelser i andre EU lande anbefales derfor at konsultere disse landes rapporteringskrav i tillæg til de danske.

Storbritannien

I 2015 indførte Storbritannien den meget omtalte Modern Slavery Act. Loven er designet til at forebygge og bekæmpe moderne slaveri og menneskehandel og introducerede med dette formål for øje en rapporteringsforpligtelse for alle virksomheder med en omsætning over £36 millioner globalt og en forretning eller kommercielle aktiviteter i Storbritannien, uanset hjemland. Dvs. danske virksomheder med operationer i Storbritannien omfattes også. Loven stiller krav om årlig rapportering om virksomhedens indsats mod slaveri, tvangsarbejde og menneskehandel i *hele leverandørkæden*. Rapporteringsforpligtelsen er bødepålagt.

Loven kræver ikke, at virksomheder stiller garanti for, at tvangsarbejde mv. ikke forekommer, men derimod at virksomheder oplyser om konkrete skridt taget for at sikre forebyggelse, for eksempel *due diligence*, kapacitetsopbyggelse etc. Ligesom i den danske Årsregnskabslov stilles der krav om forklaring for virksomheder, der ikke har taget initiativer til forebyggelse. Den britiske regering har offentliggjort en vejledning med retningslinjer for korrekt rapportering og for, hvordan virksomheder bør forholde sig til konkrete tilfælde af slaveri og tvangsarbejde. Det fremgår heraf, at virksomheders reaktion på overtrædelser bør tilpasses de konkrete omstændigheder i det land, hvor hændelsen finder sted. Ifølge vejledningen kan relevante reaktioner bl.a. være uddannelse af (under-)leverandører, inddragelse af relevante organisationer mv. og i sidste instans afbrydelse af forholdet til (under-)leverandøren og henvendelse til lokale myndigheder. Myndighedernes vurderingen af virksomhedens håndtering af konkrete overtrædelser sker ud fra et proportionalitetsprincip, dvs. om håndteringen står mål med overtrædelsens omfang og alvorlighed.

Frankrig

Frankrig har for ganske nylig også indført en obligatorisk pligt til rapportering om arbejdstagerforhold, miljøforhold og bæredygtighed for børsnoterede selskaber over en hvis størrelse. Kravet gælder for regnskabsår med slutdato på eller efter 31. juli 2018, og rapporten skal omfatte alle koncernens kommercielle aktiviteter. For selskaber med mere end 500 ansatte og en omsætning på over €100 millioner skal rapporten verificeres af en uafhængig tredjepart. Rapporten skal bl.a. beskrive, hvordan virksomheder integrerer social ansvarlighed i samarbejdet med leverandører og underleverandører. For virksomheder, hvis aktier handles på et reguleret marked, skal rapporten også beskrive virksomhedens indsats for promovning og efterlevelse af ILO's konventioner om arbejdstagerrettigheder, herunder uddyddelse af tvangsarbejde. Rapporteringsforpligtelsen er ikke bødepålagt.

Kontraktuelle forpligtelser

Danske virksomheders kunder og forretningspartnere, herunder udbydere af eksportkreditfinansiering og anden form for finansiering, kan stille krav om overholdelse af menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder i deres handelsbetingelser. Det gælder i særlig høj grad for leverancer i henhold til offentlige udbud. Afhængigt af hvordan sådanne forpligtelser er formuleret, kan manglende overholdelse af menneskeretsprincipper – herunder overtrædelser begået af leverandører/underleverandører – udgøre misligholdelse af aftaleforholdet og dermed berettiget grundlag for ophævelse.

Konklusion

Danske virksomheder er i vidt omfang underlagt menneskeretsforpligtelser i Danmark og EU gennem reguleringen af arbejdsmarkedet. Internationale konventioner forpligter ikke virksomheder direkte, men påvirker indirekte en udvikling hen imod et mere normativt samfundsansvar – herunder et ansvar for overholdelse af menneskerettighederne – for virksomheder.

Konkret stiller Årsregnskabsloven krav til større danske virksomheders rapportering om, hvorledes de håndterer deres samfundsansvar. Andre europæiske landes krav om rapportering kan også finde anvendelse på danske virksomheder. Danske virksomheder kan også være underlagt menneskeretsforpligtelser i kraft af frivillige rapporteringsinitiativer og/eller gennem aftaleforhold.

Samtidig er der en tendens til, at virksomheder i stigende grad betragter deres samfundsansvar som en del af deres forretningsmodel, der på lige fod med andre forretningsforhold vurderes ud fra en værdiskabende og/eller omkost-

ningsreducerende målestok baseret på ressourcehensyn, kunde- og investorefterspørgsel, medarbejdermotivation og risikoeksponering.

Virksomheder, der ønsker at være på forkant med udfordringen, kan med fordel afdække deres aktuelle og potentielle indvirkning på menneskerettighederne gennem *human rights due diligence* ud fra almindelige *due diligence*-principper, eventuelt i forbindelse med gennemførelse af generelle risikoafdækningsanalyser.

Kromann Reumerts specialister i compliance har mange års erfaring med rådgivning om og formulering af compliance-programmer og compliance due diligence-processer, herunder på menneskerettighedsområdet. Vi kan hjælpe din virksomhed med at afdække jeres behov og risikoeksponering og skræddersy en løsning tilpasset jeres forretning og virksomhedskultur.

Kontakt



Jakob Hans Johansen
Partner

Mobil: +45 61 61 30 32
Direkte: +45 38 77 44 20
jaj@kromannreumert.com



Laura Nelson Marusic
Advokat

Mobil: +45 51 38 15 50
Direkte: +45 38 77 45 85
lnm@kromannreumert.com

