



cutting through complexity™

Business e Diritti Umani: trend e prospettive

Scenario internazionale e
sviluppo di una strategia sui
diritti umani

Milano, 13 Dicembre 2011



1. Scenario internazionale
2. Diritti umani e investimenti
3. Le aziende e la gestione dei diritti umani



1 Scenario internazionale

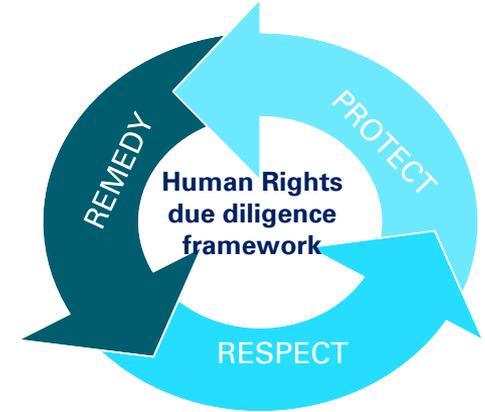
- I **diritti umani** costituiscono i diritti fondamentali dell'essere umano, che devono essere rispettati dagli Stati e dagli individui indipendentemente dalla loro localizzazione geografica.
- Nonostante le numerose convenzioni e trattati in materia di diritti umani, il contesto normativo rimane disomogeneo e vincolato alle specificità locali.
- Sono sempre più numerose le campagne di informazione, denuncia e pressione esercitate da associazioni di consumatori, investitori istituzionali, organizzazioni e società civile. In un numero crescente di casi tali campagne scaturiscono in sanzioni imposte alle società coinvolte nelle violazioni. L'attenzione posta al tema dei diritti umani non conosce confini geografici o politici.
- Le aziende si trovano sempre più a dover rispondere alle **aspettative dei vari stakeholder** (consumatori e investitori) in materia di diritti umani.
- Le aziende dovrebbero quindi integrare la gestione dei diritti umani nel proprio modus operandi, sviluppando un'idonea **strategia sui diritti umani**.

■ Nazioni Unite

Nel 2008 il Professor John Ruggie, Rappresentante Speciale per le imprese e i diritti umani, ha pubblicato il report “Protect, Respect and Remedy: a Framework for business and Human Rights”

Il modello di riferimento fornito si basa su tre principi:

- il dovere dei governi di proteggere gli individui (protect),
- la possibilità per le vittime di abusi di accedere a rimedi adeguati (remedy),
- la responsabilità delle società di rispettare i diritti umani (respect).



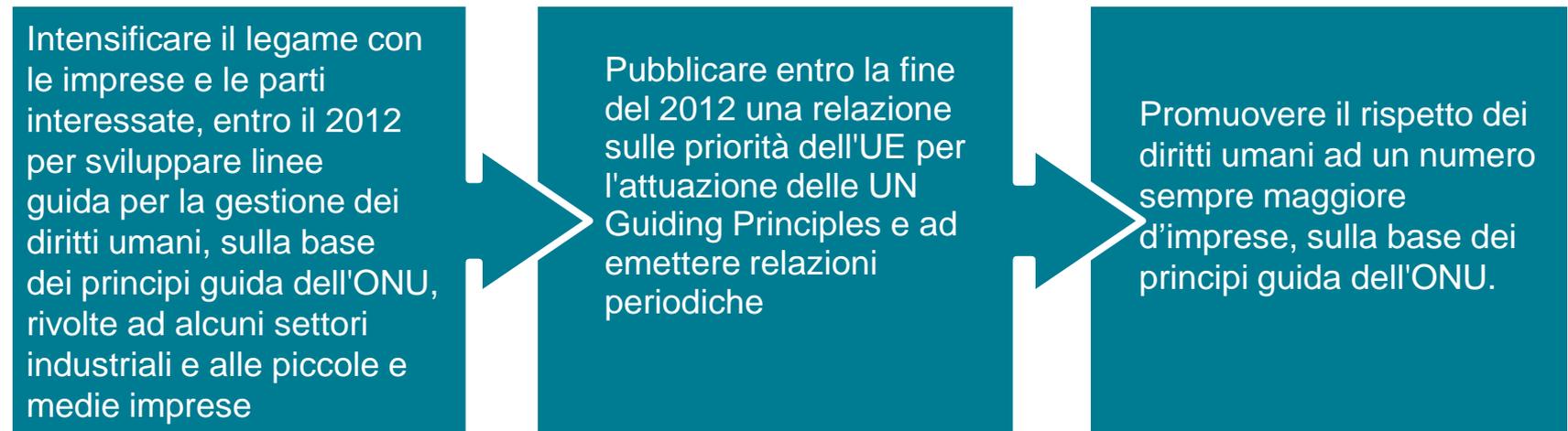
I tre principi cardine del Framework di John Ruggie

A giugno 2011 sono stati pubblicati i “Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework”, che mirano a fornire raccomandazioni pratiche e concrete per l’implementazione dei principi descritti nel framework sviluppato nel 2008

■ La strategia rinnovata dell'UE per la responsabilità sociale d'impresa 2011-2014

Nel 2011 l'Unione Europea ha pubblicato "Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility".

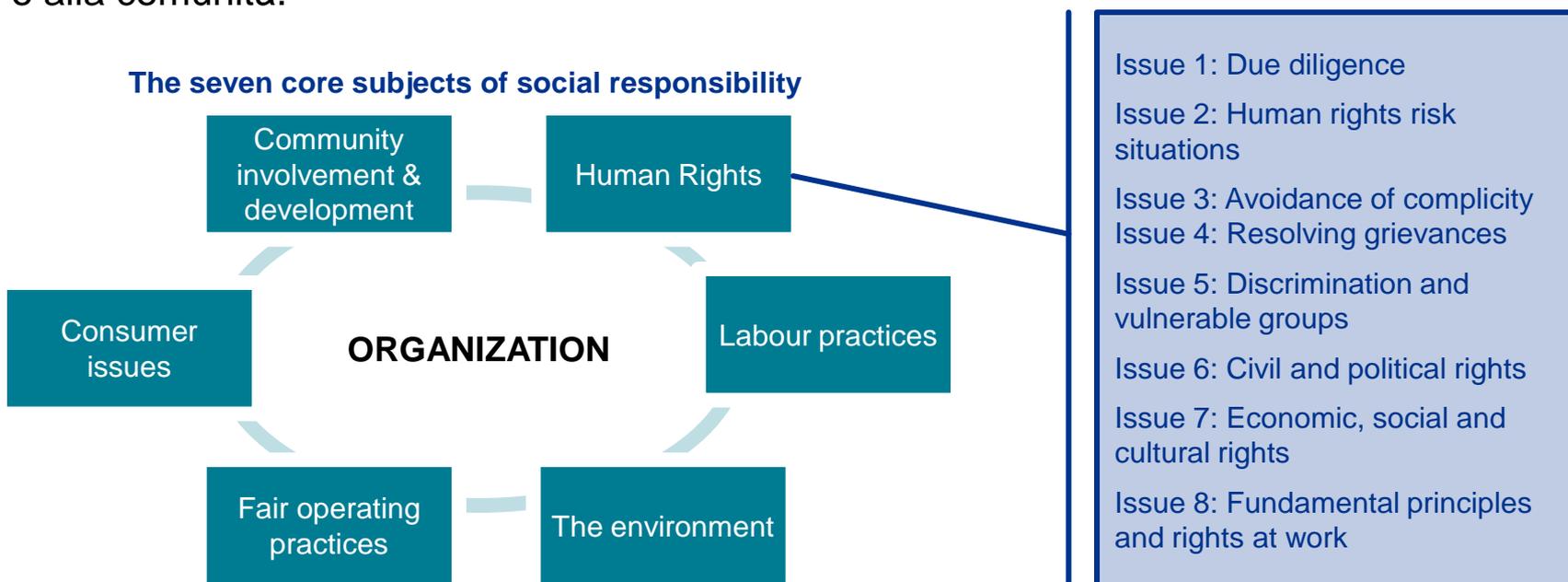
Il documento propone una definizione aggiornata di Corporate Social Responsibility e un piano d'azione con proposte concrete. La Commissione mira a:



■ ISO 26000

Lo standard ISO sulla Social Responsibility sviluppato nel 2010 e applicabile a qualsiasi tipo di organizzazione indipendentemente dal settore di attività, dimensione e localizzazione, riguarda sette tematiche, tra cui i diritti umani.

Il tema dei diritti umani è affrontato non solo nella sezione ad essi dedicata, ma anche trasversalmente ad altre sezioni, come ad esempio quella dedicata alle pratiche di lavoro o alla comunità.



ISO 26000, International Organization for Standardization

■ **Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE)**

Nell'edizione 2011 è stato introdotto un capitolo dedicato al tema dei diritti umani in cui si descrivono l'approccio e gli strumenti che le aziende dovrebbero adottare.

■ **Global Reporting Initiative (GRI)**

La versione aggiornata delle linee guida (G3.1), pubblicata dal GRI, approfondisce le richieste inerenti tre ambiti, tra cui i diritti umani. In particolare:

- Sono richieste maggiori informazioni inerenti la politica, la valutazione dei rischi e impatti, la formazione e sensibilizzazione, il monitoraggio, follow-up e remediation,
- Gli indicatori preesistenti sono stati estesi ad un più ampio ambito di riferimento e sono stati aggiunti due nuovi indicatori (processi di assessment e di remediation).

■ **Dodd Frank Act**

Affronta indirettamente il tema dei diritti umani, associati ad esempio all'estrazione di risorse minerali.



2 Diritti umani e investimenti

Circa il 30% dei 100 investitori istituzionali di maggiore rilievo ha formalmente sposato i criteri ESG - social, environmental & ethics/governance - nelle politiche di investimento. (ricerca KPMG)

Diritti umani, corporate governance e controlli interni sono temi comuni e ricorrenti nelle politiche di investimento definite secondo i criteri ESG.

Azioni intraprese dalle società

- Adozione di politiche e procedure su aspetti ESG rispondenti ai requisiti richiesti dagli investitori
- Definizione di piani di sostenibilità per incrementare l'attrattività sui mercati finanziari, spesso usando il DJSI come proxy
- Diffusione delle competenze inerenti aspetti ESG presso la funzione Investor Relations, per poter cogliere le opportunità presenti sul mercato

I diritti umani sono un'importante variabile nella fase di screening degli investimenti etici, concorrendo alla **riduzione dei rischi** e alla **creazione di valore nel lungo periodo**.

Nell'ambito degli investimenti etici, l'indice **FTSE4Good** è quello che recentemente ha accresciuto maggiormente l'attenzione al tema dei diritti umani.

I requisiti in materia di diritti umani variano a seconda del livello di rischio attribuito alle aziende relativamente al **tipo di operatività** e alla **presenza geografica** (in base alla presenza nei paesi considerati come "Countries of Concern").

Criteria

1

Policy

Core

- Politica pubblica sui diritti umani
- Dichiarazione dell'impegno a rispettare globalmente i principi ILO/UN Global Compact/SA 8000/OECD.

Desiderable

- Responsabilità strategica del CdA sui diritti umani
- Dichiarazione dell'impegno a rispettare globalmente la *Universal Declaration on Human Rights*
- Comunicazione globale della politica adottata

Additional

- Linee guida sulle guardie armate
- Dichiarazione dell'impegno a rispettare i diritti degli indigeni
- Traduzione delle politiche nelle lingue dei diversi paesi di competenza.

2

Management

Core

- Applicazione e monitoraggio dei criteri della politica sviluppata
- Formazione dei dipendenti sui diritti umani
- Consultazione con gli stakeholder sui temi di diritti umani
- Inclusione dei diritti umani nel processo di assessment.

3

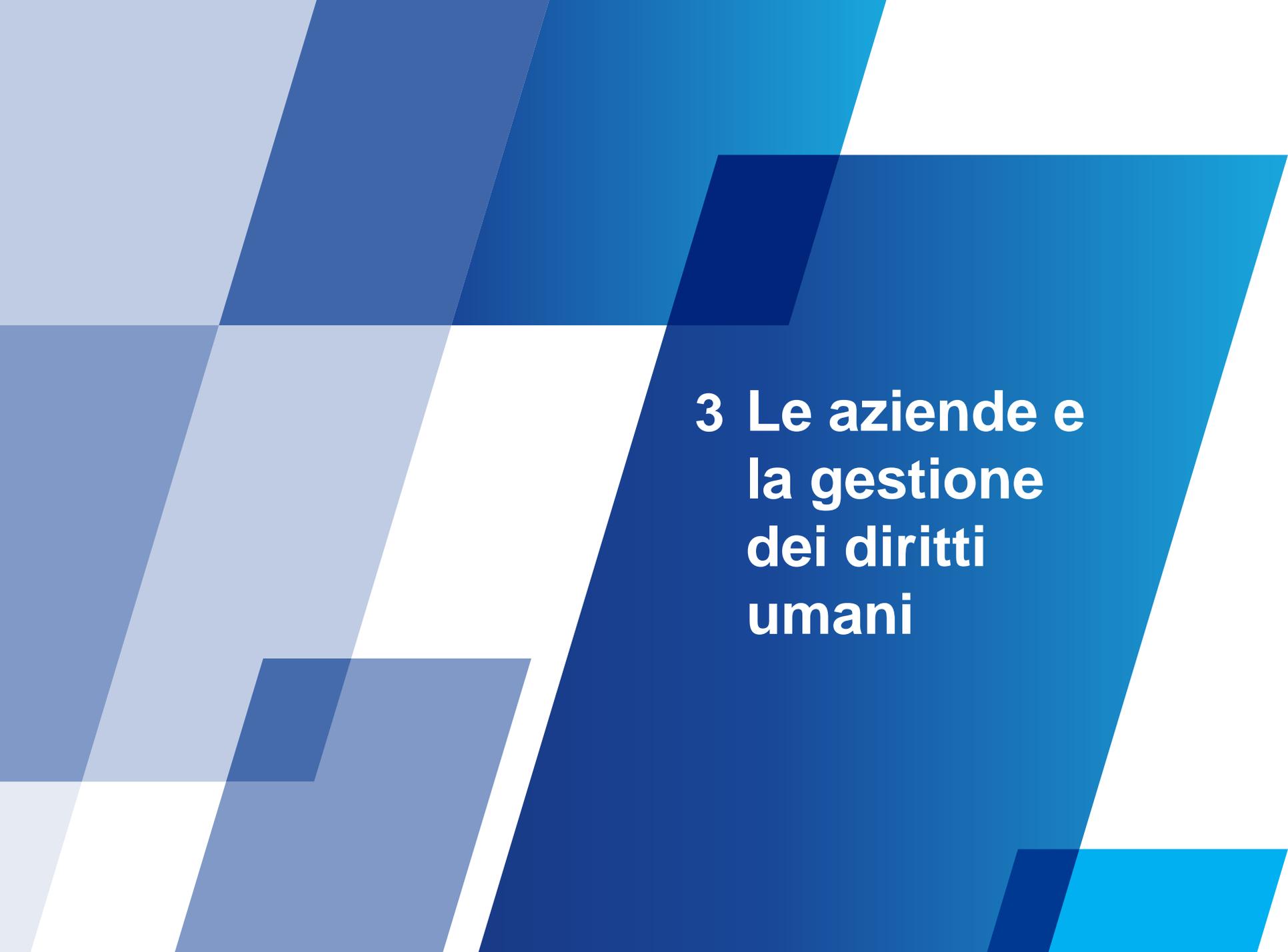
Reporting

Core

- Reportistica sui diritti umani
- Copertura delle politiche e dei sistemi relativi ai diritti umani.

Desiderable

- Informazioni (quantitative e qualitative) sulle performance raggiunte
- Pubblicazioni che evidenzino le conformità e non conformità alla politica
- Verifiche esterne
- Verifiche degli stakeholder
- Informazioni sui cambiamenti del reporting.



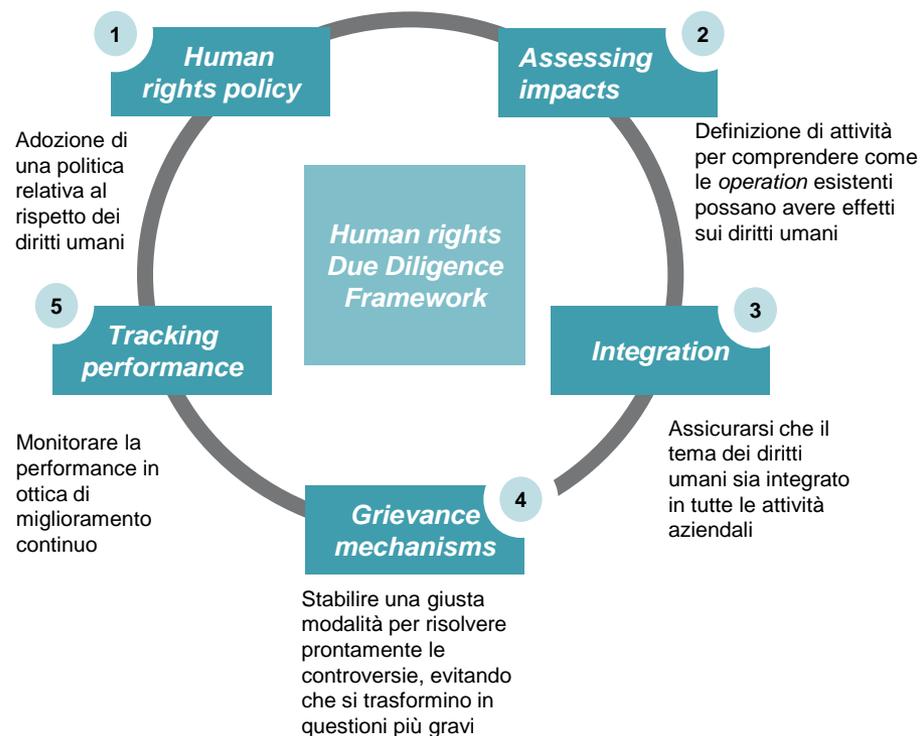
3 Le aziende e la gestione dei diritti umani

Il numero di società che hanno adottato una strategia in materia di diritti umani è in significativo aumento. Una strategia opportunamente sviluppata dovrebbe consentire alle organizzazioni di:

- rappresentare una best practice a livello internazionale, anticipando le richieste normative
- migliorare la percezione degli stakeholder
- mitigare i rischi reputazionali

La strategia sviluppata dovrebbe supportare l'organizzazione nel:

- prevenire impatti negativi sui diritti umani attraverso la propria operatività
- gestire gli eventuali impatti generati
- prevenire/mitigare gli impatti negativi

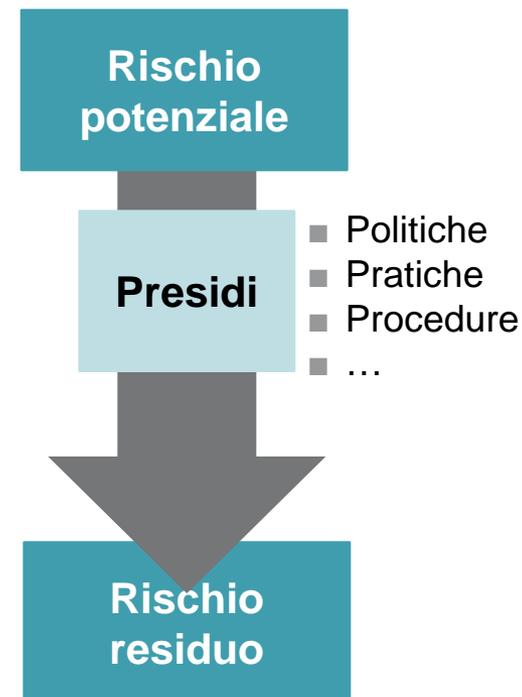


Adattato da "How to do business with respect for Human Rights", AAVV

- Le aziende possono identificare possibili rischi e opportunità legati ai diritti umani e formalizzare una strategia in base alle priorità attribuite

L'approccio *risk based*, orientato a rilevare:

- **rischio potenziale**: il livello di rischio associato all'attività in oggetto, a prescindere dall'azione del sistema di controllo interno posto in essere,
- **politiche/pratiche aziendali**,
- **effetto dei presidi di controllo**: effetto mitigante che i presidi di controllo hanno sull'impatto e/o sulla probabilità di un rischio,
- **rischio residuo** per le aree analizzate (gestione del personale, attività di business e gestione della catena di fornitura): il livello di rischio associato all'attività in oggetto tenuto conto l'effetto del sistema di controllo interno posto in essere.



★ FTSE4Good Countries of Concern

ESEMPLIFICATIVO

Human Rights Indicators	Risks
Agreements signature	
International Covenant on Civil and Political Rights 1966	●
International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights 1966	●
International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination 1966	●
International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families 1990	●
Indigenous and Tribal Peoples Convention 1989	●
....	
Democratic System	
Political Rights (2010)	●
Civil Liberties (2010)	●
Freedom of the press (2010)	●
...	●
No discrimination	
Gender Inequality Index (2008)	●
...	●
Child Labour	
Child Labour (1999/2008 Total)	●
...	
Working condition	
Rigidity of employment index (2010)	●
...	
Society	
Human and income poverty (2010)	●
...	

● Low Risk ● Medium Risk ● High Risk // Not Available

Human Rights at risk

Discrimination	✗
Child Labor	✗
Health & Safety	
Labor conditions	✗
Corruption	
...	
...	

Analysis of Human Rights violations based on country reports. Violations have been organized in the same categories as the engagements reported in the self assessment questionnaire.

Engagements

Discrimination	✓
Child Labor	
Health & Safety	✓
Labor conditions	✓
Corruption	✓
....	
....	✓

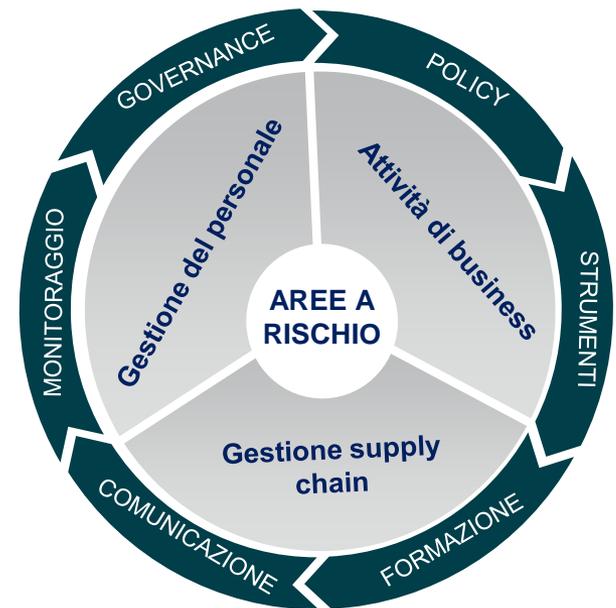
	Country 1	Country 2	Country 3
Commitment 1 - To avoid discriminatory practices and those that undermine personal dignity			
Risk 1. Failure to respect people			
Risk 2. Discrimination			
Risk 3. Abuse, intimidation and violence			
Risk 4. Forced labor			
Risk 5. Injust termination			
Commitment 2 - To eradicate the use of child labor			
Risk 6. Child labour			
Risk 7. Minimum working age			
Commitment 3 - To facilitate freedom of association and the right to collective bargaining			
Risk 8. Freedom of association			
Risk 9. Collective bargaining			
Commitment 4 - To protect personal health			
Risk 10. Employee health and safety			
Risk 11. Health and safety of third parties			
Commitment 5 - To offer dignified employment			
Risk 12. Dignified wage			
Risk 13. Working hours			
Risk 14. Rest			
Risk 15. Balance between personal and professional life			
Risk 16. Privacy			
Commitment 6 - Human Rights of suppliers, contractors and partner companies			
Risk 17. Suppliers, contractors and partner companies			

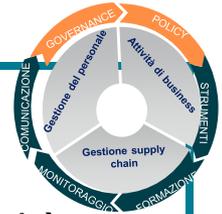
- L'analisi del contesto in cui l'azienda opera, valutando sia le sue caratteristiche (es. politiche) sia il contesto esterno. In base alle risultanze di tali attività è possibile effettuare una gap analysis, mirata all'individuazione delle aree, dove è necessario apportare dei miglioramenti.

A livello generale le tre principali aree a rischio di violazione dei diritti umani sono:

- gestione del personale
- attività di business
- gestione della catena di fornitura

Strategia sui diritti umani



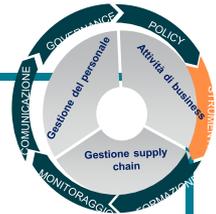


Sistema di governance e Policy sui diritti umani

- Mappatura delle aree geografiche in cui la Società opera e delle principali attività con potenziali impatti sui diritti umani (Human Rights Risk Assessment e processo di due diligence su tutta la sfera di influenza)
- Analisi di benchmark delle politiche, dei meccanismi per la protezione dei diritti umani e dello scenario legislativo a livello internazionale
- Attività di stakeholder engagement per l'individuazione di criticità e la raccolta di feedback
- Formalizzazione di una Policy sui diritti umani quale strumento efficace per prevenire i rischi reputazionali
- Definizione di ruoli e responsabilità per la corretta attuazione, controllo e monitoraggio della politica sui diritti umani e per l'implementazione delle azioni correttive atte a migliorare l'efficacia della politica stessa

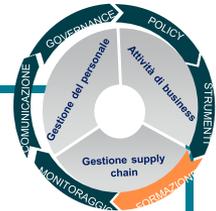
Strumenti di applicazione

- Attuazione della policy sui diritti umani tramite la formalizzazione di procedure operative
- Definizione dei meccanismi necessari (grievance mechanism) per risolvere prontamente le controversi



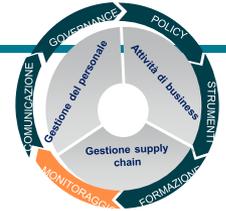
Formazione

- Condivisione della strategia e formazione del personale aziendale, ad esempio tramite workshop, training on line e induction training utilizzando la metodologia “UN Global Compact Dilemma Game” sviluppata
- Training specifico per le categorie di personale coinvolte direttamente in aree a rischio per la gestione dei diritti umani e attività di sensibilizzazione della catena di fornitura



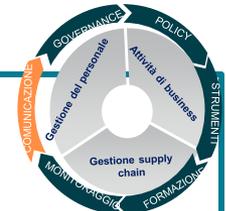
Monitoraggio

- Individuazione di KPI di monitoraggio
- Supporto all'attività di Internal Audit per il monitoraggio dell'efficacia della politica e degli strumenti applicativi
- Definizione delle azioni correttive per il miglioramento dell'efficacia della politica



Comunicazione agli stakeholder

- Definizione e impostazione della tipologia di comunicazione da adottare per fornire periodicamente agli stakeholder informazioni sui diritti umani, in ottica di trasparenza verso tutti i portatori di interesse



“UN Global Compact Dilemma Game”

“UN Global Compact Dilemma Game”, sviluppato anche grazie al supporto di KPMG e basato sui dieci principi del UN Global Compact, offre al management l'opportunità di testare le proprie capacità di risoluzione dei dilemmi di business e di individuare piani e strategie atti a prevenire, gestire e risolvere i rischi e le opportunità relative ai diritti umani. Il gioco contiene 40 dilemmi che coprono i quattro settori del Global Compact: diritti umani, standard di lavoro, ambiente e lotta alla corruzione.

E' uno strumento innovativo che consente di:

- identificare i potenziali dilemmi che l'organizzazione può essere tenuta ad affrontare e i relativi rischi,
- formare i dipendenti e il management della società riguardo i principi sanciti da UN Global Compact,
- diffondere e rafforzare il livello di condivisione dei valori e dei principi etici fondamento della cultura aziendale,
- creare un ambiente focalizzato sul dialogo e il confronto costruttivo su tematiche di grande rilievo come quelle legate alla tutela dei diritti umani.



- Disomogeneità di sensibilità e approccio al tema livello geografico (es. paesi OCSE rispetto a Cina, Russia, ecc.), con impatti su:
 - Adozione di un approccio omogeneo a livello di Gruppo (diversi obblighi al secondo del contesto)
 - Attività di sensibilizzazione interna e attività di coinvolgimento degli stakeholder locali
- Confine dei propri ambiti di responsabilità (sfera di influenza)
- Risk Analysis: parte importante del processo
- Approccio da adottare nel caso in cui la strategia aziendale sia più stringente rispetto alla normativa locale
- Integrazione effettiva della gestione dei rischi connessi ai diritti umani in tutti gli ambiti dell'operatività aziendale esposti a rischi potenziali
- Monitoraggio dei casi di violazione, in particolare di quelli in cui l'organizzazione è coinvolta indirettamente
- Bilanciamento tra trasparenza e confidenzialità di dati e informazioni
- Ruggie Framework vs. the FS Guidelines
- Criteri del FTSE4Good non sempre di univoca interpretazione

Grazie

Contatti:

**Lorenzo Solimene
Isolimene@kpmg.it**

Tel +39 02 67632404



cutting through complexity™

© 2011 KPMG Advisory S.p.A. è una società per azioni di diritto italiano e fa parte del network KPMG di entità indipendenti affiliate a KPMG International Cooperative ("KPMG International"), entità di diritto svizzero. Tutti i diritti riservati.

Denominazione e logo KPMG e "cutting through complexity" sono marchi registrati di KPMG International Cooperative ("KPMG International").