

## ARTICLES CENTRALS

# Una inversió que val la pena

**Richard Karmel**

Responsable Global d'Empreses i Drets Humans, Mazars LLP

Quan s'esmenten els drets humans en contextos empresarials la reacció inicial sol ser: "I això què té a veure amb nosaltres?". Sis anys després de l'aprovació dels Principis Rectors sobre Empreses i els Drets Humans per part del Consell de Drets Humans de les Nacions Unides, la majoria de les empreses encara no ha abordat la qüestió de si les seves activitats podrien causar, o estar relacionades, amb violacions dels drets humans. Els Estats han actuat amb lentitud a l'hora d'impulsar aquests principis i han fet poc o res per aprovar lleis o reglaments sobre aquesta qüestió. I si hi ha hagut algun moviment en aquest àmbit ha estat gràcies a la Unió Europea (UE), que ha requerit als seus 28 Estats membres plans nacionals d'acció (PNA) destinats a fomentar la incorporació dels Principis Rectors sobre Empreses i Drets Humans. Irònicament, arran de la decisió del Brexit, va ser el Regne Unit qui primer va publicar el seu PNA i, fins i tot, ha tingut temps de fer una segona versió mentre que molts altres Estats de la UE<sup>1</sup> encara no han fet res. Ara bé, els PNA tampoc no són la panacea ni comportaran reformes radicals en les empreses. Com que no impliquen sancions, en el millor dels casos tan sols augmenten la consciència sobre la manera en què les empreses tenen un paper important en la protecció de les persones vulnerables del planeta.

Els Principis Rectors estableixen clarament l'obligació de les empreses de respectar els drets humans i, fins i tot, proporcionen orientacions relatives al procés de "diligència deguda" sobre com ho han de fer. El marc de presentació d'informes d'aquests principis <sup>2</sup> (una iniciativa de Mazars i Shift posada en marxa el febrer de 2015), "ajuda les empreses a fer-los operatius", en paraules del professor John Ruggie, autor dels principis.

## Regulació i legislació

No és realista esperar que les empreses implementin, de la nit al dia, marcs i processos plenament desenvolupats per evidenciar el seu respecte pels drets humans. Però sí que és raonable pretendre que totes les empreses reconeixin si les seves activitats i les dels seus proveïdors són potencialment perjudicials per a les persones. Alhora, aquest reconeixement pot ser justament la barrera que impedeixi que més empreses emprenguin aquest procés. O bé les empreses no creuen que les seves activitats puguin perjudicar les persones o, si ho fan, no pensen que sigui important. Dos punts de vista que són erronis.

**“ No és realista esperar que les empreses implementin, de la nit al dia, marcs i processos plenament desenvolupats per evidenciar el seu respecte pels drets humans ”**

Quan s'implanta una nova regulació, o es donen orientacions d'aplicació voluntària, inevitablement les empreses ho veuen com un nou cost i com un tràmit burocràtic a evitar en la mesura del possible. En matèria de drets humans, la qüestió és diferent ja que no és només un cost intern que dóna un benefici extern, sinó també un cost intern que dóna un benefici intern. El repte és convèncer les empreses que, com a resultat de la seva implementació, milloraran els seus beneficis i el seu valor.

Durant l'any 2016, a diversos països d'Europa i a la pròpia UE s'han promulgat normes i lleis, o se n'ha anunciat l'aprovació imminent:

- Al Regne Unit, la Modern Slavery Act (Llei de l'Esclavitud Moderna) exigeix a totes les empreses amb una facturació superior a 36 milions de lliures que facin una declaració en la qual especifiquin les mesures que estan prenent per eradicar l'esclavitud i el tràfic de persones de la seva organització i de la seva cadena de subministrament.

- A França, les empreses cotitzades més importants tenen l'obligació de publicar un "pla de vigilància" que ha d'incloure informació sobre com respecten els drets humans dins la seva organització i en la seva cadena de subministrament. L'incompliment d'aquesta obligació podria suposar una multa de fins a 10 milions d'euros.
- A Suïssa, hi ha hagut demandes ciutadanes de modificacions legislatives<sup>3</sup> perquè les empreses hagin d'establir els mecanismes necessaris en matèria de drets humans.
- La Directiva d'Informació no Financera de la UE, prevista per al 2017, exigirà que totes les empreses cotitzades de més de 500 treballadors divulguin informació sobre la seva evolució, resultats, situació i impacte de la seva activitat en relació amb el respecte dels drets humans.

Mentre que els Principis Rectors, que podrien considerar-se una *soft law*<sup>4</sup>, van donar peu a què es comencés a parlar del tema el 2011, aquestes lleis, més dures, constitueixen un catalitzador per aconseguir una acceptació més àmplia.

**“ El repte és convèncer les empreses que la  
implementació dels principis sobre drets  
humans millorarà els seus beneficis i el seu valor  
”**

## Oportunitats per a una major rendibilitat

Seria un error que les empreses veiessin el respecte dels drets humans merament com un tema d'obligat compliment. Perquè si ho veuen així és poc probable que les persones per a les quals s'estableixen les orientacions i les lleis i les pròpies empreses en surtin beneficiades. En canvi, si les organitzacions ho perceben com una oportunitat per impulsar la cultura de l'empresa, per augmentar el compromís amb el conjunt de persones interessades i per oferir més respecte als seus empleats, aleshores podran constatar els beneficis potencials en diferents àrees:

**1. Compromís amb els empleats.** Quan les empreses entenen les necessitats dels seus treballadors i els ofereixen condicions de treball dignes (sense persecució o discriminació i amb un salari just) el més probable és que els empleats siguin més productius i que no es plantegin marxar. Segons un estudi del Center for American Progress, perdre un treballador pot costar a l'empresa entre el 16% del seu salari -en cas d'una persona que treballa per hores- i el 213% del salari - en el cas d'algú que ocupi un lloc molt qualificat<sup>5</sup>

**2. Compromís amb els proveïdors.** El 1996, Tariq, un nen de 12 anys, va sortir a la llum cosint pilotes de futbol per a un proveïdor de Nike. Des d'aleshores moltes de les companyies més grans del món han publicat codis de conducta de proveïdors, en els que se'ls especifica que han de tractar els seus treballadors de manera justa i no han de vulnerar els drets humans. Tanmateix, molts d'aquests codis de conducta han estat poc més que paraules i la verificació de la seva eficàcia ha estat escassa.

A finals del 2015, a Indonèsia, em vaig reunir amb el cap d'adquisicions d'Àsia d'una empresa global de fabricació de peces de vestir que s'havia ocupat activament del respecte dels drets humans en la seva cadena de subministrament. Les explicacions que em va donar van ser contundents. Des que l'empresa va començar a implementar el marc de presentació d'informes dels Principis Rectors sobre Empreses i Drets Humans, que requeria un major compromís i comprensió de les limitacions i expectatives dels seus proveïdors, es van reduir els problemes de la cadena de subministrament i va augmentar la qualitat dels productes, cosa que, després, es va traduir en un augment de la rendibilitat. Si bé és difícil establir una correlació directa, no és desassenyat pensar que el principi de més compromís i comprensió va conduir a una millora dels resultats empresarials.

**“ Quan les empreses ofereixen condicions de treball dignes el més probable és que els empleats siguin més productius ”**

**3. Compromís amb els inversors.** Goldman Sachs va crear fa uns anys una gran base de dades pròpia amb dades financeres i no financeres que utilitza en el marc de la iniciativa GS Sustain. Ha analitzat vuitanta companyies globals durant un període de dos anys i ha constatat que les empreses que van informar sobre les seves pràctiques en les àrees mediambiental, social i de governança van superar l'índex MSCI World en un 18% en l'esmentat període. Com assenyalen Bob Eccles i Michael Krzus al seu llibre *One Report*, malgrat que Goldman Sachs va indicar que “no es va trobar correlació entre els nivells dels criteris mediambiental, social i de governança i la cotització de les seves accions”, la conclusió va ser que un bon funcionament en aquestes àrees “és un bon indicador general de la qualitat de la gestió d'una empresa respecte a altres empreses similars”.

A més, un article publicat l'octubre de 2016 a la revista Harvard Business Review exposava:

“Cada vegada resulta més evident que les empreses sostenibles obtenen resultats financers positius i els inversors estan començant a valorar-les més. Arabesque i la Universitat d'Oxford van analitzar la literatura acadèmica relativa a sostenibilitat i als resultats de les empreses i van constatar que, dels 200 estudis analitzats, el 90% sostenien que les bones pràctiques en les àrees mediambiental, social i de governança disminuïen el cost del capital, el 88% revelaven que les esmentades bones pràctiques donaven lloc a millors resultats operatius i el 80% posaven de manifest que hi havia una correlació positiva entre la cotització de les accions i les bones pràctiques en matèria de sostenibilitat”.

**4. Compromís amb els clients.** D'acord amb la teoria dels negocis, l'element clau per a una empresa és aconseguir i retenir clients. Una vegada que una empresa té un client, ha d'esforçar-se perquè l'experiència d'aquest sigui excepcional i això significa, sovint, fer que sigui el més personal possible. Dubto que en el passat el respecte dels drets humans hagi estat una prioritat a l'hora de plantejar l'experiència del client. Però ara que la transparència és cada vegada més rellevant, la integritat empresarial, el comportament ètic (inclòs el respecte dels drets humans) i la cultura impregnaran la percepció de l'experiència gaudida pel client. Les empreses que siguin vistes com a causants, directament o indirectament, de violacions dels drets humans i tinguin un

procediment per abordar aquest problema per sota del nivell esperat correran el risc de perdre els seus clients. Tenint en compte les creixents exigències en temes d'informació i l'ampli ús de les xarxes socials, cada vegada més i més clients tindran en consideració aquestes qüestions a l'hora de prendre les seves decisions de compra, ja sigui conscientment o inconscient.

## **L'evidència és concloent**

Si les empreses han de demostrar que respecten els drets humans en les seves organitzacions i en les seves cadenes de subministrament, només hi ha un camí possible. Les creixent regulació obligarà la majoria de les empreses cotitzades de la UE (incloent el Regne Unit!) a informar sobre drets humans. Amb el temps, això formarà part dels requisits socials que hauran de complir per poder exercir les seves activitats. A més, aquest procés afectarà igualment les nombroses companyies que componen les enormes cadenes de subministrament de les multinacionals. Com més aviat les empreses assumeixin les seves responsabilitats morals en la protecció de les persones a les quals poden posar en situació de risc amb les seves activitats, enlloc d'ignorar-les, més aviat constataran els molts beneficis que això comporta i ajudaran a preservar el seu futur a llarg termini.

1. Nota de l'editor: entre aquests països hi ha Espanya.

2. Més informació [aquí](#)

3. Més informació [aquí](#)

4. Nota del traductor: fa referència a una norma internacional de no obligat compliment i principalment declarativa.

5. Més informació [aquí](#)

Fotografia (CC) : SEIU

© Generalitat de Catalunya