

**INSTITUT FOR
MENNESKE
RETTIGHEDER**

**AT DOKUMENTERE
RESPEKT FOR
MENNESKE-
RETTIGHEDERNE**

**EN SNAPSHOT-ANALYSE
AF STORE DANSKE
VIRKSOMHEDER**



September 2020



INSTITUT FOR
MENNESKE
RETTIGHEDER

Forfattere: Florence Estelle Khardine. Vi vil gerne takke vores kolleger fra afdelingen for Menneskerettigheder og erhverv Signe Andreasen Lysgaard, Cathrine Bloch Veiberg og Elin Wrzoncki og Corporate Human Rights Benchmark for at have delt deres viden og bidraget med kommentarer undervejs i udarbejdelsen af denne undersøgelse, samt de analyserede virksomheder for deres villighed til at deltage i processen.

© 2020 Institut for Menneskerettigheder
Wilders Plads 8K
1403 København K
Telefon +45 3269 8888
www.menneskeret.dk

Gengivelse af denne publikation eller dele heraf er tilladt, såfremt sådan gengivelse sker i ikke-kommerciel sammenhæng, og såfremt forfatteren og publikationen angives som kilde.

På Institut for Menneskerettigheder bestræber vi os på at gøre vores publikationer så tilgængelige som muligt. Vi bruger en stor skriftstørrelse, korte linjer (uden bindestreger), venstrestillet tekst og tydelig kontrast for at sikre maksimal læsbarhed. For yderligere information om tilgængelighed, se <https://menneskeret.dk/om-os/tilgaengelighed>

INDHOLD

SAMMENFATNING	5
INDLEDNING	11
METODE & PROCES	14
SAMLEDE RESULTATER	16
RESULTATER FORDELT PÅ TEMA	19
TEMA A – POLITISK FORPLIGTELSE OG LEDELSE	21
TEMA B - IMPLEMENTERING AF RESPEKT OG NØDVENDIG OMHU FOR MENNESKERETTIGHEDERNE	26
TEMA C - GENOPREJSNING OG KLAGEMEKANISMER	34
KONKLUSIONER & NÆSTE SKRIDT	38
BILAG: METODE & PROCES	41
SLUTNOTER	49

TABELLER & FIGURER

Hovedresultater - Tema A	21
Hovedresultater - Tema B	26
Hovedresultater - Tema C	34
Figur 1 Oversigt over resultater vedrørende implementering af respekt og nødvendig omhu for menneskerettighederne	6
Figur 2 Højeste, laveste og gennemsnitlige scorer: Danmark, Tyskland og Irland	7
Figur 3 Virksomhedernes delscorer fordelt på tema (A, B & C)	17
Figur 4 Virksomhedernes scorer (fordelt på procentinterval)	18
Figur 5 Gennemsnitlige indikatorscorer på tværs af alle virksomheder	19
Figur 6 Gennemsnitlig score for Tema A	21
Figur 7 Fordeling af scorer for Tema A	24
Figur 8 Gennemsnitlig score for Tema B	26
Figur 9 Fordeling af scorer for Tema B	29
Figur 10 Gennemsnitlig score for Tema C	34
Figur 11 Fordeling af scorer for Tema C	35
Table 1 Tabel over procentintervaller og samlede og temaopdelte scorer for alle 20 virksomheder	16
Table 2 CHRB's kerneindikatorer for efterlevelse af FN's retningslinjer	42
Table 3 Analyserede virksomheder	45

SAMMENFATNING

I denne snapshot-rapport analyseres de 20 største danske virksomheders menneskerettighedspolitikker og selvrapporterede praksis for nødvendig omhu for menneskerettighederne. Virksomhederne repræsenterer forskellige brancher. De har alle hovedkontor i Danmark og globale aktiviteter, værdikæder og leverandørkæder.

Ligesom alle andre virksomheder har disse virksomheder et ansvar for at respektere menneskerettighederne. Det indebærer en bevidsthed om deres negative indvirkning på menneskerettighederne, og at de offentligt påviser, hvad de gør for at håndtere disse indvirkninger. FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv, som er de globale, autoritative standarder for menneskerettigheder og erhverv, indeholder en definition af begrebet "**virksomheders ansvar for at respektere menneskerettighederne**", som indbefatter, at virksomheder udviser nødvendig omhu (**due diligence**) for menneskerettighederne. Denne snapshot-rapport kigger nærmere på, i hvor høj grad nogle af Danmarks største virksomheder på nuværende tidspunkt dokumenterer deres bestræbelser på at leve op til disse standarder.

Målet med snapshot-rapporten er at bidrage til den aktuelle debat om, hvorvidt og hvordan virksomheder kan fremme respekten for menneskerettighederne. Indførelse

af lovpligtige regler om nødvendig omhu for menneskerettighederne er i øjeblikket under overvejelse i forskellige europæiske retssystemer, på EU-niveau og i forhandlingsprocessen om bindende internationale traktater i FN. I 2019 anbefalede FN's komité for Økonomiske, Sociale og Kulturelle Rettigheder, at den danske stat indfører et lovgrundlag, som forpligter virksomheder til at udvise nødvendig omhu for menneskerettighederne i deres aktiviteter og i deres forretningsforbindelser, hjemme såvel som i udlandet¹.

Snapshot-rapporten analyserer danske virksomheders aktuelle dokumentation for efterlevelse af FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv og altså ikke deres reelle adfærd eller reelle efterlevelse af standarderne. Snapshot-analysen anvender en metode med 13 kerneindikatorer for efterlevelse af FN's retningslinjer, som er udviklet af Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) og dækker tre hovedtemaer²: Politisk forpligtelse og ledelse (fire indikatorer), implementering af respekt og nødvendig omhu for menneskerettighederne (seks indikatorer), og genoprejsning og klagemekanismer (tre indikatorer). CHRB's grundlæggende metode bygger udelukkende på oplysninger, som virksomhederne selv har offentliggjort, herunder formelle politikdokumenter, oplysninger fra årsrapporter samt information på virksomhedernes hjemmeside og

andet relevant materiale, som er offentligt tilgængeligt. Når man udelukkende trækker på oplysninger, som virksomhederne selv har stillet til rådighed - og ikke på oplysninger som er frembragt af medierne, civilsamfundsorganisationer, berørte parter eller repræsentanter for disse, eller gennem uafhængig dataindsamling og feltarbejde - medfører det i sagens natur en række begrænsninger, som læseren bør være opmærksom på i sin fortolkning og brug af rapporten og dens konklusioner..

Snapshot-analysen konkluderer, at:

- **Alle de analyserede virksomheder har en offentligt tilgængelig erklæring, hvor de forpligter sig til at**

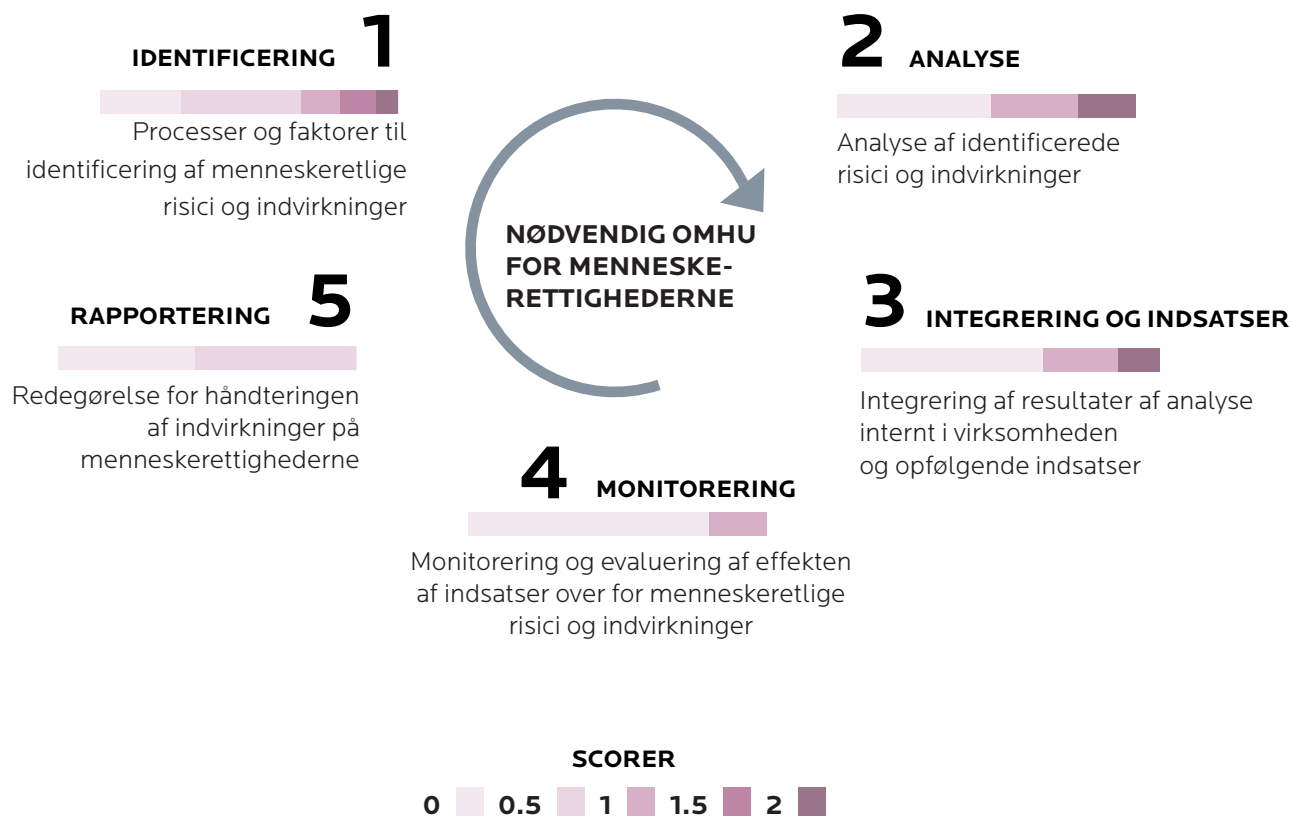
respektare menneskerettighederne.

Et flertal af virksomhederne (18/20) forpligter sig ydermere udtrykkeligt til at respektere arbejdstageres rettigheder.

- **Ingen af de analyserede virksomheder kan på nuværende tidspunkt påvise, at de til fulde lever op til deres ansvar for at respektere menneskerettighederne som defineret i FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv.**

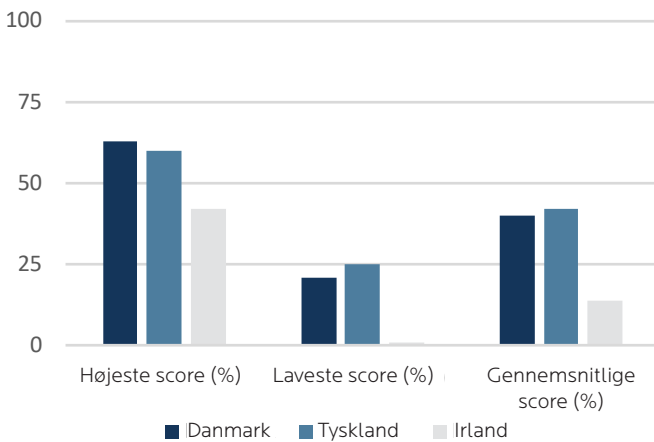
Alle virksomhederne scorer nul point på mindst én af de 13 indikatorer.³ Mere end en tredjedel af virksomhederne (7/20) opnår under 30 procent af den maksimale score⁴, og næsten tre fjerdedele (14/20) scorer under 50 procent.

FIGUR 1
OVERSICHT OVER RESULTATER VEDRØRENDE IMPLEMENTERING AF RESPEKT OG NØDVENDIG OMHU FOR MENNESKERETTIGHEDERNE



• **Virksomhederne præsterer ringest på indikatorer for arbejdet omkring nødvendig omhu for menneskerettighederne. I gennemsnit scorer virksomhederne 3 ud af maksimalt 12 point.** Mens de analyserede virksomheder scorede

FIGUR 2: HØJESTE, LAVESTE OG GENNEMSNITLIGE SCORER: DANMARK, TYSKLAND OG IRLAND



relativt højt på politisk forpligtelse til at respektere menneskerettighederne, forsømte de generelt at kommunikere om deres tilgange til håndtering af menneskeretlige risici og indvirkninger eller oplyse om deres indvirkninger. Dette afspejles direkte i den lave andel af virksomheder, som rapporterer om, hvordan virksomheden analyserer og håndterer sine indvirkninger på menneskerettighederne samt indarbejder resultaterne af deres analyse og monitorerer indsatsen for at afhjælpe indvirkningerne (figur 1). 'Monitorering: Monitorering og evaluering af effekten af indsatsen over for menneskeretlige risici og indvirkninger' er en af de to indikatorer,

hvor virksomhederne samlet set scorer lavest, idet 16 ud af 20 virksomheder har en score på nul. Disse resultater er på linje med fund fra både tyske og finske snapshot-analysers,⁵ hvor et klart flertal af virksomheder ikke dokumenterede, om og hvordan de håndterede menneskeretlige risici og indvirkninger på menneskerettighederne.

• **Adgang til genoprejsning er et af de områder, hvor de analyserede virksomheder præsterer ringest.** Over halvdelen af de analyserede danske virksomheder (12/20) har ikke forpligtet sig offentligt til at sikre genoprejsning for berørte parter, og oplysninger om genoprejsning, efter der er sket negative indvirkninger, er stort set ikke-eksisterende (3/20). Selvom langt størstedelen af virksomhederne har oprettet klagemekanismer eller andre kanaler til at modtage klager, fx hotlines, indikerer analysen, at disse mekanismer primært retter sig mod virksomhedernes egne medarbejdere og ikke mod fx arbejdstagere hos tredjeparter, lokalsamfundene eller andre interessentgrupper, som kan blive negativt påvirket af virksomhedens aktiviteter, sommetider endda i mere alvorlig grad.

• **Meget få virksomheder påviser, hvordan de går i dialog med potentielt berørte parter** (7/20 og kun 3 ud af 20 af de analyserede virksomheder oplyser om, hvordan de inddrager berørte parter i deres proces(ser) omkring identificering og analyse af menneskeretlige risici og indvirkninger, hvilket er et centralt krav i forbindelse med nødvendig omhu.

• Den laveste samlede score i undersøgelsen er 5,5 ud af maksimalt 26 point (21 procent), mens den højeste samlede score er 16,5 ud af 26 point (63 procent). **Virksomhedernes gennemsnitsscore er 40 procent.** Disse resultater svarer til scorerne fra den tyske snapshot-analyse, hvor den højeste score var 60 procent, den laveste score var 25 procent, og det samlede gennemsnit lå på 42 procent. I Irland lå scoren for de 22 største virksomheder derimod generel⁶ markant lavere med en samlet gennemsnitlig score på 14 procent,

ANALYSEREDE VIRKSOMHEDER



7.779

GENNEMSNITLIG
OMSÆTNING
(MILL. EUR)



45.472

GENNEMSNITLIGT
ANTAL MEDARBEJDERE

en højeste score på 42 procent og en laveste score på nul procent.

Alt i alt viser resultaterne, at flertallet af de største danske virksomheder endnu ikke kommunikerer effektivt om, hvorvidt og hvordan de i praksis implementerer de menneskeretlige forpligtelser, som mange af dem har påtaget sig.

Selvom de udvalgte virksomheder kun repræsenterer et lille udsnit af



danske virksomheder, giver snapshot-analysen et indblik i de politikker og praksisser, som nogle af Danmarks mest indflydelsesrige virksomheder anvender inden for deres respektive brancher. Mange af dem markerer sig tydeligt som virksomheder, der lægger vægt på deres ansvar i forhold til bæredygtighed, herunder menneskerettigheder. Det er derfor urealistisk at forestille sig, at en større gruppe af danske virksomheder med adgang til færre ressourcer til håndtering af respekt for menneskerettighederne ville opnå en højere score med den anvendte metode. Der kan snarere forventes en betydeligt lavere score for danske virksomheder i bred forstand.

I kølvandet på Covid-19-pandemien, som har fremhævet eksisterende sundhedsmæssige, sociale og økonomiske uligheder og sat yderligere fokus på virksomhedernes ansvar for menneskerettighederne, understreger resultaterne behovet for, at virksomhederne på mere effektiv vis sikrer nødvendig omhu for menneskerettighederne. Ti år efter vedtagelsen af FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv er det på tide at genoplive begrebet 'smart mix' af tiltag, som retningslinjerne efterspørger. Det vil sige, at det kræver et mix af nationale og internationale samt obligatoriske og frivillige tiltag, hvis man vil fremme virksomheders respekt for menneskerettighederne.

ANBEFALINGER

Set i lyset af denne snapshot-analyse

samt andre undersøgelser og cases, som analyserer danske virksomheders respekt for menneskerettighederne, opfordrer vi kraftigt virksomhederne til at forbedre deres praksis for nødvendig omhu for menneskerettighederne og deres offentligt tilgængelige oplysninger på dette område, særligt de steder hvor denne snapshot-analyse har vist, at der er plads til forbedring. Det gælder oplysning om praksisser for nødvendig omhu, dialog med berørte parter og sikring af adgang til genoprejsning, når der opstår en overtrædelse af menneskerettighederne.

Vi anbefaler desuden, at den danske stat for at overholde sin pligt til at beskytte menneskerettighederne og i overensstemmelse med forventningerne i FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv:

- Udarbejder og håndhæver lovgivning, som kræver, at virksomheder respekterer menneskerettighederne ved at implementere nødvendig omhu for menneskerettighederne og sikre adgang til genoprejsning, og at staten jævnligt vurderer, om disse love er tilstrækkelige, samt afhjælper eventuelle mangler;
- Sikrer, at andre love og politikker, som regulerer oprettelse og løbende drift af virksomheder, herunder selskabsretten, ikke begrænser, men fremmer virksomhedernes mulighed for at respektere menneskerettighederne;

For at understøtte ovenstående anbefaler vi, at den danske regering:

- Forpligter sig til at udvikle og vedtage dansk lovgivning vedrørende nødvendig omhu for menneskerettighederne og til at engagere sig aktivt i den løbende politiske og reguleringsmæssige udvikling på EU-niveau;

- Rekvirerer en juridisk undersøgelse for at afsøge mulighederne for at indføre dansk lovgivning vedrørende nødvendig omhu for menneskerettighederne, som tager højde for den seneste juridiske udvikling i andre EU-lande samt eksisterende juridiske analyser;⁷

- Sikrer, at dansk lovgivning vedrørende nødvendig omhu for menneskerettighederne er i overensstemmelse med FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv, og at den omfatter virksomheders negative indvirkninger på menneskerettighederne både i og uden for Danmark;

- Samt sikrer en omfattende høringsproces, når der udarbejdes forslag til lovgivning.

Institut for Menneskerettigheder vil fortsat bidrage med analyser og anbefalinger om nødvendig omhu for menneskerettighederne som et obligatorisk lovkrav for virksomheder, herunder i forbindelse med udviklinger i dansk og EU-kontekst.



INDLEDNING

Den verdensomspændende Covid-19-pandemi og dens påvirkning af samfund, økonomier og sårbare befolkningsgrupper har vist, at FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv spiller en helt afgørende rolle. Retningslinjerne udgør en internationalt anerkendt ramme, der formulerer staters pligter og virksomheders ansvar for at undgå og håndtere negative indvirkninger på menneskerettighederne forårsaget af virksomhedernes aktiviteter. Virksomhederne skal derfor overholde principperne om nødvendig omhu for menneskerettighederne på tværs af hele deres værdikæde for at leve op til deres "ansvar for at respektere menneskerettighederne" som defineret i FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv. Nødvendig omhu for menneskerettighederne er en løbende, cyklisk proces, der tager højde for, at menneskerettighedssituationer er dynamiske af natur. Processen vil være et centralt redskab i de globale bestræbelser på, at princippet om "build back better" bliver styrende i genopbygningen efter Covid-19, idet virksomhederne dermed bliver i stand til at fokusere på deres indvirkninger på menneskerettighederne, håndtere menneskerettighedsindvirkninger i forhold til, hvor alvorlige de er, og identificere de menneskeretlige indvirkninger af deres indsats i forhold til Covid-19-pandemien.⁸

DEN AKTUELLE SITUATION

På trods af vigtigheden af at virksomheder, herunder danske virksomheder, udviser nødvendig omhu for menneskerettighederne, har vi på nuværende tidspunkt relativt begrænset opdateret indsigt i, om og hvordan virksomheder tilpasser deres praksisser i forhold til FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv. Danwatch har i en rapport fra 2020 undersøgt, i hvilken grad de ni største danske virksomheder inden for energisektoren, fødevarerektoren og tekstilbranchen lever op til FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv. Rapporten viste, at kun tre ud af ni virksomheder opfyldte kravene. Det fremgik desuden, at seks ud af ni virksomheder ikke rapporterede om kontroversielle sager og om, hvordan de havde håndteret dem.⁹ En analyse af 1000 europæiske virksomheders bæredygtighedsrapporter udført af Alliance for Corporate Transparency i 2019 tegner et lignende billede. Kun 41 procent af de 34 danske virksomheder i undersøgelsen rapporterede om deres nødvendige omhu for menneskerettighederne, og blot 15 procent var tydelige omkring deres indsats for at sikre genoprejsning til berørte parter.¹⁰ Sammen med nylige påstande om, at danske virksomheder er involveret i globale overtrædelser af menneskerettighederne, tyder resultaterne af de to rapporter på,¹¹ at danske virksomheder endnu ikke har placeret menneskerettighederne centralt i deres forretning.

For yderligere at bidrage til diskussionen om nødvendige tiltag for at fremme respekten for

menneskerettighederne blandt danske virksomheder tilstræber denne snapshot-rapport at opstille en baseline for offentlig rapportering om menneskerettigheder for store danske virksomheder, som indgår i globale værdikæder. Desuden tilskyndes virksomhederne til i højere grad at dokumentere, hvordan de implementerer nødvendig omhu for menneskerettighederne og sikrer effektiv genoprejsning til berørte parter. Et yderligere mål med rapporten er, at den skal godtgøre behovet for yderligere bestræbelser fra virksomhedernes side, samt fra myndighederne, som skal skabe incitament for og stille krav om nødvendig omhu for menneskerettighederne.

I hele Europa udvikles der i øjeblikket lovgivning, som kræver, at virksomheder udviser nødvendig omhu for menneskerettighederne. I 2019 fremsatte tre politiske partier i Danmark et forslag til Folketinget om, at regeringen skulle udarbejde et lovforslag, der gjorde nødvendig omhu for menneskerettighederne obligatorisk for virksomheder og pålagde dem et selskabsansvar. Forslaget fik støtte fra civilsamfundsorganisationer, Fagbevægelsens Hovedorganisation Forbrugerrådet - Tænk og forskellige virksomheder.¹² Siden da har FN's komité for Økonomiske, Sociale og Kulturelle Rettigheder anbefalet, at Danmark indfører lovgivning på dette område. D. 30. september 2020 afholdes der en konference for at videreføre dialogen mellem interessenter i Danmark om

betydningen af regulering inden for det 'smarte mix' af tiltag, der er nødvendigt for at implementere FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv. Denne udvikling sker på et tidspunkt, hvor EU's direktiv om ikke-finansiell rapportering er under revision¹³ og hvor et af verdens mest omfattende rapporteringsinitiativer, Global Reporting Initiative (GRI), er i gang med at indarbejde krav om menneskerettigheder i sine universelle standarder.¹⁴

Danmark var det andet land, som i 2014 vedtog en national handlingsplan om menneskerettigheder og erhverv, og det var et af de første lande, som udtrykkeligt stillede krav om virksomheders ikke-finansielle rapportering om menneskerettigheder, da man vedtog ændringer til årsregnskabsloven i 2012.¹⁵ Danmarks nationale kontaktpunkt (NCP) for OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder fremhæves som et eksempel på, at Danmark går foran i forhold til ansvarlig virksomhedsadfærd. Den danske handlingsplan er imidlertid nu den ældste handlingsplan, som endnu ikke er blevet opdateret, og kritikere har påpeget svaghederne i den danske handlingsplan og efterspurgt en revision af planen (senest CESCR i 2019).¹⁶

SNAPSHOT-TILGANG

Denne snapshot-rapport redegør for store danske virksomheders dokumenterede efterlevelse af FN's retningslinjer for menneskerettigheder

og erhverv. Baseret på 13 kerneindikatorer, som er udviklet af Corporate Human Rights Benchmark (CHRB), undersøger rapporten, hvordan 20 af Danmarks største virksomheder rapporterer og kommunikerer offentligt om deres forpligtelser og tilgang til menneskerettighederne.

CHRB's kerneindikatorer for efterlevelse af FN's retningslinjer er hentet fra den samlede CHRB-metode, som siden 2016 har været anvendt til at benchmarke transnationale virksomheder i højrisikosektorer. Hensigten med den kortere liste over indikatorer er, at den giver mulighed for at danne sig et hurtigt øjebliksbillede af en virksomheds tilgang til håndtering af menneskerettigheder og for at vurdere, hvorvidt virksomheden opfylder de relevante krav i FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv.

SNAPSHOT-ANALYSER OG RESULTATER FRA ANDRE LANDE AND RESULTS

Tilsvarende snapshot-analyser baseret på CHRB's kerneindikatorer for efterlevelse af FN's retningslinjer er tidligere foretaget i Tyskland, Irland og Finland,¹⁷ and are underway for other countries. One aim of these snapshots has been to help gather data for policymakers and regulators that can highlight areas where increased interventions, regulation and other actions could be necessary.

og flere analyser er på vej i andre lande. Et af målene med disse snapshot-analyser har været at hjælpe

med at indsamle data til politikere og myndigheder og sætte fokus på områder, hvor der kan være behov for yderligere indgreb, mere regulering og andre indsatser.

Den tyske snapshot-analyse af de 20 største virksomheder i Tyskland blev gennemført med direkte reference til den tyske regerings forpligtelse til i 2020 at sikre, at mindst 50 procent af alle tyske virksomheder (med mere end 500 medarbejdere) havde indført effektive foranstaltninger til beskyttelse af menneskerettighederne. Hvis virksomhedernes frivillige implementering viser sig at være utilstrækkelig, vil regeringen vedtage love og arbejde for, at der indføres regulering på EU-plan. Den tyske snapshot-analyse viste, at 18 ud af de 20 analyserede virksomheder ikke i tilstrækkelig grad oplyser om, hvordan de effektivt håndterer deres menneskeretlige risici.¹⁸

Det finske økonomi- og beskæftigelsesministerium har for nylig offentliggjort en pressemeddelelse om en ny benchmarkanalyse af 80 store virksomheder i Finland som opfølgning på en vurdering af 50 virksomheder foretaget af 3bility Consulting og FIANI i 2019 på baggrund af CHRB's kerneindikatorer for efterlevelse af FN's retningslinjer. Den finske regering anfører, at forskningsprojektet vil give myndigheder og beslutningstagere brugbar information i forbindelse med at skitsere vejledninger, lovgivning og øvrige tiltag i forhold til virksomheders ansvar på menneskerettighedsområdet.¹⁹

METODE OG PROCES

Undersøgelsen bygger på kerneindikatorer for efterlevelse af FN's retningslinjer udviklet af Corporate Human Rights Benchmark (CHRB)^{20, 21}. De 13 indikatorer er hentet fra den samlede CHRB-metode²² og udgør et redskab, som kan bruges til at danne sig et hurtigt øjebliksbillede af en virksomheds tilgang til håndtering af menneskerettighederne, og af hvorvidt virksomheden opfylder de relevante krav i FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv, uanset virksomhedens størrelse og hvilken branche den tilhører.

CHRB's kerneindikatorer er inddelt i tre hovedområder: 'Politisk forpligtelse og ledelse', 'Implementering af respekt og nødvendig omhu for menneskerettighederne', og 'Genoprejsning og klagemekanismer'. Tabel 2 i bilag I giver et overblik over indikatorer og scorer.

Tildeling af scorer følger en fast struktur, hvor der gives enten 0 point, 0,5 point, 1 point, 1,5 point eller 2 point, afhængig af om det vurderes, at indikatorens krav er opfyldt. Hvis en virksomhed ikke opfylder alle kriterierne for Score 1, men opfylder ét eller flere af kravene for Score 2, kan der tildeles et halvt point. Formålet med dette er at belønne og skelne mellem virksomheder, der opfylder nogle af kravene i modsætning til virksomheder, der ikke opfylder nogen krav.

Snapshot-metoden bygger udelukkende på offentligt tilgængelige oplysninger fra politikdokumenter, årsrapporter og andre relevante materialer, som ligger på virksomhedernes hjemmesider. Resultaterne af snapshot-analysen er derfor blot et tilnærmet billede (proxy) af virksomhedernes indsats på menneskerettighedsområdet og ikke en direkte måling af en virksomheds reelle adfærd eller dens indvirkninger på menneskerettighederne. Samtidig er snapshot-analysen en skrivebordsvurdering foretaget på et bestemt tidspunkt, og resultaterne vil dermed altid være åbne for en vis grad af fortolkning. Det tilrådes derfor, at det analytiske fokus rettes mod generelle tendenser i scorerne snarere end mod marginale forskelle i scorer virksomhederne imellem.

Virksomhederne i denne undersøgelse blev udvalgt på baggrund af deres omsætning, globale værdikæder (herunder i lav- og mellemindkomstlande) og placering af hovedkontor. Udvælgelseskriterierne lagde bevidst vægt på drift og aktiviteter i lav- og mellemindkomstlande i erkendelse af de alvorlige overtrædelser af menneskerettighederne, der foregår på tværs af de globale leverandørkæder. Snapshot-analysen omfatter virksomheder fra ni sektorer: transport (to virksomheder); medicinal (to virksomheder); fødevarer (to virksomheder); industri (tre virksomheder); energi (en virksomhed); service (en virksomhed); detail (to virksomheder); design²³

(fire virksomheder); og byggeri (tre virksomheder).

De virksomheder, der indgik i den danske snapshot-analyse, fik besked via e-mail efter udvælgelsen. Virksomhederne fik også mulighed for at kommentere på udkastet til deres benchmark-resultat forud for konsolideringen. Dette var imidlertid ikke et krav, og virksomhederne fik ikke ekstra point for at engagere sig. Formålet med dette var, at virksomhederne kunne informere forskerteamet om eventuelle offentlige dokumenter eller oplysninger, som var blevet overset i analysen. Se bilag 1 for en mere udførlig forklaring på udvælgelsen af virksomheder og dialogprocessen.

Denne undersøgelse blev gennemført i perioden maj til august 2020 på baggrund af offentligt tilgængelige data fra udvalgte virksomheder og skal ikke generaliseres til den samlede population af danske virksomheder. For eksempel er små og mellemstore virksomheder (SMV'er),²⁴ som er helt centrale for den økonomiske struktur i Danmark, slet ikke repræsenteret i undersøgelsen. Undersøgelsen skal i stedet ses som et øjebliksbillede af nogle af de største danske virksomheders oplysninger om, i hvilken grad de arbejder med menneskerettigheder.

Se en fuld gennemgang af Metode & proces i bilag I.



SAMLEDE RESULTATER

Tabel 1 viser de overordnede resultater af snapshot-analysen. En analyse af resultaterne fordelt på procentvise

scorer viser, at 14 ud af 20 virksomheder scorer under 50 procent af den samlede score, 11 virksomheder scorer under 40 procent og 7 scorer mellem 20 og 30 procent. Kun to virksomheder har en score på lige over 60 procent (med hhv. 16 og 16,5 point ud af 26). De relativt lave scorer indikerer, at

TABEL 1 TABEL OVER PROCENTINTERVALLER OG SAMLEDE OG TEMAOPDELTE SCORER FOR ALLE 20 VIRKSOMHEDER

VIRKSOMHED	PROCENTINTERVAL	TOTAL ud af 26	TEMA A ud af 8	TEMA B ud af 12	TEMA C ud af 6
Vestas	██████████ 60-70	16,5	7,5	6	3
Ørsted	██████████ 60-70	16	3,5	8	4,5
Novo Nordisk	██████████ 50-60	15,5	5	7	3,5
Danfoss	██████████ 50-60	15,5	5,5	7	3
Grundfos	██████████ 50-60	14	3,5	7	3,5
Arla	██████████ 50-60	13	6,5	4	2,5
Mærsk	██████████ 40-50	12,5	2,5	5,5	4,5
ISS	██████████ 40-50	11	5,5	2	3,5
FLSmidth	██████████ 40-50	10,5	4,5	2,5	3,5
Danish Crown	██████████ 30-40	9,5	4,5	2	3
Lego	██████████ 30-40	9,5	5	1	3,5
Rockwool	██████████ 30-40	8	3,5	1	3,5
Velux	██████████ 30-40	8	5	0	3
Bestseller	██████████ 20-30	7,5	4,5	0,5	2,5
DSV	██████████ 20-30	7	3,5	0	3,5
Salling Group	██████████ 20-30	7	2,5	2,5	2
Pandora	██████████ 20-30	7	3,5	2	1,5
Jysk	██████████ 20-30	7	2,5	1,5	3
Lundbeck	██████████ 20-30	6	3,5	1,5	1
Coop	██████████ 20-30	5,5	3,5	0,5	1,5
GNSN. SCORE	██████████ 30-40	10	4	3	3

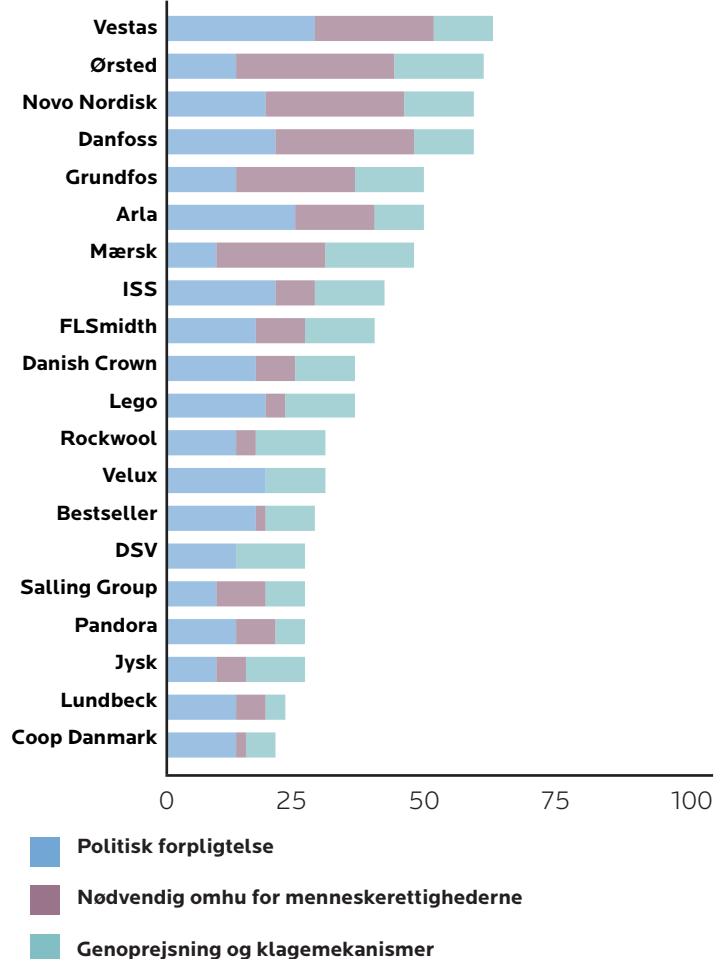
danske virksomheder stadig ikke kan påvise en sammenhængende tilgang til håndtering af deres indvirkninger på menneskerettighederne. Dette gælder særligt rapportering vedrørende identificering, forebyggelse og afhjælpning af indvirkninger samt tiltag i forhold til genoprejsning.

Under Tema B, nødvendig omhu for menneskerettighederne, havde 17 af de 20 analyserede virksomheder en score på nul på mindst én af indikatorerne, mens 11 virksomheder havde en score på nul på tre eller flere indikatorer. De gennemsnitlige scorer for de seks indikatorer for nødvendig omhu for menneskerettighederne ligger alle under 1 point.

Selvom alle virksomhederne årligt udgiver analyser af bæredygtighedsrisici med miljømæssige og sociale mål, dokumenterer de ikke konsekvent som led i disse processer deres håndtering af menneskerettighederne. I stedet er oplysningerne ofte fokuseret på væsentlige risici for virksomheden snarere end på de mest kritiske risici for de personer, som er påvirket af virksomhedens aktiviteter.

Derudover har de fleste af de analyserede virksomheder indført compliance-systemer, som skal forhindre brud på virksomhedens standarder og adfærdskodekser i deres leverandørkæder. Virksomhederne dokumenterer dog sjældent, at disse systemer er i overensstemmelse med FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv, herunder at de er i stand til proaktivt at identificere, forebygge og

FIGUR 3 VIRKSOMHEDERNES DELSCORER FORDELT PÅ TEMA (A, B & C)



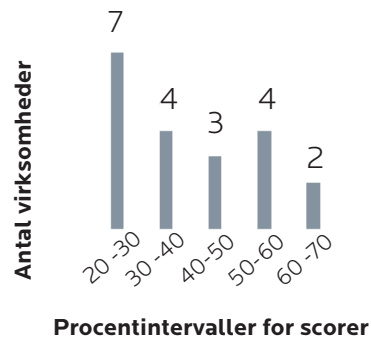
afhjælpe særlige menneskeretlige risici i leverandørkæden, eller at de stiller krav om eller tilskynder til, at leverandører efterlever retningslinjerne. Kun et par af virksomhederne kan i overensstemmelse med FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv påvise, at de i deres styring af leverandørkæden stiller væsentlige krav om processer for nødvendig omhu. Endvidere er der ingen af virksomhederne, der fremlægger omfattende oplysninger om, hvilke systemer de har til at monitorere og evaluere effekten af deres

arbejde med nødvendig omhu for menneskerettighederne og løbende indsamle erfaringer på baggrund af monitorering af deres indsats på menneskerettighedsområdet.

Genoprejsning for ofre i de tilfælde, hvor virksomhederne har forårsaget eller bidraget til negative indvirkninger, er det andet område, hvor virksomhederne præsterer ringest. Halvdelen af de analyserede virksomheder i Danmark forpligter sig ikke til at sikre genoprejsning for berørte parter, som virksomheden har forårsaget eller bidraget til. 15 ud af 20 virksomheder oplyser ikke om, hvordan de håndterer genoprejsningssager eller indarbejder erfaringer fra tidligere håndtering af genoprejsning i deres processer med henblik på at forebygge indvirkninger i fremtiden. I lyset af disse resultater kan det konkluderes, at nogle af Danmarks største virksomheder ikke på nuværende tidspunkt er i stand til at påvise, at de lever op til deres ansvar for at sikre eller samarbejde om genoprejsning efter negative indvirkninger, hvilket er et centralt element i FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv og et grundlæggende princip for de berørte rettighedshavere.

På den anden side er der ikke nogen virksomheder, som befinder sig i de laveste intervaller (0-10 procent og 10-20 procent), men der er heller ikke nogen i de højeste intervaller (70-80 procent, 80-90 procent og 90-100 procent). Når man sammenligner disse resultater med scorer for virksomhederne i den irske

FIGUR 4 VIRKSOMHEDERNES SCORER (FORDELT PÅ PROCENTINTERVAL)



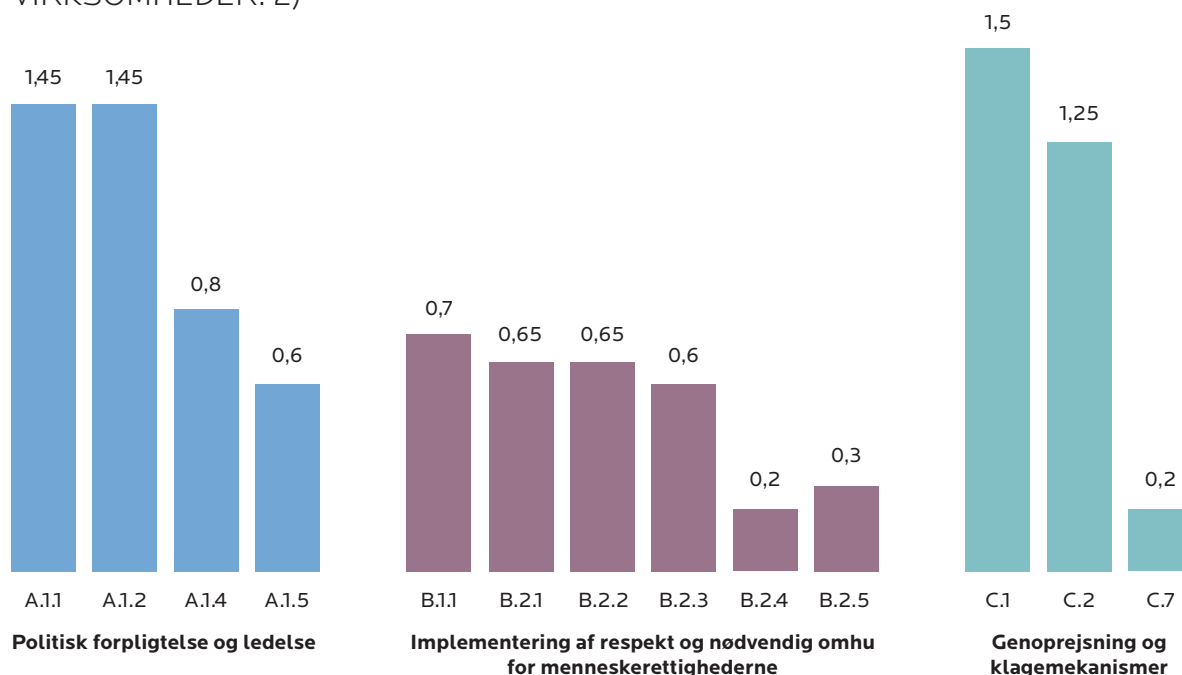
snapshot-analyse, scorer de danske virksomheder gennemsnitligt højere, eftersom næsten halvdelen af de irske virksomheder scorede under 10 procent, og kun fem virksomheder havde en score på over 20 procent. Scorerne fra den danske snapshot-analyse svarer imidlertid til den tyske snapshot-analyse, hvor de fleste virksomheder også lå på mellem 20 og 60 procent med et gennemsnit på 42 procent (2 procent højere end det danske gennemsnit).

Den danske snapshot-analyse viser generelt, at store virksomheder ikke i tilstrækkelig grad dokumenterer, at deres systemer til håndtering af menneskerettighederne lever op til de grundlæggende forventninger i FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv. Med en gennemsnitsscore for alle virksomheder på 40 procent står det klart, at offentliggørelse af oplysninger på dette område stadig er et svagt punkt, selv blandt de største virksomheder

RESULTATER FORDELT PÅ TEMA

Ser man på de gennemsnitlige scorer på tværs af de enkelte indikatorer, er det værd at bemærke, at der er en vis grad af variation mellem resultaterne (se figur 5).

FIGUR 5: GENNEMSNITLIGE INDIKATORSCORER PÅ TVÆRS AF ALLE VIRKSOMHEDER: 2)



Hvad angår Tema A (politisk forpligtelse og ledelse) har de fleste virksomheder udsendt offentlige erklæringer, hvor de anerkender deres ansvar i forhold til menneskerettigheder (A.1.1) og arbejdstagerrettigheder (A.1.2), men de har i langt mindre grad udvidet denne forpligtelse til at omfatte dialog med berørte parter (A.1.4), og kun otte virksomheder har offentligt forpligtet sig til at sikre eller samarbejde om adgang til genoprejsning for berørte personer (A.1.5).

Virksomhederne scorede gennemsnitligt lavest under Tema B (implementering af respekt og nødvendig omhu for menneskerettighederne), og to

virksomheder havde en samlet score på nul. I forhold til fordeling af ansvar for menneskerettighederne (B.1.1) redegør kun otte virksomheder for placeringen og fordelingen af ansvar for menneskerettighederne hos den øverste ledelse. For de øvrige indikatorer, der vedrører processer for nødvendig omhu for menneskerettighederne, dvs. identificering, analyse, integrering og indsatser, samt monitorering, dokumenterer et lille flertal af virksomhederne, hvordan de identificerer menneskeretlige risici i forbindelse med deres egne aktiviteter og/eller leverandørkæder (B.2.1), men kun ni virksomheder oplyser om deres særlige risici (B.2.2). Faktisk

er det kun meget få virksomheder, der identificerer og analyserer de mest negative indvirkninger på rettighedshavere. I stedet lægger de deres rapporteringsmæssige fokus på risici for virksomheden. Der var således ni virksomheder, som kunne give eksempler på konklusioner og indsatser i forhold til særlige menneskeretlige risici som følge af deres analyse (B.2.3). Mens en pænt stor andel af virksomhederne kunne give eksempler på sådanne indsatser, var der kun fem virksomheder, som kunne dokumentere, at de havde et globalt system til at afhjælpe særlige menneskeretlige risici.

For at kontrollere om negative indvirkninger på menneskerettighederne reelt håndteres effektivt, bør virksomhederne følge op på effekten af deres indsats. Kun fire virksomheder fik en score på ét point på denne indikator (B.2.4). I et af disse tilfælde fik virksomheden pointet på baggrund af et eksempel på en erfaring, virksomheden havde gjort sig gennem opfølgning af effekten af sine indsatser, men kun tre af virksomhederne beskrev en systematisk tilgang til monitorering og evaluering af effekten af deres indsatser som led i arbejdet med nødvendig omhu for menneskerettighederne.

I forhold til 'Rapportering: Redegørelse for håndtering af indvirkninger på menneskerettighederne' (B.2.5) skal en virksomhed dokumentere, hvordan den kommunikerer eksternt om sine menneskerettighedsindvirkninger, og hvor effektivt den har håndteret

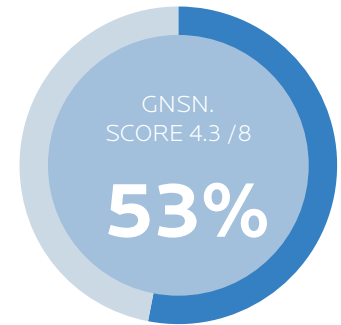
disse indvirkninger, dvs. indikator B.2.1 til B.2.4. Ingen af virksomhederne var i stand til at opfylde alle kravene under de fire ovenfor nævnte indikatorer for nødvendig omhu for menneskerettighederne og enkelte fik derfor kun tildelt et halvt point. Seks virksomheder fik tildelt et halvt point for at have kommunikeret om, hvordan de havde håndteret konkrete menneskeretlige problemstillinger, som var rejst af eller på vegne af berørte parter.

Hvad angår Tema C (genoprejsning og klagemekanismer) oplyste 19 ud af 20 virksomheder, at de har mindst én mekanisme, som er tilgængelig for alle medarbejdere, der ønsker at rejse en klage eller udtrykke en bekymring (C.1). Det er således den indikator, hvor virksomhederne har den højeste score. Til gengæld var virksomhederne mindre tydelige i deres kommunikation omkring tilsvarende klagemekanismer for eksterne personer og lokalsamfund (C.2), særligt i forhold til hvordan problemstillinger hos virksomhedens leverandører kan tages op. Næsten ingen af virksomhederne kommunikerer om, hvordan de sikrer genoprejsning i forbindelse med negative indvirkninger, og hvordan de indarbejder erfaringer for at forebygge fremtidige indvirkninger (C.7). Virksomhederne scorede generelt lavt på indikatorer, som adresserer spørgsmålet om genoprejsning for ofre (A.1.5 & C.7).

I de tre nedenstående afsnit gives en mere detaljeret gennemgang af resultaterne fra tema A, B og C.

TEMA A

POLITISK FORPLIGTELSE OG LEDELSE



INDIKATORER

- A.1.1 FORPLIGTELSE TIL AT RESPEKTERE MENNESKERETTIGHEDERNE**
- A.1.2 FORPLIGTELSE TIL AT RESPEKTERE ARBEJDSTAGERES RETTIGHEDER**
- A.1.4 FORPLIGTELSE TIL AT GÅ I DIALOG MED INTERESSEENTER**
- A.1.5 FORPLIGTELSE TIL AT SIKRE GENOPREJSNING**

Indikatorer under Tema A har til formål at vurdere, i hvilken grad en virksomhed anerkender sit ansvar for at respektere menneskerettighederne, og hvordan den formelt indarbejder dette i sine offentligt tilgængelige erklæringer om sin politik. En forpligtende politik er en erklæring, som er godkendt af virksomhedens øverste ledelse, og hvor virksomheden forpligter sig til at respektere menneskerettighederne og kommunikere dette både internt og eksternt.²⁵ En sådan politik sender et "signal fra virksomhedens top", hvilket er en forudsætning for, at respekten for menneskerettighederne kan forplante sig og blive en integreret del af virksomhedens kerneværdier og

kultur. Den øverste ledelse markerer gennem denne politik, at den anser respekten for menneskerettighederne for at være et minimumskrav for at drive virksomhed på et legitimt grundlag. Den giver udtryk for sine forventninger til, hvordan medarbejdere og forretningsforbindelser skal agere, samt hvad omverdenen kan forvente i forhold til virksomhedens egen adfærd. Politikken skal gerne afføde en række andre indsatser internt i virksomheden, hvilket er en forudsætning for, at virksomheden kan leve op til forpligtelsen i praksis.²⁶

Indikatorerne under Tema A kræver, at virksomheden påtager sig udtrykkelige

HOVEDRESULTATER - TEMA A

- **Alle de analyserede virksomheder har en offentligt tilgængelig erklæring, hvor de forpligter sig til at respektere menneskerettighederne.**

- **Under halvdelen af virksomhederne (9/20) udtrykker en konkret forpligtelse til at implementere FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv** eller OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder.
- **Over halvdelen af virksomhederne (13/20) forpligter sig til at overholde ILO's grundlæggende internationale arbejdsstandarder, men de forpligter sig ikke udtrykkeligt til at efterleve ILO's konventioner om arbejdstid og sikkerhed og sundhed.**
- **11 virksomheder forpligter sig til at gå i dialog med berørte parter,** men **kun syv virksomheder giver eksempler på deres dialog** med berørte parter.
- **Kun otte virksomheder forpligter sig til at sikre eller samarbejde om adgang til genoprejsning** til berørte personer, arbejdstagere og lokalsamfund, når virksomheden identificerer negative indvirkninger, som den har forårsaget eller bidraget til.

forpligtelser, og der tildeles kun point, hvis ordlyden klart udtrykker en forpligtelse. Formuleringer som "i tråd med" eller "stræber efter at sikre" anses som vage i forhold til en fast forpligtelse. Forpligtelser, som er forankret i bæredygtigheds- eller CSR-rapporter, tages i betragtning, hvis der findes dokumentation for direktionens godkendelse.

A.1.1 FORPLIGTELSE TIL AT RESPEKTERE MENNESKERETTIGHEDERNE

Den gennemsnitlige score for denne indikator er 1,45 ud af 2, og indikatoren har således samlet set den næsthøjeste score.

Score 1 forudsætter, at virksomheden

udarbejder en offentligt tilgængelig erklæring, hvor den forpligter sig til at respektere menneskerettighederne eller erklærer, at den forpligter sig til at efterleve FN's Global Compact, verdenserklæringen om menneskerettighederne eller de internationale menneskerettighedsinstrumenter. **Alle de analyserede virksomheder opfyldte kravene under denne indikator.**

Score 2 blev opnået af 9 ud af 20 virksomheder, som desuden udtrykte en forpligtelse til at efterleve FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv og/eller OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder.

A.1.2 FORPLIGTELSE TIL AT RESPEKTERE ARBEJDSTAGERES RETTIGHEDER

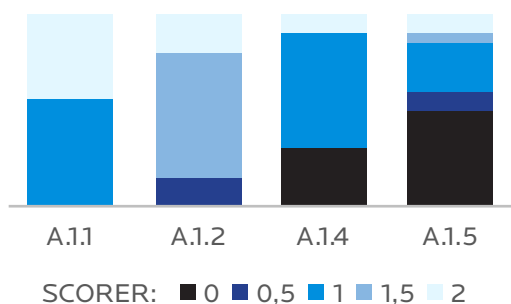
Virksomhedernes gennemsnitlige score (1,45 ud af 2) var den samme som for indikator A.1.1. Der var dog to virksomheder, som ikke havde en offentligt tilgængelig erklæring om en politik, der forpligtede dem til at respektere arbejdstageres menneskerettigheder.²⁷

Score 1 forudsætter, at en virksomhed har udarbejdet en offentligt tilgængelig erklæring om en politik, der forpligter den til at respektere arbejdstageres menneskerettigheder, som anført i ILO's grundlæggende internationale arbejdsstandarder. Endvidere skal virksomheden erklære, at den forventer af sine leverandører, at de forpligter sig til at respektere samtlige af ILO's grundlæggende internationale arbejdsstandarder og udtrykkeligt angiver disse i denne forpligtelse. **18 ud af 20 virksomheder opfyldte dette krav.**

For at opnå Score 2 skal en virksomhed **udtrykkeligt** forpligte sig til selv at overholde ILO's grundlæggende arbejdsstandarder: Opretholde organisationsfrihed og effektivt anerkende retten til kollektiv forhandling, støtte udryddelse af alle former for tvangsarbejde, støtte effektiv afskaffelse af børnearbejde og eliminere diskrimination i arbejds- og ansættelsesforhold. Derudover skal virksomheden forpligte sig til at overholde arbejdsstandarderne om arbejdstid, sikkerhed og sundhed for



FIGUR 7: FORDELING AF SCORER FOR TEMA A



sine medarbejdere i overensstemmelse med de relevante ILO-konventioner, samt forvente det samme af sine leverandører.

Kun 4 ud af 20 virksomheder opfylder til fulde dette krav. 13 virksomheder forpligtede sig til at overholde ILO-konventionerne, men de forpligtede sig ikke udtrykkeligt til at respektere standarder om arbejdstid, sikkerhed og sundhed eller til at forvente dette af deres leverandører. 8 af de 13 virksomheder har offentligt tilgængelige erklæringer om, at de har en politik, som angiver, at de forventer af deres leverandører, at de respekterer ILO's arbejdsstandarder om arbejdstid, men de har ikke en tilsvarende erklæring, som fremmer anvendelsen af disse standarder i forhold til deres egne aktiviteter.

Virksomhedernes store fokus på leverandørkæder kan være et tegn på, at disse rettigheder anses for mindre væsentlige i en dansk kontekst, måske på grund af den relativt stærke arbejdsmarkedslovgivning og robuste systemer til at monitorere implementering af lovgivningen.

A.1.4 FORPLIGTELSE TIL AT GÅ I DIALOG MED INTERESSETER

Den gennemsnitlige score er 0,8 ud af 2, hvilket betyder, at virksomhederne havde en lavere score for denne indikator end for A.1.1. og A.1.2. Seks virksomheder opfyldte ingen af indikatorens krav.

Dialog med interessenter, som kan blive eller allerede er berørt, betyder, at man går i dialog med de interessenter, som virksomhedens aktiviteter indvirker på eller vil kunne indvirke på og/eller med disses retmæssige repræsentanter. Afhængig af karakteren af virksomhedens aktiviteter kan dette omfatte (men er ikke begrænset til) virksomhedens egne medarbejdere, arbejdstagere hos tredjeparter, lokalsamfund, forbrugere og enhver anden person eller gruppe, hvis liv og miljø kan blive påvirket af virksomhedens aktiviteter.²⁸ Dialog med potentielt berørte interessenter bør være en hjørnesten i alt arbejde med nødvendig omhu for menneskerettighederne, fordi virksomheden på den måde får mulighed for at identificere og analysere indvirkningen af sine aktiviteter og for at reagere på en måde, som de berørte parter finder relevant.

For at opnå Score 1 skal en virksomhed offentliggøre en erklæring om en politik, som forpligter den til at gå i dialog med interessenter, der kan blive eller allerede er berørt af virksomhedens aktiviteter, herunder i lokalsamfund, eller der skal være dokumentation for, at virksomheden inden for de sidste to år har været i dialog med interessenter, som kan blive eller allerede er berørt, og/eller disses retmæssige repræsentanter.

11 virksomheder har offentligt erklæret, at de har en politik, der forpligter dem til at gå i dialog med berørte parter. Der er imidlertid kun syv virksomheder, som har givet eksempler på dialog med berørte personer, arbejdstagere og lokalsamfund, og tre af dem havde ikke en udtrykkeligt forpligtende politik.

Score 2 forudsætter, at en virksomhed dokumenterer, at den er i dialog med berørte parter i forbindelse med udvikling eller monitorering af sin tilgang til menneskerettighederne, enten i kraft af en offentlig erklæring om en sådan politik eller ved at give eksempler. **Kun to virksomheder opnåede den maksimale score for sin dialog med interessenter i forbindelse med udvikling af deres tilgang til menneskerettighederne.**

A.1.5 FORPLIGTELSE TIL AT SIKRE GENOPREJSNING

Den gennemsnitlige score for denne indikator er 0,6 ud af 2, og der er derfor tale om den lavest scorende indikator under Tema A.

Når virksomheder identificerer, at de har forårsaget eller bidraget til negative indvirkninger, bør de sikre eller samarbejde om genoprejsning gennem legitime processer. For at opnå Score 1 forventes en virksomhed at have en offentligt tilgængelig erklæring om en politik, som forpligter den til at sikre genoprejsning for de negative indvirkninger på personer, arbejdstagere og lokalsamfund, som den har forårsaget eller bidraget til.

Kun otte virksomheder har en sådan forpligtende politik.

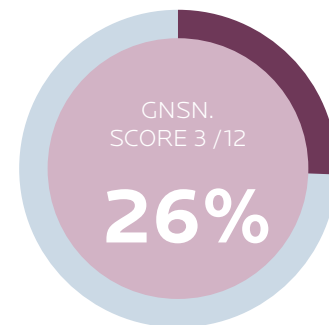
For at opnå Score 2 skal virksomheden i sin politik også forpligte sig til at samarbejde med sine leverandører om at sikre genoprejsning for negative indvirkninger, som er direkte forbundet med virksomhedens aktiviteter, produkter eller tjenester, enten gennem leverandørernes egne mekanismer eller ved at samarbejde med leverandørerne om udviklingen af ikke-retlige tredjepartsmekanismer til genoprejsning. Desuden skal virksomhedens forpligtende politik anerkende, at virksomhedens måde at sikre genoprejsning på ikke må stå i vejen for adgangen til andre mekanismer til genoprejsning. Alternativt skal politikken omfatte forpligtelser til at samarbejde om initiativer, der giver adgang til genoprejsning.

Af de 20 analyserede virksomheder kunne kun tre virksomheder dokumentere konkrete forpligtelser til at samarbejde med deres leverandører om at sikre genoprejsning for negative indvirkninger, som gennem et forretnings samarbejde er direkte forbundet med virksomhedens aktiviteter, produkter eller tjenester.

Kun to virksomheder anerkendte endvidere, at deres måde at sikre genoprejsning på ikke må stå i vejen for adgangen til andre muligheder for genoprejsning, og opfyldte derved til fulde kriterierne for Score 2..

TEMA B

IMPLEMENTERING AF RESPEKT OG NØDVENDIG OMHU FOR MENNESKERETTIGHEDERNE



INDIKATORER

B.1.1 ANSVAR OG RESSOURCER I DET DAGLIGE MENNESKERETTIGHEDSARBEJDE

B.2.1 IDENTIFICERING: PROCESSER OG FAKTORER TIL IDENTIFICERING AF MENNESKERETLIGE RISICI OG INDVIRKNINGER

B.2.2 ANALYSE: ANALYSE AF IDENTIFICEREDE RISICI OG INDVIRKNINGER (SÆRLIGE RISICI OG VÆSENTLIGE BRANCHERISICI)

B.2.3 INTEGRERING OG INDSATSER: INTEGRERING AF RESULTATER AF ANALYSE INTERNT I VIRKSOMHEDEN OG OPFØLGENDE INDSATSER

B.2.4 MONITORERING: MONITORERING OG EVALUERING AF EFFEKTEN AF INDSATSER OVER FOR MENNESKERETLIGE RISICI OG INDVIRKNINGER

B.2.5 RAPPORTERING: REDEGØRELSE FOR HÅNDTERINGEN AF INDVIRKNINGER PÅ MENNESKERETTIGHEDERNE

FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv bygger på en grundlæggende forventning om, at virksomheder udviser nødvendig omhu for menneskerettighederne. Inden for rammerne af CHRB-metoden måles denne forventning ved hjælp af fem indikatorer: B.2.1-B.2.5. Når man implementerer forpligtende politikker i

virksomhedens kultur og overordnede ledelsessystemer og underbygger disse med konkrete processer for nødvendig omhu, sikrer man, at virksomhedens tilgang til menneskerettighedsarbejdet er systematisk og proaktivt, snarere end at samarbejdet med virksomhedens leverandører er reaktivt eller ad hoc-baseret. Indikator B.1.1 ser således

HOVEDRESULTATER - TEMA B

- **Kun otte virksomheder redegør udtrykkeligt for placeringen og fordelingen af ansvar for menneskerettighederne hos den øverste ledelse.**

• **Alle virksomheder scorer under 1 point på én eller flere af indikatorerne for nødvendig omhu for menneskerettighederne**

(identificere, analysere, handle på, monitorere og kommunikere indvirkninger på menneskerettighederne).

• **De fleste virksomheder dokumenterer, hvordan de identificerer deres indvirkninger på menneskerettighederne**, men deres processer begrænser sig ofte til indvirkninger i leverandørkæden. **Kun et fåtal af virksomheder (4/20) påviser, at de indgår i dialog med berørte parter eller menneskerettighedseksperter** for at identificere menneskeretlige risici.

• **De fleste virksomheder (16/20) dokumenterer ikke, at de monitorerer deres indsats over for reelle og potentielle indvirkninger på menneskerettighederne** for at evaluere, om indsatsen har den ønskede effekt.

på ansvar og ressourcer i det daglige menneskerettighedsarbejde og giver en indikation af, hvordan processer til sikring af den nødvendige omhu understøttes af passende ressourcer, mens de resterende indikatorer omhandler den løbende proces til sikring af nødvendig omhu for menneskerettighederne.²⁹

B.1.1 ANSVAR OG RESSOURCER I DET DAGLIGE MENNESKERETTIGHEDSARBEJDE

Den gennemsnitlige score for alle virksomheder er for denne indikator 0,7 ud af 2. Til trods for den lave score, er der tale om en af de højest scorende indikatorer i Tema B (sammen med indikatorerne B.2.1 og B.2.2³⁰).

For at opnå Score 1 forventes det, at virksomheden angiver den/de

øverste ledelsesfunktioner eller -organer, som er ansvarlige for relevante menneskeretlige risici inden for virksomheden. **8 ud af de 20 virksomheder kommunikerede tydeligt om den øverste ledelses ansvar, hvilket derfor betyder, at over halvdelen af virksomhederne ikke beskriver den øverste ledelses ansvar i forhold til indvirkninger på menneskerettighederne.**

De fleste af virksomhederne har dog ledelsessystemer for bæredygtighed eller for virksomhedsansvar, som også omfatter både sociale og miljømæssige problemstillinger, og ansvar for menneskerettighederne kan være indirekte omfattet af disse. Indikatoren anerkender ikke sådanne ledelsessystemer.

Score 2 forudsætter, at virksomheden beskriver, hvordan det daglige ansvar



er fordelt på tværs af en række relevante funktioner i virksomheden, herunder i forhold til dens aktiviteter i leverandørkæden. **Kun fire virksomheder oplyste om det daglige ansvar for menneskerettigheder på tværs af relevante funktioner, herunder håndteringen af menneskeretlige risici inden for leverandørkæden.**

B.2.1 IDENTIFICERING: PROCESSER OG FAKTORER TIL IDENTIFICERING AF MENNESKERETLIGE RISICI OG INDVIRKNINGER

Virksomheder bør identificere og analysere eventuelle negative indvirkninger på menneskerettighederne, som de er involveret i. Dette omfatter reelle indvirkninger (tidligere eller igangværende) og potentielle indvirkninger (mulige fremtidige indvirkninger - også refereret til som menneskeretlige risici). Indvirkningerne kan stamme fra virksomhedens egne aktiviteter eller fra dens forretningsforbindelser, både direkte forbindelser og forbindelser i andet led eller længere ude. Nødvendig omhu for menneskerettighederne skal fokusere på de menneskeretlige risici for personer og ikke risici for virksomheden selv, selvom der kan være overlap mellem disse. **Den gennemsnitlige score for denne indikator er 0,65. Kun fire virksomheder dokumenterede passende tiltag til identificering af risici og scorede over et point.**

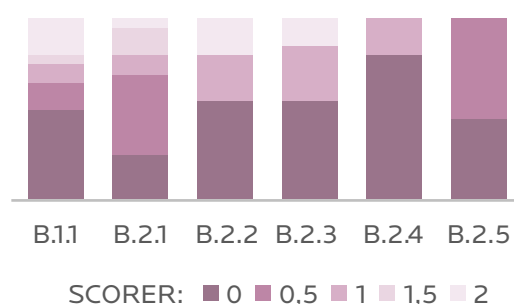
TFor at opfylde kravene under Score 1

skal en virksomhed beskrive, hvordan den proaktivt og løbende identificerer potentielle menneskeretlige risici (og indvirkninger), herunder risici inden for leverandørkæden. **6 ud af 20 virksomheder beskrev, at de har processer til at identificere menneskeretlige risici, som både omfatter deres egne aktiviteter og aktiviteter i relation til forretningsforbindelser, herunder aktiviteter i deres leverandørkæder.**

Seks virksomheder beskrev udelukkende, hvordan de identificerer menneskeretlige risici i aktiviteterne i deres leverandørkæder, og oplyste ikke om lignende processer i virksomhedens egne aktiviteter. Tre virksomheder beskrev udelukkende identificeringsprocesser for deres egne aktiviteter.

For at opnå Score 2 skal virksomheden opfylde flere krav. Her forventes en virksomhed at beskrive de globale

FIGUR 8: FORDELING AF SCORER FOR TEMA B



systemer, som den har indført for at identificere virksomhedens menneskeretlige risici og indvirkninger. Identificeringen skal foregå løbende, på tværs af virksomhedens aktiviteter, i samråd med berørte eller potentielt berørte parter og

interne eller uafhængige, eksterne menneskerettighedseksperter. Dette omfatter en beskrivelse af, hvordan systemerne reagerer på faktorer såsom nye landeaktiviteter, nye forretningsforbindelser eller ændringer i den menneskeretlige kontekst på bestemte lokaliteter. Indikatoren kigger også efter dokumentation for, hvornår der er udført menneskerettigheds-konsekvensanalyser (HRIAs) eller miljømæssige og sociale konsekvensanalyser (ESIAs), som omfatter menneskerettighederne. **En enkelt virksomhed opfyldte alle ovennævnte krav og er desuden den eneste virksomhed, som angav, hvordan den konsulterer berørte parter, herunder lokalsamfund, når den identificerer risici.**

Kun fire virksomheder beskrev virksomhedens globale systemer til at identificere virksomhedens menneskeretlige risici og indvirkninger regelmæssigt og på tværs af virksomhedens aktiviteter. Tre af de fire virksomheder beskrev, hvordan virksomheden har konsulteret menneskerettighedseksperter. De samme tre virksomheder forklarede også, hvornår der udføres HRIAs.

B.2.2 ANALYSE: ANALYSE AF IDENTIFICEREDE RISICI OG INDVIRKNINGER (SÆRLIGE RISICI OG VÆSENTLIGE BRANCHERISICI)

11 virksomheder scorede nul point på denne indikator. Den gennemsnitlige score for denne indikator er 0,65 ud af 2.

For at opfylde kravene under Score 1 skal en virksomhed beskrive sin(e) proces(ser) for analyse af virksomhedens menneskeretlige risici og indvirkninger eller gøre resultaterne af analyserne offentligt tilgængelige, hvilket gerne må være i aggregeret form på tværs af aktiviteter og lokaliteter.

Alle virksomhederne beskriver deres risikovurderingsmetoder i forhold til væsentlige risici og/eller bæredygtighed i bæredygtighedsrapporter, men for at leve op til denne indikators krav skal analysen omfatte de (potentielle) indvirkninger på berørte parter samt en beskrivelse af virksomhedens særlige menneskeretlige risici. **Kun fire virksomheder levede op til dette. De andre fem virksomheder, som scorede 1 point på indikatoren, oplyste kun resultaterne af deres analyse**, idet de beskrev deres særlige menneskeretlige risici på globalt niveau i virksomheden.

Score 2 forudsætter, at man oplyser om både processen og resultaterne af analysen af virksomhedens særlige risici og indvirkninger. **De fire virksomheder, som oplyste om deres proces(ser) til analyse af menneskeretlige risici, delte også resultaterne af deres analyser med offentligheden**, og resultaterne kunne aggregeres på tværs af aktiviteter og lokaliteter..

B.2.3 INTEGRERING OG INDSATSER: INTEGRERING AF RESULTATER AF ANALYSE INTERNT I VIRKSOMHEDEN OG OPFØLGENDE INDSATSER

For at håndtere negative indvirkninger på menneskerettighederne bør virksomheder integrere resultaterne af deres risikovurderinger på tværs af relevante interne funktioner og processer, tage skridt til at forebygge og afhjælpe de identificerede indvirkninger, samt sørge for, at der er implementeret passende processer for beslutninger, ressourceallokering og opfølgning for at sikre effektive indsatser.

Næsten halvdelen af virksomhederne beskrev enten deres globale system til integrering af resultaterne af deres analyse eller gav eksempler på indsatser over for særlige menneskeretlige risici. På denne baggrund er **den gennemsnitlige score for denne indikator 0,6 ud af 2**.

For at opnå Score 1 forventes det, at virksomheden beskriver sit globale system til at forebygge, afhjælpe eller udbedre virksomhedens særlige menneskeretlige risici, herunder hvordan systemet gælder virksomhedens leverandørkæde. Virksomheder kan også opnå Score 1 ved at give eksempler på konkrete konklusioner og udførte (eller planlagte) indsatser i forhold til mindst én af virksomhedens særlige menneskeretlige risici som følge af analyseprocesser vedrørende mindst én af virksomhedens aktiviteter.

Score 2 opnås, hvis virksomheden både beskriver en systematisk tilgang og giver konkrete eksempler. Som det var tilfældet med beskrivelserne af identificering og



analyse af menneskeretlige risici og indvirkninger, **scorede lige under halvdelen af virksomhederne (ni) mindst et point**, fordi de beskrev enten en integreret systematisk tilgang til at forebygge, afhjælpe eller udbedre deres særlige menneskeretlige risici, eller gav eksempler på deres indsats for at reducere menneskeretlige risici og indvirkninger. **Kun 3 ud af 20 virksomheder opfyldte fuldt ud kravene til Score 2, idet de beskrev en globalt integreret, systematisk tilgang og gav konkrete eksempler på tiltag gennemført for at afhjælpe virksomhedens særlige menneskeretlige risici.**

De resterende virksomheder, som ikke levede op til de nævnte krav, beskrev i de fleste tilfælde auditsystemer, som fokuserer på monitorering af leverandørers overholdelse af virksomhedsstandarder, adfærdskodekser og politikker med opfølgning på politikimplementering, snarere end tiltag til at håndtere virksomhedens særlige menneskeretlige indvirkninger som led i processen for nødvendig omhu for menneskerettighederne.

B.2.4 MONITORERING: MONITORERING OG EVALUERING AF EFFEKTEN AF INDSATSER OVER FOR MENNESKERETLIGE RISICI OG INDVIRKNINGER

Virksomheder skal følge op på deres indsats i forhold til reelle og potentielle indvirkninger på menneskerettighederne for at evaluere effektiviteten af håndteringen af disse.

Monitorering bør baseres på passende kvalitative og kvantitative indikatorer og trække på intern og ekstern feedback, herunder fra berørte parter.

Kun 4 ud af de 20 analyserede virksomheder var i stand til at opfylde dette krav, men ingen af dem opnår en score på over 1. Den gennemsnitlige score for denne indikator er 0,2 ud af 2, og der er derfor tale om den lavest scorende indikator overordnet set (sammen med C.7 vedrørende processer til sikring af effektiv genoprejsning).

For at opfylde kravene under Score 1 skal en virksomhed beskrive virksomhedens system(er) til monitorering af dens indsats for at håndtere analyserede menneskeretlige risici og indvirkninger, samt til evaluering af om indsatsen har været effektiv eller har overset vigtige problemstillinger eller ikke har givet de ønskede resultater. En virksomhed kan også blive tildelt 1 point, hvis den kommer med et eksempel på erfaringer, den har gjort sig gennem opfølgning af effektiviteten af virksomhedens indsatser over for mindst én af virksomhedens særlige menneskeretlige risici som følge af processen for nødvendig omhu. **Tre virksomheder gav oplysninger om monitorerings- og evalueringsprocesser**, beskrivelser af, hvordan virksomheden evaluerer sine menneskerettighedsprogrammer (med fokus på særlige risici) eller bæredygtighedsprogrammer, som omfatter menneskerettighederne, med henblik på at monitorere

fremskridt og planlægge yderligere tiltag. **En enkelt virksomhed gav eksempler på erfaringer, den havde gjort sig i arbejdet med at monitorere effektiviteten af virksomhedens indsatser for at håndtere virksomhedens særlige menneskeretlige risici.**

Score 2 forudsætter, at virksomheden både dokumenterer erfaringer og beskriver monitoreringssystem(er) til opfølgning på handlingsplaner. **Ingen af de 20 virksomheder opfyldte dette krav.**

Næsten halvdelen af virksomhederne gav ikke nogen oplysninger om eventuelle indsatser for at håndtere særlige risici, og endnu færre virksomheder (kun fire ud af de ni virksomheder) dokumenterede, at de monitorerer effekten af disse indsatser, hvilket er altafgørende, hvis man vil sikre effektiviteten af indsatserne.

B.2.5 RAPPORTERING: REDEGØRELSE FOR HÅNDBLINGEN AF INDVIRKNINGER PÅ MENNESKERETTIGHEDERNE

FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv forventer, at virksomheder kommunikerer eksternt om, hvordan de håndterer indvirkninger på menneskerettighederne. Kommunikationen skal være tilgængelig for den tiltænkte målgruppe, herunder især for eventuelle berørte parter, som har udtrykt bekymring. **Den**

gennemsnitlige score for denne indikator er 0,3 ud af 2.

For at opfylde Score 1 skal en virksomhed dokumentere, hvordan den kommunikerer eksternt om sine menneskerettighedsindvirkninger, og om hvor effektivt den har håndteret disse indvirkninger, dvs. virksomheden skal opnå maksimale scorere på alle indikatorerne fra B.2.1 til B.2.4.

Ingen af virksomhederne opfyldte imidlertid alle kravene under indikatorerne for nødvendig omhu for menneskerettighederne. .

Score 2 forudsætter dokumentation for konkrete tiltag (dvs. ikke blot en generel offentliggørelse). De konkrete tiltag skal sikre, at oplysningerne når ud til de berørte parter, fx gennem kommunikation via opslag o.lign. i det relevante lokalområde, underretning af medarbejdere eller undersøgelser, etc. Det kan også være en beskrivelse af, hvordan virksomheden har reageret på konkrete menneskeretlige problemstillinger, som er rejst af eller på vegne af berørte parter.

Ingen af virksomhederne opnåede en score på over 0,5.

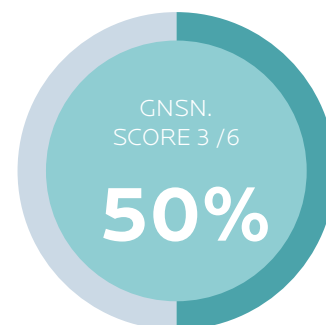
Fem ud af de ni virksomheder, som opfyldte nogle af de ovenfor nævnte krav, opnåede et halvt point for at have scoret 2 point på mindst én af indikatorerne for nødvendig omhu for menneskerettighederne.

Seks virksomheder gav eksempler på respons på berørte parters bekymring, men kun to virksomheder dokumenterede, hvordan de sikrer

sig, at relevante oplysninger om deres tilgang til menneskerettighederne rent faktisk rammer deres berørte parter. For eksempel afholder en virksomhed lokale workshops for at indgå i dialog med bestemte interessentgrupper og for at informere om virksomhedens aktiviteter.

TEMA C

GENOPREJSNING OG KLAGEMEKANISMER



INDIKATORER

- C.1 KLAGEKANALER/KLAGEMEKANISMER TIL MODTAGELSE AF KLAGER ELLER BEKYMRINGER FRA MEDARBEJDERE**
- C.2 KLAGEKANALER/KLAGEMEKANISMER TIL MODTAGELSE AF KLAGER ELLER BEKYMRINGER FRA EKSTERNE PERSONER ELLER LOKALSAMFUND**
- C.7 GENOPREJSNING FOR NEGATIVE INDVIRKNINGER OG IMPLEMENTERING AF ERFARINGER**

Indikatorer under Tema C har fokus på, om en virksomhed er i stand til at sikre genoprejsning i håndteringen af reelle negative indvirkninger på menneskerettighederne, og om de rent faktisk gør det. Temaet omfatter en virksomheds tilgang til selv eller gennem samarbejde med andre at

sikre genoprejsning, når der er sket en overtrædelse af menneskerettighederne (reelle indvirkninger). Indikatorerne har til formål at vurdere, i hvilken grad en virksomhed har implementeret passende processer, så klager kan blive håndteret tidligt og om nødvendigt udbedret direkte.

HOVEDRESULTATER - TEMA C

- **Næsten alle virksomheder (19/20) har etableret en eller flere klagemekanismer, som medarbejderne har adgang til.**
- **Nogle få virksomheder (5/20) er tydelige omkring, hvordan deres klagekanaler kan tilgås af lokalsamfund og andre eksterne personer for at udtrykke bekymring over overtrædelse af menneskerettighederne hos leverandører.**
- **Næsten ingen virksomheder (3/20) beskriver, hvordan de sikrer adgang til genoprejsning, hvilket antyder, at der måske er uoverensstemmelse mellem de formelle mekanismer, som er implementeret, og den reelle genoprejsning, som finder sted.**

C.1 KLAGEKANALE(R)/ KLAGEMEKANISME(R) TIL MODTAGELSE AF KLAGER ELLER BEKYMRINGER FRA MEDARBEJDERE

Virksomheder bør etablere eller deltage i effektive virksomhedsbaserede klagemekanismer for medarbejdere, som kan være negativt påvirkede af virksomhedens aktiviteter. **Alle virksomheder angav, at de har etableret klagemekanismer, som deres medarbejdere har adgang til. Den gennemsnitlige score for denne indikator er 1,5 ud af 2, og der er derfor tale om den højest scorende indikator.**

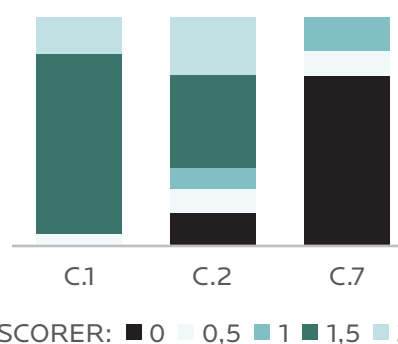
For at opnå Score 1 skal en virksomhed dokumentere, at den har en eller flere mekanismer, eller deltager i en fælles mekanisme, som alle medarbejdere har adgang til, hvis de ønsker at indgive en klage eller give udtryk for bekymringer i relation til virksomheden. Der er ikke krav om en eksplicit reference til menneskerettighederne, men en mekanisme, der er specifikt udviklet til at omfatte andre emner (fx en korruptionshotline), skal gøre det tydeligt for virksomhedens interessenter, at den også kan benyttes til menneskeretlige problemstillinger.

19 ud af 20 virksomheder opfyldte dette krav. Næsten alle virksomheder har etableret klagemekanismer som led i deres compliance-politikker. Selvom disse klagemekanismer ofte beskrives som hotlines til rapportering af etiske eller compliance-relaterede spørgsmål,

så giver de også medarbejderne mulighed for at udtrykke bekymring over menneskeretlige spørgsmål. Kun en enkelt virksomhed havde en klagemekanisme henvendt til medarbejdere, hvor der var landespecifikke begrænsninger for, hvad medarbejderne kunne rapportere.

Score 2 forudsætter, at virksomheden også oplyser data om antallet af anmeldte, håndterede eller afklarede menneskeretlighedsklager, samt angiver, at klagemekanismen er tilgængelig på relevante sprog. Desuden forudsættes det, at virksomheden dokumenterer, hvordan arbejdstagere i virksomhedens leverandørkæde har adgang til virksomhedens egen mekanisme, eller at virksomheden udtrykker forventning om, at dens leverandører etablerer passende klagekanaler til arbejdstagere.

FIGUR 9: FORDELING AF SCORER FOR TEMA C



Tre virksomheder opfyldte denne indikators kriterier fuldt ud, mens 16 ud af 20 opfyldte kravene delvist, hvilket resulterer i en score på 1,5. Flertallet af disse virksomheder opfyldte kriterierne om at tilbyde

arbejdstagere i leverandørkæden formel adgang til virksomhedens klagemekanisme. De fleste af virksomhederne opfyldte imidlertid ikke kriteriet om at oplyse data om antallet af sager vedrørende menneskerettigheder.

C.2 KLAGEKANALE(R)/ KLAGEMEKANISME(R) TIL MODTAGELSE AF KLAGER ELLER BEKYMRINGER FRA EKSTERNE PERSONER ELLER LOKALSAMFUND

Der bør også være passende virksomhedsbaserede klagemekanismer, igennem hvilke potentielt berørte personer (som ikke er medarbejdere/arbejdstagere) samt lokalsamfund kan give udtryk for bekymringer vedrørende menneskerettighederne. **Den gennemsnitlige score for denne indikator er 1,25 ud af 2 på tværs af alle 20 virksomheder.**

For Score 1 forventes en virksomhed at have en eller flere mekanismer, eller deltage i en fælles mekanisme, som er tilgængelig for alle eksterne personer og lokalsamfund, som kan være negativt påvirkede af virksomhedens aktiviteter. **En fjerdedel af de analyserede virksomheder opfyldte ikke dette krav.** I modsætning til C.1 er virksomhederne tydeligvis her mindre åbne om, hvordan de giver eksterne personer og lokalsamfund adgang klagemekanismer, hvilket forklarer den lavere den lavere score.

Score 2 forudsætter, at det tydeligt fremgår, at mekanismen er tilgængelig



for berørte eksterne parter, overalt hvor virksomheden har aktiviteter, og at den skal være tilgængelig på relevante lokalsprog. Det skal desuden tydeligt fremgå, hvordan eksterne personer og lokalsamfund har adgang til mekanismen eller mekanismerne, så de har mulighed for at indgive klager med relation til leverandørkæden.

De analyserede virksomheder var mindre tydelige omkring, hvordan klagekanaler kan tilgås af lokalsamfund og eksterne personer med henblik på at udtrykke bekymring over overtrædelse af menneskerettigheder i leverandørkæden. Kun 5 ud af 20 virksomheder opfyldte til fulde disse krav.

C.7 GENOPREJSNING FOR NEGATIVE INDVIRKNINGER OG IMPLEMENTERING AF ERFARINGER

Virksomheder skal sikre eller samarbejde om genoprejsning til berørte ofre, hvor virksomheden har identificeret, at den har forårsaget eller bidraget til negative indvirkninger på menneskerettighederne. Ligeledes skal virksomheder implementere deres erfaringer fra håndteringen af genoprejsning i virksomhedens mekanismer og processer med henblik på at forebygge fremtidige indvirkninger. **Med en gennemsnitlig score på 0,2 ud af 2 var dette den lavest scorende indikator i benchmark-analysen.** Dette er især interessant i sammenligning med C1 og C2, som er blandt de højest scorende indikatorer, hvilket antyder,

at der måske er uoverensstemmelse mellem de formelle mekanismer, som er implementeret, og den reelle genoprejsning, som finder sted.

For at opnå Score 1 forventes en virksomhed at beskrive sin tilgang til at sikre adgang til genoprejsning for ofre i konkrete sager, eller (hvor der ikke er blevet identificeret negative indvirkninger) hvordan den agter at behandle eventuelle krav på genoprejsning, der måtte opstå.

Kun 3 ud af de 20 analyserede virksomheder kommunikerede denne type oplysninger.

Score 2 forudsætter, at virksomheden dokumenterer, hvordan den implementerer de erfaringer, den gør sig. For det første ved at beskrive ændringer til systemer og procedurer med henblik på at forebygge lignende negative indvirkninger i fremtiden, eller, hvis der ikke er blevet identificeret negative indvirkninger, ved at beskrive virksomhedens forventede tilgang til at granske og ændre systemer og procedurer med henblik på at forebygge negative indvirkninger i fremtiden. For det andet skal virksomheden kommunikere, hvordan den evaluerer effektiviteten af dens klagemekanisme(r).

Ingen af de analyserede virksomheder opfyldte alle kravene under indikatoren vedrørende implementering af erfaringer. To virksomheder oplyste om forebyggende tiltag som følge af en konkret sag med henblik på at forebygge gentagelser, men de opfyldte ikke kravene til Score 1.

KONKLUSIONER OG NÆSTE SKRIDT

Denne snapshot-rapport viser, at store danske virksomheder generelt præsterer ringe i forhold til offentliggørelse af deres arbejde med menneskerettighederne, særligt hvad angår en nærmere beskrivelse af deres tilgang til håndteringen af menneskerettighederne. Undersøgelsens resultater viser blandt andet at:

- Et stort flertal af de benchmarkede virksomheder forpligter sig til at respektere menneskerettighederne i deres forretningsaktiviteter. Men hvad angår arbejdstagerrettigheder, kræver virksomhederne dog sjældent udtrykkeligt, at de relevante ILO-konventioner overholdes, herunder særligt hvad angår arbejdstid.
- I lighed med resultaterne fra lignende snapshot-analyser fra andre lande befinder de analyserede virksomheder sig stadig på et meget tidligt stadie i arbejdet med at omsætte forpligtelser til praksis gennem løbende processer for nødvendig omhu for menneskerettighederne (identificere, analysere, handle på, monitorere og kommunikere indvirkninger på menneskerettighederne). Virksomhederne scorede i gennemsnit 26 procent (3 ud af 12) på området nødvendig omhu for menneskerettighederne, og alle virksomheder scorede

under 1 point på mindst én af indikatorerne for nødvendig omhu for menneskerettighederne.

- Over halvdelen af virksomhederne konsulterer og indgår ikke regelmæssigt i dialog med potentielt berørte personer og lokalsamfund. Lige over halvdelen af virksomhederne har forpligtet sig til at gøre dette. Et mindre antal virksomheder beskriver udtrykkeligt, hvordan eksterne personer og lokalsamfund kan give udtryk for bekymringer, og har implementeret klagemekanismer til dette formål. Kun 5 af de 20 virksomheder beskriver, hvordan de sikrer, at lokalsamfund kan indgive klager over fx overtrædelse af menneskerettighederne i leverandørkæden.
- Virksomhederne dokumenterer generelt en lav grad af forpligtelse til at sikre adgang til genoprejsning i tilfælde af negative indvirkninger. Kun 8 ud af de 20 analyserede virksomheder forpligter sig til at sikre eller samarbejde om genoprejsning til berørte ofre, hvor negative indvirkninger har fundet sted. Selvom mange virksomheder har implementeret mekanismer til at tage imod anmeldelser og klager, er det kun meget få, som oplyser om processer eller praksisser for, hvordan de vil behandle eventuelle anmodninger om genoprejsning.

Snapshot-rapporten giver indsigt i, hvordan virksomheder på nuværende tidspunkt kommunikerer om deres

indsats på dette område. Der er ganske givet nogle virksomheder, som gør mere, end de kommunikerer udadtil, mens andre måske beskriver et urealistisk billede af deres aktiviteter. Disse begrænsninger til trods så giver snapshot-rapporten et brugbart indblik i det generelle oplysningsniveau og den underliggende menneskerettighedsindsats blandt de største virksomheder i Danmark. I det udsnittet af analyserede virksomheder kun repræsenterer en lille andel af de største virksomheder, og eftersom de største virksomheder har adgang til flere ressourcer til at opbygge kapacitet og systemer på menneskerettighedsområdet, er det usandsynligt, at de øvrige danske virksomheder skulle have taget yderligere tiltag for at efterleve de grundlæggende krav i FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv.

Selvom snapshot-analysen ikke omfatter en vurdering af påstande om overtrædelse af menneskerettighederne, som ville kunne afsløre et eventuelt misforhold mellem, hvad virksomhederne selv rapporterer udadtil, og deres reelle adfærd, antyder den påviste svaghed i forhold til udøvelsen af nødvendig omhu for menneskerettighederne, at der er et reelt behov for, at virksomheder, investorer og myndigheder tager skridt til at udbedre disse mangler.

FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv lægger op til et 'smart mix' af tiltag,

som omfatter både bindende og ikke-bindende tiltag, herunder politikker og incitamenter til at sikre ansvarlig forretningsadfærd. Regeringer kan benytte sig af regulering i form af nationale handlingsplaner, vejledning og uddannelse af virksomheder i respekt for menneskerettighederne - ledsaget af obligatorisk ikke-finansiell rapportering og nødvendig omhu for menneskerettighederne med henblik på at sikre, at overtrædelse af menneskerettighederne undgås, og at de håndteres. Ti år efter vedtagelsen af FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv er det på tide at genoplive begrebet 'smart mix' af tiltag, som retningslinjerne efterspørger, herunder i en dansk kontekst.

ANBEFALINGER

Set i lyset af denne snapshot-analyse samt andre undersøgelser og cases, som analyserer danske virksomheders respekt for menneskerettighederne, opfordrer vi virksomhederne til at forbedre deres praksis for nødvendig omhu for menneskerettighederne og deres offentligt tilgængelige oplysninger på dette område, særligt de steder hvor denne snapshot-analyse har vist, at der er plads til forbedring. Det gælder oplysning om praksisser for nødvendig omhu, dialog med berørte parter og sikring af adgang til genoprejsning.

Vi anbefaler desuden, at den danske stat for at overholde sin pligt til at beskytte menneskerettighederne og i overensstemmelse med

forventningerne i FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv:

- Udarbejder og håndhæver lovgivning, som kræver, at virksomheder respekterer menneskerettighederne ved at implementere nødvendig omhu for menneskerettighederne og sikre adgang til genoprejsning, og at staten jævnlige vurderer, om disse love er tilstrækkelige, samt afhjælper eventuelle mangler;
- Sikrer at andre love og politikker, som regulerer oprettelse og løbende drift af virksomheder, herunder selskabsretten, ikke begrænser, men fremmer virksomhedernes mulighed for at respektere menneskerettighederne.

For at understøtte ovenstående anbefaler vi, at den danske regering:

- Forpligter sig til at udvikle og vedtage dansk lovgivning vedrørende nødvendig omhu for menneskerettighederne og til at engagere sig aktivt i den løbende politiske og reguleringsmæssige udvikling på EU-niveau;
- Rekvirerer en juridisk undersøgelse for at afsøge mulighederne for at indføre dansk lovgivning vedrørende nødvendig omhu for menneskerettighederne, som tager højde for den seneste juridiske udvikling i andre EU-lande samt eksisterende juridiske analyser;³¹
- Sikrer, at dansk lovgivning om nødvendig omhu for

menneskerettighederne er i overensstemmelse med FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv, og at den omfatter både danske og udenlandske virksomheders negative indvirkninger på menneskerettighederne;

- Samt sikrer en omfattende høringsproces, når der udarbejdes forslag til lovgivning.

Institut for Menneskerettigheder vil fortsat bidrage med analyser og anbefalinger om nødvendig omhu for menneskerettighederne som et obligatorisk krav for virksomheder, herunder i forbindelse med udviklinger i dansk og EU-kontekst.

BILAG: METODE & PROCES

OM METODEN

Undersøgelsen bygger på kerneindikatorer for efterlevelse af FN's retningslinjer udviklet af Corporate Human Rights Benchmark (CHRB).³² De 13 indikatorer er hentet fra den samlede CHRB-metode³³ og udgør et redskab, som kan bruges til at danne sig et hurtigt øjebliksbillede af en virksomheds tilgang til håndtering af menneskerettighederne, og af hvorvidt virksomheden opfylder de relevante krav i FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv, uanset virksomhedens størrelse og hvilken branche, den tilhører.

CHRB's kerneindikatorer er inddelt i tre hovedområder: politisk forpligtelse og ledelse, implementering af respekt og nødvendig omhu for menneskerettighederne samt genoprejsning og klagemekanismer. Tabel 1 i giver et overblik over indikatorer og scorer.

Tildeling af scorer følger en fast struktur, hvor der gives enten 0 point, 0,5 point, 1 point, 1,5 point eller 2 point, afhængig af om det vurderes, at indikatorens krav er opfyldt. Hvis en virksomhed ikke opfylder alle kriterierne for Score 1, men opfylder ét eller flere af kravene for Score 2, kan der tildeles et halvt point. Formålet med

dette er at belønne og skelne mellem virksomheder, der opfylder nogle af kravene i modsætning til virksomheder, der ikke opfylder nogen krav.

DOKUMENTATION & DATAINDSAMLING

Denne snapshot-analyse bygger udelukkende på offentligt tilgængelige oplysninger fra politikdokumenter, årsrapporter og andre relevante materialer, som ligger på virksomhedernes hjemmesider. Resultaterne af snapshot-analysen er derfor blot en indirekte fremstilling af virksomhedernes indsats på menneskerettighedsområdet og ikke en direkte måling af en virksomheds reelle adfærd eller dens indvirkninger på menneskerettighederne. Samtidig er snapshot-analysen en subjektiv vurdering foretaget på et bestemt tidspunkt, og resultaterne vil dermed altid være åbne for en vis grad af fortolkning. Det tilrådes derfor, at det analytiske fokus rettes mod generelle tendenser i scorerne snarere end mod marginale forskelle i scorer virksomhederne imellem.

Denne undersøgelse blev gennemført i perioden maj til august 2020 på baggrund af offentligt tilgængelige data fra virksomhederne angivet i tabel 2 og bør derfor ikke generaliseres til den samlede population af danske virksomheder. For eksempel er små og mellemstore virksomheder (SMV'er),³⁴ som er helt centrale for den økonomiske struktur i Danmark, slet ikke repræsenteret i undersøgelsen. Undersøgelsen skal i stedet ses som

TABEL 2 CHRBS KERNEINDIKATORER FOR EFTERLEVELSE AF FN'S RETNINGSLINJER FOR MENNESKERETTIGHEDER OG ERHVERV

MULIGE POINT

TEMA A: POLITISK FORPLIGTELSE OG LEDELSE

Max
8

A.1.1	Forpligtelse til at respektere menneskerettighederne	0	1	2
A.1.2	Forpligtelse til at respektere arbejdstageres rettigheder	0	0.5	1 1.5 2
A.1.4	Forpligtelse til at gå i dialog med interessenter	0	1	2
A.1.5	Forpligtelse til at sikre genoprejsning	0	1	1.5 2

TEMA B: IMPLEMENTERING AF RESPEKT OG NØDVENDIG OMHU FOR MENNESKERETTIGHEDERNE

Max
12

B.1.1	Implementering - Ansvar og ressourcer i det daglige menneskerettighedsarbejde	0	1	1.5 2
B.2.1	HRDD - Identificering: Processer og faktorer til identificering af menneskeretlige risici og indvirkninger	0	0.5	1 1.5 2
B.2.2	HRDD - Analyse: Analyse af identificerede risici og indvirkninger (særlige risici og væsentlige brancherisici)	0	1	2
B.2.3	HRDD - Integrering og indsatser: Integrering af resultater af analyse internt i virksomheden og opfølgende indsatser	0	0.5	1 2
B.2.4	HRDD - Monitorering: Monitorering og evaluering af effekten af indsatser over for menneskeretlige risici og indvirkninger	0	1	2
B.2.5	HRDD - Rapportering: Redegørelse for håndteringen af indvirkninger på menneskerettighederne	0	1	1.5 2

TEMA C: GENOPREJSNING OG KLAGEMEKANISMER

Max
6

C.1	Klagekanaler/klagemekanismer til modtagelse af klager eller bekymringer fra medarbejdere	0	1	1.5 2
C.2	Klagekanaler/klagemekanismer til modtagelse af klager eller bekymringer fra eksterne personer eller lokalsamfund	0	1	1.5 2
C.7	Genoprejsning for negative indvirkninger og implementering af erfaringer	0	1	1.5 2

et øjebliksbillede af nogle af de største danske virksomheders oplysninger om, i hvilken grad de arbejder med menneskerettigheder.

CHRB-SNAPSHOTS I ANDRE LANDE - SAMMENLIGNELIGHED

TCHRB's globale benchmarks er blevet suppleret med adskillige nationale snapshot-analyser - fra Irland, Finland og Tyskland - som anvender CHRB-metoden til at opfange lokale tendenser i virksomhedernes respekt for menneskerettighederne. Selvom alle disse snapshot-analyser har benyttet CHRB's kerneindikatorer, har tilgangen til vurderingsprocessen været forskellig.

I den tyske snapshot-analyse var dataindsamlingen baseret udelukkende på offentligt tilgængelige oplysninger uden nogen form for inddragelse af virksomhederne. Derfor har undersøgelsen ikke indikator B.2.5 med³⁵, idet det hævdes, at dette ville have krævet virksomhedsinterne oplysninger. Den finske snapshot-analyse har ikke indikatorerne A.1.4, B.2.5 og B.1.1³⁶ med i analysen på grund af problemer med at skaffe sammenlignelige offentligt tilgængelige oplysninger, og rapporten angiver ikke, om virksomhederne havde mulighed for at gøre indsigelser mod benchmark-resultaterne forud for rapportens færdiggørelse. Den irske snapshot-analyse omfattede derimod alle indikatorerne³⁷ og gav virksomhederne mulighed for at gennemgå resultaterne og pege forskerne i retning af eventuelle yderligere offentligt tilgængelige

oplysninger, som forskerne måtte have overset. Den danske snapshot-analyse er baseret på den samme tilgang som den irske.

OM DEN DANSKE SNAPSHOT-ANALYSE

UDVÆLGELSE AF VIRKSOMHEDER TIL DEN DANSKE SNAPSHOT-ANALYSE

Virksomhederne i denne undersøgelse blev udvalgt på baggrund af deres omsætning for regnskabsåret 2018, baseret på Berlingskes Guld1000-list³⁸ (som blev offentliggjort i oktober 2019).³⁹ For at sikre, at undersøgelsen medtog virksomheder, som har globale værdikæder, herunder i lav- og mellemindkomstlande, udelukkede vi de forhandlere og virksomheder, som beskæftiger sig med transport af varer og tjenesteydelser uden at have en omfattende international egenproduktion. Dette førte til udelukkelse af otte af virksomhederne på Guld1000-listen.⁴⁰ Da Guld1000-listen indeholder udenlandske virksomheder med dattervirksomheder i Danmark, blev en enkelt virksomhed med hovedkvarter uden for Danmark udelukket.⁴¹

Endeligt udelukkede vi danske virksomheder, som allerede tidligere var blevet benchmarket som led i CHRB's eksisterende vurderinger. Virksomhederne blev udelukket på grund af forskellige tidsrammer for offentliggørelse og inddragelse, såvel som forskelle i mulighederne for at indrapportere oplysninger, dvs. muligheden for at tilgå CHRB's

rapporteringsplatform.⁴² Den endelige liste over de 20 analyserede virksomheder kan ses i tabel 3.

Snapshot-analysen omfatter virksomheder fra ni sektorer: transport (to virksomheder); medicinal (to virksomheder); fødevarer (to virksomheder); industri (tre virksomheder); energi (en virksomhed); service (en virksomhed); detail (to virksomheder); design (fire virksomheder); og byggeri (tre virksomheder). Bemærk, at de udvalgte virksomheder ikke er direkte proportionelle med de største erhverv i dansk økonomi, hvor nogle af de vigtigste erhverv er serviceerhvervene, shipping og handel samt fremstillingsindustrien.⁴³

INDDRAGELSE AF VIRKSOMHEDERNE

De virksomheder, der indgik i den danske snapshot-analyse, fik besked via e-mail efter udvælgelsen. Virksomhederne fik også mulighed for at kommentere på udkastet til deres benchmark-resultat forud for konsolideringen. Dette var imidlertid ikke et krav, og virksomhederne fik ikke ekstra point for at indgå i dialog. Formålet med dette var, at virksomhederne kunne informere forskerteamet om eventuelle offentlige dokumenter eller oplysninger, som var blevet overset i analysen.

Generelt oplevede vi, at de analyserede virksomheder var meget interesserede i at deltage i undersøgelsen og i at lære om metoden og vurderingskriterierne. Dette tyder på, at virksomhederne i

undersøgelsen har en interesse i at forstå, hvordan de kan forbedre deres praksis på menneskerettighedsområdet.

RISICI & BEGRÆNSNINGER

CHRB-METODEN

Som nævnt i indledningen beror CHRB-forskningsarbejdet på offentligt tilgængelig information, som virksomhederne selv oplyser. Formålet er at skabe yderligere gennemsigtighed om systemer for nødvendig omhu for menneskerettighederne, og om systemerne i overensstemmelse med FN's retningslinjer. Det bør derfor understreges, at der er begrænsninger forbundet med at benytte sig af offentligt tilgængelig information om politikker og processer til at vurdere en virksomheds menneskerettighedsarbejde. Et eksempel på dette er de mange eksempler på alvorlig negativ adfærd og involvering i alvorlige overtrædelser af menneskerettighederne blandt højtrangerende CHRB-virksomheder, såsom Rio Tinto og Vale, ifølge CHRB's egne vurderinger.⁴⁴ CHRB gør opmærksom på, at benchmark-resultaterne altid vil være en indirekte fremstilling af virksomhedernes præstation på menneskerettighedsområdet, og at de er udtryk for en subjektiv vurdering foretaget på et bestemt tidspunkt - ikke en direkte måling af en virksomheds reelle indsats.⁴⁵ En anden mangel ved benchmarket er således også manglen på fokus på resultaterne og effekten af vurderede tiltag, såvel som fraværet af input fra lokalsamfund og eksterne personer, som er påvirket af

virksomhedens aktiviteter.⁴⁶

Til trods for benchmark-vurderingens kvantitative tilgang oplevede vi også, at flere af indikatorerne efterlod et væsentligt fortolkningsmæssigt

råderum, som kan påvirke ensartetheden af vurderinger og give resultater, som er svært sammenlignelige. Derfor bør det analytiske fokus rettes mod de aggregerede resultater, og hvis

TABEL 3 ANALYSEREDE VIRKSOMHEDER

VIRKSOMHED	BRANCHE	OMSÆTNING I MILL. KRONER (REGNSKABSÅR 2018)	ANTAL ANSATTE
Mærsk	Transport	246.500	80.220
Novo Nordisk	Medicin	111.831	42.881
DSV	Transport	79.053	47.479
Arla	Fødevarer	77.699	19.190
Vestas	Industri	75.530	24.221
Ørsted	Energi	75.520	5.796
ISS	Service	73.592	482.902
Danish Crown	Fødevarer	60.892	27.921
Salling Group	Detail	59.410	27.497
Danfoss	Industri	45.449	27.313
Coop	Detail	42.796	16.125
Lego	Design	36.391	15.050
Bestseller	Design	29.143	21.125
Grundfos	Industri	26.721	18.895
Pandora	Design	22.806	3.126
Rockwool	Byggeri	19.907	11.416
Velux	Byggeri	19.592	15.459
FLSmidth	Byggeri	18.750	11.470
Jysk	Design	18.223	10.841
Lundbeck	Medicin	18.117	506

snapshot-analysen gentages i fremtiden, bør fokus være på forbedringer over tid snarere end på virksomhedernes individuelle score og marginale forskelle virksomhederne imellem.⁴⁷

Selvom indikatorerne overordnet set er veldefinerede, erfarede vi, at visse indikatorer og fortolkningen af deres kriterier var forbundet med metodiske svagheder. Disse svagheder omfatter:

- Krav om et eksplicit menneskerettighedssprog og anvendelse af bestemte formuleringer: Vi erfarede, at metoden ikke altid evnede at opfange de virksomheders indsats, som ikke i deres kommunikation anvendte relevante menneskerettighedstermer og udformede deres kommunikation, så den passede til CHRB-indikatorerne. Der er derfor en risiko for, at benchmark-resultaterne siger mere om en virksomheds evne til at kommunikerer om sin tilgang til menneskerettighederne og oplyse om politikker og processer snarere end om virksomhedernes reelle arbejde med menneskerettighederne.
- B.1.1 "Implementering - Ansvar og ressourcer i det daglige menneskerettighedsarbejde": Vi erfarede, at indikatoren udelukkede relevant information om virksomheders ledelsesstrukturer i forhold til bæredygtighed, som ofte omfatter menneskerettigheder eller sociale problemstillinger, men som ikke er eksplicite om, hvem der har ansvaret for menneskerettighederne. Vi

anvendte CHRB-kriterierne stringent, men kan se, at der er et behov for mere vidtfavnende indikatorer, der kan vise noget om menneskerettighedsansvar.

- Flere indikatorer, såsom B.2.1 "HRDD - Identificering: Processer og faktorer til identificering af menneskeretlige risici og indvirkninger" omfatter flere forskellige krav, hvilket betyder, at to virksomheder, som præsterer meget forskelligt, kan ende med at få det samme endelige resultat. Hvad angår indikator B.2.1, tildeles en virksomhed fx kun et halvt point, hvis den ikke opfylder alle kriterierne under Score 1, selvom den opfylder alle fire kriterier under Score 2. En virksomhed, som lige netop oplyser nok til at opfylde ét ud af de seks krav, vil reelt modtage den samme score.
- C.1 "Klagekanaler/klagemekanismer til modtagelse af klager eller bekymringer fra medarbejdere" og "C.2 Klagekanaler/klagemekanismer til modtagelse af klager eller bekymringer fra eksterne personer eller lokalsamfund": Vi observerede, at de fleste virksomheder, som opererer med compliance-/whistleblower-systemer, opfyldte dette kriterium. Sådanne virksomhedsmekanismer er imidlertid ofte udformet ud fra virksomhedens perspektiv og har en tendens til at fokusere på forebyggelse af manglende overholdelse af forretningspolitikker og -standarder snarere end at sikre genoprejsning for ofre.⁴⁸ En menneskerettighedskompatibel og dialogbaseret mekanisme indarbejder menneskerettighedsnormer og -standarder i sine processer og giver

personer eller grupper, som er påvirket af en virksomheds aktiviteter, mulighed for at give udtryk for deres bekymringer på et kvalificeret grundlag.⁴⁹ Vi anvendte CHRB-kriterierne i vores analyse, men vi var mere stringente end kriterierne lægger op til i vores gennemgang af beskrivelser af, hvem der kan benytte sig af mekanismen, og hvilke problemer der kan tages op.

- Kerneindikatorerne for efterlevelse af FN's retningslinjer er taget fra den samlede CHRB-metode for at opnå en snapshot-metode, som kan anvendes på tværs af brancher. Det indskrænkede udvalg af indikatorer udelukker således også relevante indikatorer, fx indikatorer vedrørende processer til efterlevelse af politikker, uddannelse i menneskerettighederne, samt alvorlige påstande om overtrædelse af menneskerettighederne. Den samlede metode tager desuden også udgangspunkt i bestemte branchespecifikke, globale standarder med henblik på at vurdere branchespecifikke udfordringer og tilgange til håndteringen af menneskeretlige risici og indvirkninger.⁵⁰ Kerneindikatorerne for efterlevelse af FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv er således i et vist omfang mindre tilpasset de erhvervs- og driftsmæssige realiteter og overser måske relevante processer og praksisser, fx branchespecifikke praksisser.

FORHOLDET MELLEML INSTITUT FOR MENNESKERETTIGHEDER OG VIRKSOMHEDERNE I SNAPSHOT-ANALYSEN

Som led i sine generelle aktiviteter målrettet virksomheder, har Institut for Menneskerettigheder aktuelle eller tidligere samarbejder eller andre relationer med nogle af de virksomheder, som er omfattet af snapshot-analysen. Institut for Menneskerettigheder indgik i et direkte samarbejde med Arla på tidspunktet for analysen.⁵¹ Desuden er flere af virksomhederne, som indgår i snapshot-analysen, medlemmer af Nordic Business Network for Human Rights (NBNHR), som faciliteres af Institut for Menneskerettigheder (Arla, Danfoss, Lego, Lundbeck, Pandora, Novo Nordisk og Vestas).⁵²

Men da metoden udelukkende benytter sig af offentligt tilgængelige oplysninger til analysen af virksomhederne, har Institut for Menneskerettigheder ikke benyttet sig af nogen form for yderligere viden fra sådanne samarbejder i udarbejdelsen af snapshot-analysen, og der er ikke blevet identificeret nogen interessekonflikter.

KVALITETSVURDERING

Til trods for den benyttede metode til indsamling, håndtering og rapportering af data beskrevet ovenfor, kan forskeres personlige fordomme stadig føre til subjektive fortolkninger af de empiriske data. For at begrænse graden af subjektivitet i forskningen og sikre en pålidelig anvendelse af indikatorerne deltog forskergruppen forud for projektets start i en træningssession om CHRB-metoden med CHRB-forskere. Forskergruppen benyttede

sig endvidere af CHRB's excelark, der sikrede en struktureret og systematisk indsamling af data om den enkelte virksomhed. CHRB krydstjekkede efterfølgende de to indledende anvendelser af metoden med henblik på at sikre en korrekt fortolkning af indikatorerne og konsekvent brug af CHRB-metoden. Under hele det indledende forskningsarbejde, dvs. anvendelsen af indikatorerne og udarbejdelsen af udkastet til virksomhedernes scorecards, assisterede CHRB med vejledning og feedback, hvor der var behov for yderligere afklaring. Efter indhentning af feedback fra virksomhederne udførte forskergruppen et sidste kvalitetscheck af analysen af alle virksomhedernes scorecards for at sikre reproducerbarhed i metodetilgangen på tværs af de analyserede virksomheder.

SLUTNOTER

- 1 FN's komité for Økonomiske, Sociale og Kulturelle Rettigheder, FN's komité for Økonomiske, Sociale og Kulturelle Rettigheder: Sammenfattende bemærkninger til Danmarks sjette periodiske rapport, E/C.12/DNK/CO/6, 2019.
- 2 Corporate Human Rights Benchmark, CHRB Core UNGP Indicator Assessment: For companies in all sector, April 2019.
- 3 Virksomhederne tildeles en score på mellem nul og to på tværs af alle kerneindikatorerne. En score på én betyder således, at virksomheden opfylder det mest basale kriterium for indikatoren.
- 4 100% svarer til 26 point.
- 5 Business & Human Rights Resource Centre & Zhaw School of Management and Law, *Respect for Human Rights: a snapshot of the largest German companies*, november 2019; Fiant Consulting Oy & 3bility Consulting, *Words to Deeds: Study on Operationalization of UN Guiding Principles on Business and Human Rights among Listed Companies in Finland*, november 2019.
- 6 Hogan, B. et al., "Irish Business & Human Rights: Benchmarking compliance with the UN Guiding Principles," Centre for Social Innovation, Trinity Business School, 8. november 2019, tilgængelig her: https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/CSI_BHR_Report_FINAL_6_Nov.pdf
- 7 German Watch, *Gutachten zur Ausgestaltung eines Lieferkettengesetzes*, February 2020; Bright, C., et al., "Options for Mandator Human Rights Due Diligence in Belgium," Leuven Centre for Global Governance Studies, 2020; Etikkinformasjonsutvalget, *Åpenhet om leverandørkjeder*, 2019; Helminen, Sakari, Jani Alenius, Ville Walta & Sofia Donner, *Judicial Analysis on the Corporate Social Responsibility Act*, Ernst & Young Oy, 2. september 2020.
- 8 FN's højkommisær for menneskerettigheder, *Mandatory Human Rights Due Diligence Regimes Some Key Considerations*, juni 2020.
- 9 Danwatch, *Menneskerettighederne: Sådan går det med de største danske virksomheders due diligence-indsats og rapportering*, august 2020.
- 10 Alliance for Corporate Transparency, *General Human Rights Reporting Criteria, 'Denmark'*, 2019, tilgængelig her: https://www.allianceforcorporatetransparency.org/database/#s_C
- 11 Se fx: Information, "Leverandører til Bestseller bruger coronakrisen til at fyre fagligt active," juli 2020; Danwatch, "Dansk smykkegigant fyrede ansatte, da de stiftede fagforening," august 2020; Danwatch "Whistleblower hos Mærsk-underleverandør fyret", august 2019; Business and Human Rights Resource Centre, "China: Investigation finds labour abuse & sexual harassment at toy factories producing for international brands; Includes company responses."
- 12 The European Coalition for Corporate Justice, *Evidence for mandatory HRDD legislation*, maj 2019.
- 13 The European Commission, *Non-financial reporting*.
- 14 GRI, *Review of the Universal Standards*.

- 15 Den 12. juni 2012 vedtog Folketinget en ændring af årsregnskabsloven, som betød, at virksomheder fremover skulle redegøre eksplicit for deres arbejde med menneskerettigheder og reduktion af klimapåvirkningen, uanset om disse emner indgik i virksomhedens CSR-politikker. For yderligere oplysninger se: <http://csrgov.dk/file/557863/implementation-of-eu-directive.pdf>.
- 16 FN's komité for Økonomiske, Sociale og Kulturelle Rettigheder, FN's komité for Økonomiske, Sociale og Kulturelle Rettigheder: Sammenfattende bemærkninger til Danmarks sjette periodiske rapport.
- 17 Business & Human Rights Resource Centre & Zhaw School of Management and Law, Respect for Human Rights; Fiant Consulting Oy & 3bility Consulting, Words to Deeds; Hogan, B. et al., "Irish Business & Human Rights."
- 18 Business & Human Rights Resource Centre & Zhaw School of Management and Law, Respect for Human Rights.
- 19 Finlands økonomi- og beskæftigelsesministerium, [Forskningsprojekt: How do Finnish companies meet their human rights responsibilities](#), juni 2020.
- 20 Corporate Human Rights Benchmark, [CHRB Core UNGP Indicator Assessment: For companies in all sector](#).
- 21 Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) blev etableret i 2013. Initiativet inddrager flere forskellige interessenter og trækker på ekspertise om investeringer, menneskerettigheder og erhverv samt benchmarking fra seks organisationer: APG Asset Management, Aviva Investors, Business & Human Rights Resource Centre, EIRIS Foundation, Institute for Human Rights and Business og Nordea Wealth Management.
- 22 Se <https://www.corporatebenchmark.org/chrb-methodology>. En samlet liste over virksomheder, som er analyseret af CHRB, kan ses her: <https://www.corporatebenchmark.org/hent-pejlemærke-oplysninger>.
- 23 Design er den kategori, der anvendes i [Berlingskes top 1000-liste](#).
- 24 Europa-Kommissionen, 2019 SBA Fact Sheet Denmark, tilgængelig her: <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/38662/attachments/8/translations/en/renditions/native>
- 25 Hvad angår initiativer, der inddrager flere interessenter (multi-stakeholder initiatives, MSI), bliver virksomheder generelt ikke automatisk belønnet af CHRB for at deltage i brancheinitiativer eller erhvervssammenslutninger, som ellers ofte munder ud i politikker, der kan indeholde relevante forpligtelser. Under Tema A måles der på forpligtelser i virksomhedernes egne formelle politikker.
- 26 Corporate Human Rights Benchmark, [CHRB Core UNGP Indicator Assessment: For companies in all sector](#).
- 27 Disse virksomheder baserede sig generelt på politikker udarbejdet som led i initiativer med flere interessenter (MSI) i stedet for at have deres egne formelle politikker og forpligtelser i forhold til menneskerettighederne.
- 28 Corporate Human Rights Benchmark, [CHRB Core UNGP Indicator Assessment: For companies in all sector](#).
- 29 Ibid.

- 30 Dette skyldes imidlertid, at der er nogle få topscorende virksomheder. Medianen er kun 0,2, hvorimod indikator B.2.1 har en median på 0,5 (B.2.2 har en median på 0).
- 31 German Watch, [Gutachten zur Ausgestaltung eines Lieferkettengesetzes](#), February 2020; Bright, C., et al., “Options for Mandator Human Rights Due Diligence in Belgium,” Leuven Centre for Global Governance Studies, 2020; Etikkinformationsudvalget, [Åbenhed om leverandørkæder](#), 2019; Helminen, Sakari, Jani Alenius, Ville Walta & Sofia Donner, [Judicial Analysis on the Corporate Social Responsibility Act](#), Ernst & Young Oy, 2. september 2020.
- 32 Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) blev etableret i 2013. Initiativet inddrager flere forskellige interessenter og trækker på ekspertise om investeringer, menneskerettigheder og erhverv samt benchmarking fra seks organisationer: APG Asset Management, Aviva Investors, Business & Human Rights Resource Centre, EIRIS Foundation, Institute for Human Rights and Business og Nordea Wealth Management
- 33 Corporate Human Rights Benchmark, [Methodology](#). En samlet liste over virksomheder, som er vurderet af CHRB, kan ses her: <https://www.corporatebenchmark.org/hent-pejlemærke-oplysninger>
- 34 Europa-Kommissionen, 2019 SBA Fact Sheet Denmark, tilgængelig her: <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/38662/attachments/8/translations/en/renditions/native>
- 35 HRDD Reporting: Accounting for how human rights impacts are addressed
- 36 “Commitment to engage with stakeholders”, “HRDD – Reporting: Accounting for how human rights impacts are addressed” and “Embedding- Responsibility and resources for day-to-day human rights functions”
- 37 Forskningen benyttede en foreløbig udgivelse af metoden.
- 38 Berlingske, [Se listen: Her er Danmarks 1.000 største virksomheder i 2019](#), oktober 2019.
- 39 Guld1000-listen omfatter Danmarks 1000 største ikke-finansielle virksomheder rangordnet i forhold til årlig omsætning (ekskl. virksomhedsskatter og -afgifter) for regnskabsåret 2018. Se metoden [her](#)
- 40 Namely Selfinvest; Danske Commodities; Centrica Energy Trading; DLG; Danish Agro; Energi Danmark; Equinor Refining Denmark; Siemens Gamesa Renewable Energy A/S.
- 41 Dette betød, at SAS blev udelukket fra listen over virksomheder udvalgt til undersøgelsen.
- 42 Dette betød, at Carlsberg blev udelukket fra listen over udvalgte virksomheder. Ørsted var endnu ikke blevet vurderet af CHRB, da denne undersøgelse blev påbegyndt, og Ørsted blev derfor ikke udelukket.
- 43 Danmarks Statistik, Produktion, BVT og indkomstdannelse efter transaktion, branche og prisenhed, tilgængelig her: <https://statistikbanken.dk/nabp10>
- 44 World Benchmarking Allianed & Corporate Human Rights Benchmark, [CHRB response to the destruction of a 46,000-year-old Aboriginal heritage site by Rio](#)

- Tinto at Juukan Gorge in Western Australia on 24 May 2020, juli 2020.
- 45 Corporate Human Rights Benchmark, [Guide to Benchmark](#).
 - 46 Corporate Human Rights Benchmark, [2020 Methodology Review](#).
 - 47 Corporate Human Rights Benchmark, [Guide to Benchmark](#).
 - 48 Doing Business With Respect for Human Rights, [Chapter 3.8 Remediation and grievance mechanisms 'Early warning, effective solutions'](#).
 - 49 Harvard Kennedy School Corporate Responsibility Initiative, "Rights-Compatible Grievance Mechanisms: A Guidance Tool for Companies and their Stakeholders," tilgængelig her: https://www.hks.harvard.edu/sites/default/files/centers/mrcbg/programs/cr/cri/files/Workingpaper_41_Rights-Compatible%2BGrievance%2BMechanisms_May2008FNL.pdf
 - 50 Corporate Human Rights Benchmark, [CHRB Core UNGP Indicator Assessment: For companies in all sector](#).
 - 51 Institut for Menneskerettigheder, [Arla Partnership](#).
 - 52 Institut for Menneskerettigheder, [Nordic Business Network for Human Rights](#).

**INSTITUT FOR
MENNESKE
RETTIGHEDER**

