



Briefing-Paper (Kurzfassung)

## **Ausgewählte Menschenrechts- indikatoren im Kontext aktueller EU-Regulierung: Für mehr soziale Nachhaltigkeit in Finanzsystem und Wirtschaft**

Teil I: Minimum Standards

## Inhalt

<b>Hintergrund</b>	<b>3</b>
<b>1 Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>2 Methodisches Vorgehen</b>	<b>4</b>
<b>3 Ergebnisse: Vorgeschlagene Indikatoren</b>	<b>6</b>
3.1 Ausgewählte Menschenrechte und Indikatoren	6
3.2 Ausgewählte Prozesse der menschenrechtlichen Sorgfalt und Indikatoren	9
<b>4 Fazit und Empfehlungen</b>	<b>12</b>
<b>5 Anhang</b>	<b>14</b>
5.1 In der Tiefe betrachtete Rahmenwerke	14
5.2 Tabellarische Übersichten (Englisch)	15

## Hintergrund

Ziel des vom Deutschen Institut für Menschenrechte und dem Fair Finance Institute durchgeführten und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales finanziell unterstützten Forschungsprojekts ist die Entwicklung von Konzepten und Indikatoren für die standardisierte Messung sozialer Nachhaltigkeit, insbesondere im Kontext europäischer Maßnahmen zur nachhaltigeren Gestaltung des Finanzsystems. Die hier vorliegende Veröffentlichung ist die deutsche Kurzfassung der englischsprachigen Publikation, die die beiden Institutionen im Dezember 2021 zu diesem Thema abgeschlossen haben.<sup>1</sup>

Soziale Nachhaltigkeitsindikatoren können prinzipiell drei verschiedene Funktionen erfüllen:

- Definition von Mindeststandards (z. B. „do no significant harm“ (DNSH) im Sinne der EU-Offenlegungsverordnung, die Mindestschutzmaßnahmen gemäß der Taxonomie-Verordnung oder Standards für Verpflichtungen im Zusammenhang mit der sozialen Verantwortung von Unternehmen (CSR)),
- Identifizierung von Wirtschaftstätigkeit, die wesentlich zur sozialen Nachhaltigkeit beiträgt (z. B. im Sinne einer sozialen Taxonomie),
- Ermöglichung der Beschreibung der Veränderung von Nachhaltigkeitsauswirkungen und/oder der Einhaltung sozialer Nachhaltigkeitsstandards, die beispielsweise durch Rechtsvorschriften oder Zertifizierungssysteme festgelegt werden.

Im Folgenden fassen wir zusammen, mit welchen konzeptionellen Überlegungen wir zu unserem Vorschlag von zentralen Indikatoren gekommen sind. Sie stellen einen „Mindeststandard“ dar und sollen somit die erste der drei genannten Funktionen erfüllen. Die von uns vorgeschlagenen Indikatoren sollen dabei sowohl die Umsetzung unternehmensinterner Verfahren als auch deren Wirksamkeit messen, das heißt die tatsächlichen menschenrechtlichen Auswirkungen des Unternehmens. Unser Anliegen ist dabei auch, von der Vielfalt der vorhandenen Indikatoren zu mehr Standardisierung und Vergleichbarkeit zu kommen, die idealerweise in Form von Key Performance Indikatoren (KPIs) so weit wie möglich in Unternehmensprozesse integriert werden können. Aufgrund der sehr begrenzten Anzahl der von uns in dieser Publikation vorgeschlagenen Indikatoren können sie nur als Wegweiser dienen. Es war mithin von vornherein nicht unsere Absicht, ein umfassendes System zur Messung der Einhaltung der Menschenrechte zu entwickeln. Weder können die Indikatoren die erste oben genannte Funktion vollständig abdecken noch sollen sie die zweite oder dritte oben genannte Funktion erfüllen.

Die Publikation ist von besonderem Interesse für Investoren, politische Entscheidungsträger\*innen und Standardsetzer im Bereich der (menschenrechtlichen) Sorgfaltspflicht sowie für diejenigen Teile der Unternehmenswelt, die sich für die Achtung der Menschenrechte im eigenen Unternehmen und in ihren Lieferketten einsetzen. Für weitere Details wird auf die ausführliche englischsprachige Publikation verwiesen, welche dieser Kurzfassung zugrunde liegt (s. Fußnote 1).

<sup>1</sup> Alle Internetquellen zuletzt geprüft am 31. Dezember 2021.

Duscha Selected human rights indicators in the context of current EU regulation: Towards more social sustainability in the financial and economic system. Part I: Minimum Standards, Markus et al (2021): Deutsches Institut für Menschenrechte / Fair Finance Institute: [https://www.fair-finance-institute.de/dimr-fafin\\_signposts\\_human\\_rights\\_indicators\\_in\\_context\\_of\\_eu\\_sustainable\\_finance\\_and\\_economy\\_regulation\\_2021/](https://www.fair-finance-institute.de/dimr-fafin_signposts_human_rights_indicators_in_context_of_eu_sustainable_finance_and_economy_regulation_2021/)

# 1 Einleitung

Untersuchungen zeigen, dass der größte Teil der Unternehmen die menschenrechtlichen Risiken für Rechteinhabende entlang der Liefer- und Wertschöpfungsketten im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsberichterstattung nicht angemessen berücksichtigt.<sup>2</sup> Dies gilt, obgleich viele Rahmenwerke, die Unternehmen für ihre Berichterstattung nutzen, Fragen zu menschenrechtlichen Risiken enthalten. Mit dem Inkrafttreten bestehender und künftiger EU-Verordnungen und -Richtlinien im Bereich der nachhaltigen Finanzen wird es immer wichtiger für Unternehmen und Investoren, über gute Indikatoren zu verfügen, die helfen können, Unternehmen und Kapitalflüsse in Richtung soziale Nachhaltigkeit zu steuern.

Für den Kontext der aktuellen und geplanten EU-Regulierungen für Nachhaltigkeit im Finanzsystem und der Wirtschaft sollen Indikatoren folgendes leisten:

- messen, inwiefern Unternehmenshandlungen potenziell negative Auswirkungen auf die Menschenrechte haben;
- Unternehmen wirksam zur Achtung der Menschenrechte anhalten; und
- die Transparenz über soziale Auswirkungen von Unternehmen fördern und, für kapitalmarktorientierte Unternehmen, die Einhaltung der EU-Rechtsvorschriften im Bereich nachhaltige Finanzen.

Zu den wichtigsten EU-Regulierungen zählen hier u.a. die Verordnung über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor (Sustainable Finance Disclosure Regulation, SFDR), die aktuelle Novellierung der Richtlinie zur CSR-Berichterstattung (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) und die Verordnung zur umweltbezogenen Klassifizierung von Wirtschaftstätigkeiten (Taxonomie-Verordnung oder Grüne Taxonomie).

Soziale Nachhaltigkeit in diesem Sinne bezieht sich ausdrücklich auf die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Menschen und die Gemeinschaften, in denen sie leben. Soziale Nachhaltigkeit umfasst somit die Achtung der Arbeitsrechte und anderer Menschenrechte. Wichtige Referenzdokumente für die Definition sozial nachhaltiger Aktivitäten in und von Unternehmen sind die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, der Zivil- und der Sozialpakt (sog. Internationale Charta der Menschenrechte), die UN-Leitprinzipien Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP), die IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und damit zusammenhängende Konventionen sowie die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs).

## 2 Methodisches Vorgehen

Potenziell können alle Menschenrechte von unternehmerischer Tätigkeit betroffen sein.<sup>3</sup> Für eine Erarbeitung von „Mindeststandards“ bzw. wegweisenden Indikatoren haben wir uns jedoch auf ausgewählte Menschenrechte beschränkt und uns bei der Auswahl von folgenden Kriterien leiten lassen:

- sektorübergreifende Relevanz;
- Hebelpotenzial auch für andere Menschenrechte bzw. pars-pro-toto Charakter des Rechts;

<sup>2</sup> Alliance for Corporate Transparency (29.09.2021): New data on companies' climate and human rights disclosures: lessons for the EU reform. <https://www.allianceforcorporatetransparency.org/news/new-data-on-companies-climate-and-human-rights-disclosures-lessons-for-the-eu-reform.html>

<sup>3</sup> UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, 3. Auflage, 2020, Hrsg. Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk, UNGP 12, Kommentar. [https://www.globalcompact.de/migrated\\_files/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/leitprinzipien\\_fuer\\_wirtschaft\\_und\\_menschenrechte.pdf](https://www.globalcompact.de/migrated_files/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/leitprinzipien_fuer_wirtschaft_und_menschenrechte.pdf)

- globaler politischer Konsens.

Das gleiche gilt für die unternehmensinternen Prozesse zur Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfalt, die die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP) vorsehen; auch hier haben wir eine Auswahl getroffen, die darauf abzielt, vor allem diejenigen Prozesse zu erfassen, die besonders weitreichende Auswirkungen auf Menschen und die Gemeinschaften, in denen sie leben, haben.

Auf der Basis von zwei Meta-Analysen verschiedener Indikatorensysteme<sup>4</sup> haben wir uns für Qualitätskriterien entschieden, nach denen wir die Geeignetheit von Indikatoren überprüfen, insbesondere:

- Die Aktivitäts- bzw. Wirkungsebene, auf der die Indikatoren ansetzen, ob sie also Bemühungen (efforts) messen, die Nutzung dieser Bemühungen (outputs) oder ihre Resultate (outcomes);
- Die Bewertbarkeit und Vergleichbarkeit des Ergebnisses, das der Indikator messen soll, d. h. das Bestehen einer standardisierten und transparenten Methode zur Bewertbarkeit des Indikatorwertes;
- Die Verifizierbarkeit der im Indikator zugrundegelegten Information – idealiter sollte sie durch einen unabhängigen Dritten überprüft worden sein;
- Weite Verbreitung der Indikatoren, um sicherzustellen, dass er breite Akzeptanz findet;
- Gute Datenverfügbarkeit;
- Legitimität von Indikatoren, also entweder die Entwicklung der Indikatoren in einem transparenten, partizipativen Prozess, unter Beteiligung von Stakeholdern und Rechteinhabenden oder, idealerweise, in einem parlamentarischen Gesetzgebungsverfahren.

Dazu sollen die von uns vorgeschlagenen Indikatoren den üblichen Standards für Indikatoren genügen, also spezifisch genug, messbar, erreichbar, relevant und wirksam und transparent bzw. legitimiert sein.<sup>5</sup>

Mit diesen sich teils überlappenden Kriterien sets prüfen wir bestehende Indikatorrahmenwerke, die aus drei verschiedenen fachlichen Perspektiven entwickelt und genutzt werden: Rahmenwerke aus dem Bereich der Menschenrechte, Rahmenwerke, die von Unternehmen entwickelt oder vorwiegend genutzt werden und solche, die im Finanzsektor einschlägig sind. Denn die von uns vorgeschlagenen Indikatoren sollten im Kern auf bestehende Indikatoren zurückgreifen, um eine schnelle Umsetzbarkeit und Arbeit mit den vorgeschlagenen Indikatoren zu gewährleisten (s. Anhang 5.1 für die geprüften Rahmenwerke). Zuletzt haben wir nach der Vorauswahl der Indikatoren überprüft, ob sie vereinbar mit EU-Vorgaben sind und auch als Key Performance Indikatoren nutzbar wären, ggf. mit Modifikationen.

Unsere Ergebnisse konnten wir einer kleinen Runde aus Expert\*innen im Oktober 2021 vorstellen und im Dezember einer Reihe von Vertreter\*innen der EU-Kommission und Mitarbeiter\*innen deutscher Bundesministerien. Eine größere Beteiligung von Stakeholdern und Rechteinhaber\*innen war uns innerhalb des Projektzeitraums nicht möglich.

<sup>4</sup> Brockhoff, Dorothea u.a. (2020): Publizitätspflicht zur Nachhaltigkeit. Entwicklung eines Anforderungskatalogs für einen universellen Standard. Potsdam: IASS. [https://publications.iass-potsdam.de/rest/items/item\\_6000443\\_2/component/file\\_6000444/content](https://publications.iass-potsdam.de/rest/items/item_6000443_2/component/file_6000444/content); OHCHR (2012): Human Rights Indicators: A Guide to Measurement and Implementation. [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/Human\\_rights\\_indicators\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/Human_rights_indicators_en.pdf)

<sup>5</sup> Im Englischen oft als SMART abgekürzt, s. zu Anforderungen an Indikatoren allgemein: Meyer, Wolfgang (2004): Indikatorenentwicklung. Eine praxisorientierte Einführung (2. Auflage). Saarbrücken: Centrum für Evaluation, S. 24 ff.; an menschenrechtliche Indikatoren im Besonderen: OHCHR (2012), a.a.O., S. 50-51.

## 3 Ergebnisse: Vorgeschlagene Indikatoren

### 3.1 Ausgewählte Menschenrechte und Indikatoren

Wir haben aus der Vielzahl der Menschenrechte (inkl. Arbeitnehmendenrechte) nach der oben beschriebenen Methodik die vier folgenden ausgewählt.

- Verbot der Diskriminierung von Frauen
- Recht auf Vereinigungsfreiheit, inklusive Bildung von Gewerkschaften, und auf Kollektivverhandlungen
- Verbot der Kinderarbeit
- Verbot der Zwangsarbeit („moderne Sklaverei“)

Für jedes ausgewählte Menschenrecht haben wir anschließend die bestehenden Rahmenwerke bzw. die darin genutzten Indikatoren analysiert und nach den oben beschriebenen Kriterien eine Auswahl von Indikatoren getroffen. Diese werden im Folgenden kurz beschrieben.

#### Verbot der Diskriminierung von Frauen

Wenn und wo Frauen diskriminiert werden, deutet vieles darauf hin, dass Bevölkerungsgruppen wie Kinder, sexuelle, ethnische oder migrantische Minderheiten ebenfalls von diskriminierenden Praktiken betroffen sind. Aufgrund dieses Zusammenhangs haben wir beschlossen, Indikatoren für das Verbot der Diskriminierung von Frauen als zentrale Menschenrechtsindikatoren zu verwenden. Sie erfassen nicht nur die Auswirkungen von Diskriminierung auf die Hälfte der Bevölkerung, sondern geben auch einen Hinweis auf das Ausmaß der Auswirkungen auf andere gefährdete Gruppen bzw. darauf, wie sich intersektionale Diskriminierung auswirken kann. In der Arbeitswelt nimmt die Diskriminierung von Frauen zwei Hauptformen an: ungleiche Verteilung von Macht und Einfluss und Verdienstunterschiede. Zumindest diese beiden Aspekte müssen gemessen werden, um ein Verständnis dafür zu bekommen, wie gut ein Unternehmen in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen abschneidet.

**Verdienstunterschiede:** Der erste vorgeschlagene Indikator „Unbereinigte geschlechtsspezifische Entgeltlücke (unadjusted gender pay gap)“<sup>6</sup> ist einer der bekanntesten Indikatoren für die Messung von Verdienstunterschieden. Daten zu diesem Indikator liegen auf aggregierter nationaler Ebene in allen EU-Mitgliedstaaten und in vielen anderen Ländern vor. Mit dem gewählten Indikator messen Unternehmen ihren eigenen unternehmensweiten unbereinigten geschlechtsspezifischen Verdienstabstand.

**Schärfung des Indikators:** Eine Schärfungsmöglichkeit wäre die Einführung eines Schwellenwertes, also zum Beispiel „Unbereinigter geschlechtsspezifischer Verdienstabstand unter dem nationalen Durchschnitt“. Wenn alle Unternehmen bestrebt sind, den nationalen Durchschnitt zu unterschreiten, dürfte dies letztlich zu einer stetigen Verringerung des unbereinigten geschlechtsspezifischen Verdienstabstandes führen. Eine zweite Möglichkeit zur Schärfung ist, den Indikator in der Lieferkette anzusetzen: „Wir erwarten von unseren direkten Lieferanten, dass sie jährlich eine Analyse der Verdienst(un)gleichheit nach Geschlecht durchführen und über das Ergebnis berichten.“ Dieser Vorschlag stützt sich auf einen bereits verwendeten BCorp-Indikator.<sup>7</sup> Der Indikator konfrontiert die Zulieferer regelmäßig mit der Erwartung gleicher Entlohnung, was im Laufe der Zeit die Chancen für Frauen verbessern könnte, zu mehr Verdienstgleichheit und damit zu höheren Einkommen zu kommen.

<sup>6</sup> SFDR/RTS (Mandatory indicators applicable to investments in investee companies No. 12); GRI 405-2.

<sup>7</sup> BCorp - Community —> Diversity, Equity, & Inclusion.

**Frauen in Entscheidungspositionen:** Der zweite Indikator „Prozentualer Anteil von Frauen in den Leitungsorganen der Organisation“<sup>8</sup> erfasst Machtungleichgewichte in den Leitungsgremien von Unternehmen. Wir haben uns für diesen GRI-Indikator entschieden, weil er mehr relevante Informationen enthält als beispielsweise der Indikator „Zusammensetzung des Vorstands“. Darüber hinaus sind die Daten leicht erheb- und überprüfbar. Da es sich um einen GRI-Indikator handelt, ist er in der Praxis bereits weit verbreitet. Wir schlagen hier keine Verschärfungsoption vor.

### **Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen**

Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen sind Instrumente, die es Arbeitnehmenden ermöglichen, ihre Menschenrechte in der Arbeit und die damit verbundenen Arbeitnehmendenrechte wahrzunehmen (wie zum Beispiel Pausenzeiten, Arbeitssicherheit und -schutz, Entlohnung, Kündigungsschutz). Globale Lieferketten reichen in der Regel in Länder, wo diese Rechte (stark) eingeschränkt sind. Dort, wo die Vereinigungsfreiheit von Arbeitnehmer\*innen eingeschränkt ist, gibt es häufig auch andere Einschränkungen, z. B. für die Presse oder die Zivilgesellschaft. Ähnlich wie bei der Diskriminierung von Frauen, weisen Einschränkungen der Vereinigungsfreiheit also ein Stück über sich selbst hinaus.

**Kollektivverhandlungen:** Als Indikator schlagen wir vor „Prozentsatz der Arbeitnehmenden, die unter Tarifverträge fallen, für alle Standorte, an denen das Unternehmen direkt tätig ist.“<sup>9</sup> Die Daten lassen sich leicht erheben, und die Informationen sind aussagekräftig im Hinblick auf die allgemeine Fairness, mit der Arbeitgeber ihre Mitarbeitenden behandeln. Der Indikator weist auch in Richtung Lohnniveau: Kollektivverhandlungen reichen zwar nicht aus, um Mindestlöhne, geschweige denn existenzsichernde Löhne zu gewährleisten, können aber einen Mindeststandard schützen.

**Schärfung des Indikators:** Dieser Indikator könnte noch aussagekräftiger sein und mehr Hebelwirkung entfalten, wenn er den gleichen Sachverhalt für Beschäftigte in der Lieferkette, mindestens bei direkten Zulieferern, messen würde; er würde dann lauten: „Prozentsatz der Beschäftigten bei direkten Zulieferern, die von Tarifverträgen abgedeckt sind.“

**Alternative Formen der Arbeitnehmendenbeteiligung:** Unser erster Indikator für das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen lässt sich nicht auf alle Lieferketten anwenden, da in vielen Ländern die Vereinigungsfreiheit stark eingeschränkt ist. Daher haben wir einen anderen Indikator herangezogen, der für diese Situationen entwickelt wurde: „Alternative Formen der Arbeitnehmendenbeteiligung in Ländern mit starken rechtlichen Einschränkungen“.<sup>10</sup> Dieser Indikator erfasst funktionale Äquivalente zu gewerkschaftlicher Organisation.

**Schärfung des Indikators:** Auch hier schlagen wir vor, die Hebelwirkung des Indikators durch die folgende Verfeinerung zu erhöhen: „Prozentsatz der direkten Zulieferer in Ländern mit schwerwiegenden rechtlichen/faktischen Beschränkungen, bei denen es Formen alternativer Beteiligung von Arbeitnehmenden gibt (z.B. Arbeitnehmendenräte oder Dialoge zwischen Arbeitnehmer\*innen und Management)“.

<sup>8</sup> GRI 405-1 a. i.

<sup>9</sup> WDI 9.2; GRI 2-30 a.

<sup>10</sup> ISS-ESG A.1.1.1.2. c.; GRI 2-30 b, GRI 407-1.

## Verbot der Kinderarbeit

Das Verbot der Kinderarbeit umfasst verschiedene Kategorien, insbesondere die schlimmsten Formen der Kinderarbeit (gefährliche und/oder ausbeuterische Arbeit) sowie die Arbeit von Kindern unter einem Mindestalter von 15 Jahren. Bedauerlicherweise spiegeln die derzeit verfügbaren Daten zur Kinderarbeit diese verschiedenen Kategorien von Kinderarbeit nicht angemessen und differenziert wider.<sup>11</sup> Aufgrund der Datenlücken sind auch gut nutzbare Indikatoren zur Messung der Einhaltung des Verbots von Kinderarbeit schwer zu finden. Die meisten der von uns untersuchten Rahmenwerke messen ausschließlich die Risikodimension und viele unterscheiden nicht zwischen den verschiedenen Kategorien verbotener Arbeit von Kindern. Obwohl wir uns der Unzulänglichkeiten dieser Arbeitsweise bewusst sind, folgen wir hier aus pragmatischen Gründen den von uns genutzten Rahmenwerken.

**Erhebliches Risiko von Kinderarbeit:** Der GRI-Indikator 408-1 betrachtet die verschiedenen Formen von Kinderarbeit gesondert: „a. Betriebe und Zulieferer, bei denen ein erhebliches Risiko für i. Kinderarbeit besteht; ii. junge Arbeitnehmer, die gefährlicher Arbeit ausgesetzt sind. b. Betriebe und Zulieferer, bei denen ein erhebliches Risiko für Kinderarbeit besteht, entweder in Bezug auf: i. Art des Betriebs (z. B. Produktionsstätte) und Zulieferer; ii. Länder oder geografische Gebiete, in denen Betriebe und Zulieferer als gefährdet gelten.“<sup>12</sup> Viele Unternehmen berichten bereits über diesen Indikator, und er ist spezifischer als die meisten anderen in diesem Bereich. Er schließt Zulieferer ein, da die Risiken für Kinderarbeit außerhalb der EU deutlich höher sind.

**Schärfung des Indikators:** Wir schlagen vor, den Indikator aufzuteilen. Der erste Indikator sollte „Betriebe, bei denen ein erhebliches Risiko besteht...“ erfassen; der zweite „Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko besteht ...“. So kann sichergestellt werden, dass Unternehmen, die über Kinderarbeit berichten, mindestens so viel Aufwand in die Risikoanalyse für ihre Lieferkette stecken wie in die Analyse für ihre eigenen Betriebe.

**Schulungen zum Verbot von Kinderarbeit:** Als zusätzlichen Indikator für das Verbot von Kinderarbeit schlagen wir einen KnowTheChain-Indikator<sup>13</sup> vor: „Das Unternehmen: ... (2) schult seine tier 1-Zulieferer in Bezug auf Risiken und Richtlinien, die die verschiedenen Formen der Kinderarbeit [im Original: Zwangsarbeit und Menschenhandel] betreffen, und legt den Prozentsatz der geschulten Zulieferer offen ...“. Dieser Indikator könnte eine positive Lenkungswirkung auf Unternehmen haben, ist aber aufgrund seiner binären Metrik (ja/nein) als KPI ungeeignet.

**Schärfung des Indikators:** Wir schlagen daher die folgende Umformulierung vor: „Prozentsatz der tier 1-Zulieferer, die zu den verschiedenen Risiken und Richtlinien bezüglich der verschiedenen Formen von Kinderarbeit (z. B. junge Arbeitnehmende in gefährlicher Beschäftigung, weitere Ausprägungen der schlimmsten Formen der Kinderarbeit) in den vergangenen zwei Jahren geschult wurden.“

<sup>11</sup> UNICEF veröffentlicht regelmäßig Daten zu Kinderarbeit in der Altersgruppe 5-14 Jahre. Die IAO hält Daten zu Kindern in gefährdender <https://data.unicef.org/resources/dataset/percentage-children-aged-5-14-years-engaged-child-labour-sex-place-residence-household-wealth-quintile/> Beschäftigung vor; die Länderabdeckung ist jedoch sehr gering, s. <https://ilostat.ilo.org/topics/child-labour/>

<sup>12</sup> Den letzten Teil des GRI-Indikators 408-1 („c. Von der Organisation im Berichtszeitraum ergriffene Maßnahmen, die zur tatsächlichen Abschaffung von Kinderarbeit beitragen sollen“) haben wir nicht aufgenommen, da unsere Kriterien für Indikatoren eine Metrik und Vergleichbarkeit erfordern.

<sup>13</sup> Siehe KnowTheChain Full Benchmark Methodology 1.4 (2) sowie GRI 408-1 c, GRI 3-3 d.



## Verbot von Zwangsarbeit

**Risiko von Zwangsarbeit:** Es war fast genauso schwierig, aussagekräftige Indikatoren für das Verbot von Zwangsarbeit zu finden wie im Fall der Kinderarbeit. Letztlich haben wir uns entschieden, auch hier den GRI-Indikator vorzuschlagen, und zwar aus denselben Gründen (siehe oben): „a. Betriebe und Zulieferer, bei denen ein erhebliches Risiko für Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht, und zwar in Bezug auf: i. Art des Betriebs (z. B. Produktionsstätte) und Zulieferer; ii. Länder oder geografische Gebiete, in denen Betriebe und Zulieferer als gefährdet gelten.“<sup>14</sup>

**Schärfung des Indikators:** Wie bei der Kinderarbeit schlagen wir vor, den Indikator in zwei Teile aufzuteilen, damit die Risiken in der Lieferkette getrennt gemessen werden können. Der erste Indikator sollte „Betriebe, bei denen ein erhebliches Risiko besteht ...“ erfassen; der zweite „Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko besteht ...“

**Schulungen zum Verbot der Zwangsarbeit:** Als zusätzlichen Indikator für das Verbot von Zwangsarbeit schlagen wir den schon oben eingeführten KnowTheChain-Indikator<sup>15</sup> vor: „Das Unternehmen: ... (2) schult seine tier 1-Zulieferer in Bezug auf Risiken und Richtlinien, die Zwangsarbeit und Menschenhandel betreffen, und legt den Prozentsatz der geschulten Zulieferer offen ...“

**Schärfung des Indikators:** Wie oben zum Verbot der Kinderarbeit ausgeführt, schlagen wir folgende Anpassung vor, um den Indikator als KPI nutzbar zu machen: „Prozentsatz der tier 1-Zulieferer, die zu den verschiedenen Risiken und Richtlinien bezüglich Zwangsarbeit und Menschenhandel in den vergangenen zwei Jahren geschult wurden.“

Diese Zusammenstellung von Indikatoren zu vier für globale Lieferketten wesentlichen Menschenrechten sollte es ermöglichen, wegweisende Aspekte der Achtung von Menschen- und Arbeitsrechten zu messen und eine Lenkungswirkung zu entfalten. Die Beurteilung, ob und welche anderen Menschen- und Arbeitsrechte als ergänzende Indikatoren verwendet werden sollten, sollte Gegenstand weiterer Untersuchungen und Beiträge von Stakeholdern und Rechteinhabenden sein.

## 3.2 Ausgewählte Prozesse der menschenrechtlichen Sorgfalt und Indikatoren

Aus den für die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht entscheidenden Prozessen<sup>16</sup> haben wir drei ausgewählt und mit der „Unternehmensführung“ einen weiteren Prozess hinzugefügt.

- Governance / Unternehmensführung
- Risikoanalyse
- Prävention
- Abhilfe

Für jedes ausgewählte Gebiet haben wir anschließend die bestehenden Rahmenwerke bzw. die darin genutzten Indikatoren analysiert und nach den oben beschriebenen Kriterien eine Auswahl von Indikatoren getroffen. Diese werden im Folgenden kurz beschrieben.

<sup>14</sup> GRI 409-1. Aus Gründen der Einheitlichkeit haben wir auch in diesem Fall auf die Aufnahme des zweiten Teils des Indikators verzichtet („b. Maßnahmen, die im Berichtszeitraum ergriffen wurden, um zur Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit beizutragen.“).

<sup>15</sup> Siehe KnowTheChain Full Benchmark Methodology 1.4 (2) sowie GRI 408-1 c, GRI 3-3 d.

<sup>16</sup> Gemäß UNGP 15-24.

## Governance / Unternehmensführung

**Verantwortlichkeit innerhalb der Führungsstruktur:** „Das Unternehmen legt fest, wer innerhalb der obersten Führungsebene die operative Verantwortung dafür trägt, dass die Menschenrechte geachtet werden.“ Dies ist ein gut kontrollierbarer Indikator, der große Auswirkungen auch auf die persönliche Motivation auf höchster Managementebene hat.

**Einbindung der Stakeholder:** „In den letzten drei Jahren hat das Unternehmen relevante Stakeholder einbezogen, indem es mindestens zwei Beispiele für eine Einbindung in Menschenrechtsfragen von Stakeholdern wie politischen Entscheidungsträgern, Arbeitnehmerrechtsorganisationen oder lokalen Nichtregierungsorganisationen vorlegte.“

Eine wirksame menschenrechtliche Sorgfaltspflicht muss auf einer sinnvollen Einbeziehung der Stakeholder beruhen, insbesondere der (potenziell) betroffenen Personen. Die UNGP verlangen von den Unternehmen, dass sie auf die Stimmen der Stakeholder hören, ihre Bedenken ernst nehmen und ihre Geschäftspraktiken kontinuierlich entsprechend anpassen. Die UNGP erwähnen die Beteiligung von Stakeholdern in mehreren Zusammenhängen: bei der Risikoanalyse (UNGP 18b), bei der Überwachung der Wirksamkeit (UNGP 20b) und bei der Konsultation von Stakeholdern im Hinblick auf die Einrichtung eines unternehmenseigenen Beschwerdemechanismus (UNGP 31h). Es handelt sich also um ein wichtiges Querschnittsthema. Aus unserer Sicht gehört zur Stakeholder-Beteiligung die Einbeziehung der Zivilgesellschaft, der Gewerkschaften und insbesondere der (potenziell) betroffenen Rechteinhabenden. Aufgrund der Bedeutung der Einbeziehung dieser Gruppen ist hier - ausnahmsweise - ein narrativer Indikator angebracht. Wir haben den Indikator aus den Rahmenwerken, die ihn nutzen,<sup>17</sup> für unsere Zwecke leicht abgewandelt.

**Schärfung des Indikators:** Wir schlagen hier die Aufnahme weiterer Merkmale in den gewählten Indikator vor. So wäre beispielsweise die persönliche Beteiligung von Mitgliedern der obersten Führungsebene an ausgewählten Stakeholder-Dialogen ein starkes Signal, dass das Unternehmen seine Verantwortung ernst nimmt; eine Beteiligung von Rechteinhabenden ebenso.

## Risikoanalyse

**Jährliche Risikoanalyse:** „Es gibt eine Risikoanalyse zu Menschenrechtsfragen, die nicht älter als ein Jahr ist.“ Dieser Indikator misst, ob das zentrale Instrument, mit dem sich menschenrechtliche Risiken identifizieren und angehen lassen, durch ein Unternehmen umgesetzt wird.

**Schärfung des Indikators:** Die analysierten Rahmenwerke formulieren auf Basis der UNGP unterschiedliche Anforderungen an die Risikoanalyse, darunter die Regelmäßigkeit oder die Beteiligung von Stakeholdern etc. Von diesen Anforderungen leuchten uns vor allem die folgenden als sowohl normativ relevant als auch machbar ein:

- Die Analyse wird mindestens jährlich oder bei Anlass häufiger aktualisiert;
- Die Analyse umfasst den eigenen Geschäftsbereich und den der Konzernunternehmen sowie die Lieferketten;
- Stakeholder, insbesondere Rechteinhaber\*innen oder ihre Vertretungen, werden in die Analyse einbezogen;
- Die Analyse geht mindestens auf branchentypische Risiken ein und berücksichtigt das operative Umfeld, insbesondere den regionalen Kontext;
- Die Priorisierung der Menschenrechtsrisiken richtet sich nach der Eintrittswahrscheinlichkeit

<sup>17</sup> KnowTheChain Full Benchmark Methodology 1.5 (1), Subset 3 (1); GRI 3-3 d.-f.

und Schwere der möglichen Auswirkungen auf Rechteinhaber\*innen und nicht nach dem Risiko für das Unternehmen.

**Lieferanten-Mapping:** „Das Unternehmen erstellt eine „Landkarte“ seiner Lieferanten.“ Dieser Indikator schafft Transparenz und sorgt dafür, Lieferketten auf sinnvolle Weise einzubeziehen. Wir stellen ihn in den Kontext der Risikoanalyse, um zu verdeutlichen, dass sich die Relevanz der Lieferanten-Landkarte aus ermittelten Risiken ableitet bzw. mit ihnen in Beziehung steht.

**Schärfung des Indikators:** Die Veröffentlichung der Lieferanten-Landschaft wäre ein weiterer wichtiger Schritt in Richtung Transparenz und Überprüfbarkeit („know and show“). Allerdings gibt es wettbewerbsrechtliche Fragen, die geklärt werden müssen, bevor eine diesbezügliche Nachschärfung des Indikators in Angriff genommen werden kann.

## Prävention

**Bewertung der menschenrechtlichen Bilanz von Lieferanten:** „Berücksichtigt das Unternehmen bei der Auswahl seiner Lieferanten die menschenrechtliche Bilanz des Lieferanten? Wenn ja, wie viel Prozent der neuen Lieferanten (im letzten Berichtszeitraum) wurden unter Berücksichtigung der menschenrechtlichen Bilanz ausgewählt?“ Dieser Indikator misst die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Lieferkette, so wie es auch der Indikator über das Erstellen der Lieferanten-Landschaft tut. Hier steht jedoch die eigene menschenrechtliche Verpflichtung im Mittelpunkt, kombiniert mit geschäftsbezogenen Konsequenzen bei der Auswahl der Vertragspartner, mit dem Ziel, die menschenrechtliche Bilanz in der vorgelagerten Lieferkette indirekt zu bessern.

**Schärfung des Indikators:** Die Sicht von Stakeholdern ist eine wichtige Informationsquelle, wenn es darum geht, die Sorgfaltspflicht der Lieferanten zu überprüfen. Wir schlagen daher vor, den Indikator um „Konsultationen mit betroffenen Stakeholdern“ im Sinne von UNGP 20b zu ergänzen. Unternehmen sind verpflichtet, (betroffene) Stakeholder im Rahmen ihrer eigenen Sorgfaltprüfung sinnvoll zu konsultieren. Dasselbe sollte von ihnen erwartet werden, wenn sie beurteilen, wie ihre Lieferanten die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten umsetzen.

## Abhilfe

**Bewertung von Beschwerdeverfahren:** „Bewertet das Unternehmen die Wirksamkeit seiner Beschwerdemechanismen anhand der Kriterien des Prinzips 31 der UNGP (d. h. ob die Mechanismen rechtmäßig, zugänglich, vorhersehbar, gerecht, transparent und mit den Menschenrechten vereinbar sind)? Ein wirksamer Beschwerdemechanismus ist eine der wichtigsten Quellen, um von einem Menschenrechtsproblem zu erfahren, das einer Abhilfe bedarf. Die Bewertung anhand der relativ detaillierten Anforderungen des UNGP 31 für Beschwerdemechanismen ist ein erster Schritt, um die Verfügbarkeit dieser Quelle sicherzustellen. Zu den Anforderungen gehört insbesondere, dass der Mechanismus „eine Quelle kontinuierlichen Lernens“ ist, und dass er „auf dem Engagement und dem Dialog mit den Stakeholder-Gruppen, für die er bestimmt ist, beruht“ (UNGP 31g und 31h).

**Schärfung des Indikators:** Die Veröffentlichung der Bewertung des eigenen Beschwerdeverfahrens wäre ein weiterer wichtiger Schritt in Richtung Transparenz und Überprüfbarkeit („know and show“) und würde darüber hinaus das Vertrauen potenzieller Nutzer\*innen in den Mechanismus stärken.

Diese Zusammenstellung von Indikatoren zu menschenrechtlichen Sorgfaltsprozessen in Unternehmen sollte es ermöglichen, die wesentlichen Aspekte der Sorgfaltspflicht branchenübergreifend und unabhängig von der Unternehmensgröße zu messen. Die Beurteilung, ob und welche anderen Prozesse

und Verfahren in Unternehmen mit ergänzenden Indikatoren unterlegt werden sollten, sollte Gegenstand weiterer Untersuchungen unter Einbindung von Stakeholdern und Rechteinhabenden sein.

## 4 Fazit und Empfehlungen

Keines der von uns untersuchten bestehenden Indikatorrahmenwerke ist für sich genommen ausreichend, um „Mindeststandards“ für Menschenrechte zu messen. Unsere Zusammenstellung von Indikatoren, die auf bestehenden Rahmenwerken aufbaut, scheint jedoch sowohl aussagekräftig als auch mit den aktuellen EU-Rechtsvorschriften und -Leitlinien zu nachhaltiger Finanzierung und nachhaltiger Unternehmensführung/Berichterstattung vereinbar und gleichzeitig praxistauglich zu sein. Zumindest die für die hier betrachteten Prozesse und Menschenrechte vorgeschlagenen Indikatoren scheinen auch mit der GRI, die auf EU-Ebene immer mehr an Bedeutung gewinnt, vereinbar zu sein.

Die von uns vorgeschlagenen Indikatoren beziehen sich auf die Unternehmensebene und nicht auf die Ebene der Wirtschaftstätigkeiten, auf die sich die Grüne Taxonomie in erster Linie konzentriert. Dies liegt vor allem daran, dass Menschenrechte universell sind und die Verantwortung, sie zu achten, für jedes Unternehmen als Ganzes gilt. Ein Vorteil von Indikatoren, die sich auf die Unternehmensebene beziehen, besteht darin, dass sie im Prinzip auch als KPIs für die Unternehmensführung verwendet werden können. Da jedoch die Vereinbarkeit mit der Taxonomie-Verordnung gewährleistet sein muss, heben wir in der ausführlichen englischen Fassung unseres Briefing Papers diejenigen unserer Indikatoren heraus, bei denen auch ein Bezug auf die Ebene der Wirtschaftstätigkeiten möglich erscheint.<sup>18</sup>

Wir empfehlen, dass die Indikatoren sowohl das berichterstattende Unternehmen als auch dessen Lieferkette abdecken sollten. Ferner empfehlen wir, aufgrund der wahrscheinlichen Probleme bei der Datenverfügbarkeit eine schrittweise Einführung in Betracht zu ziehen. Wenn keine Daten vorliegen, könnte eine zeitlich klar begrenzte, erste Phase in Erwägung gezogen werden, in der das berichtende Unternehmen gegebenenfalls die tiefere Lieferkette von der Berichterstattung ausnehmen kann. Aber auch in einer solchen ersten Phase sind die Unternehmen nicht von ihrer Verantwortung entbunden, eine menschenrechtliche Risikoanalyse durchzuführen, die über die Risiken der ersten Stufe der Lieferkette hinausgeht.

Unserer Ansicht nach könnten viele bestehende Indikatoren durch Nachschärfungen verbessert werden. In den Fällen, in denen wir Indikatoren ausgewählt haben, die unserer Meinung nach in diese Kategorie fallen, haben wir entsprechende Vorschläge gemacht. Methodisch haben sich drei Kategorien dieser Nachschärfungen herauskristallisiert: solche, die die Festlegung eines allgemeinen Schwellenwerts beinhalten, solche, die den Erfassungsbereich des Indikators auf die Lieferkette bis hinunter zur Ebene n ausdehnen, und solche, die die Anforderungen an die Qualität der vom Indikator gemessenen Maßnahme erhöhen (z. B. mehr Transparenz oder Beteiligung).

Es ist noch ein weiter Weg bis zur Festlegung „allgemein akzeptierter Schwellenwerte für Menschenrechte“. Bisher konnten wir hier nur einen sehr begrenzten Beitrag leisten, wie z. B. bei der Schärfung des Indikators „unbereinigte geschlechtsspezifische Entgeltlücke (unadjusted gender pay gap)“. Für umfassendere Vorschläge für Schwellenwerte für Menschenrechtsindikatoren ist weitere Forschung notwendig.

Wir empfehlen weitere Forschung auch zur Entwicklung und Definition standardisierter Verfahren, mit denen interne, d. h. vom Unternehmen bereitgestellte, und externe Daten, z. B. von Nichtregierungsorganisationen oder dem UN-Menschenrechtsschutzsystem, bei der Bewertung von

---

<sup>18</sup> S. Duscha et al (2021), Kapitel 6.3, Table 5.

Risiken für Menschen- und Arbeitsrechte oder der Einhaltung menschenrechtlicher Pflichten kombiniert werden können. Nach unserer Kenntnis gibt es dafür keine standardisierten Verfahren. Rating-Agenturen können zwar künstliche Intelligenz einsetzen, um „öffentliche Kontroversen“ über die Tätigkeiten und Auswirkungen eines Unternehmens zu finden, aber dies löst nicht das Kernproblem, wie Unternehmen externe Informationen über Menschenrechtsauswirkungen in ihre Verfahren, Prozesse und Maßnahmen integrieren können. Da dies auch ein wichtiger politischer Streitpunkt ist, empfehlen wir weitere Untersuchungen mit dem Ziel, ein standardisiertes Verfahren für die Einbeziehung externer Daten in solche Bewertungen vorzuschlagen.

Unsere letzte Empfehlung bezieht sich auf den Umfang und letztlich auf Funktion und Verwendung von Indikatoren. Wir schlagen hier nur einige beispielhafte, wegweisende Indikatoren vor, die die für Menschen wichtigsten Auswirkungen von Geschäftstätigkeiten sowie die damit verbundenen Sorgfaltspflichtprozesse erfassen. Unser Ziel war es nicht, ein umfassendes Set von Compliance-Indikatoren zu erstellen, da diese Arbeit bereits an anderer Stelle geleistet wurde. Die meisten von uns vorgeschlagenen Indikatoren würden sich auch als KPIs für Unternehmen eignen. Wir erhoffen uns also, dass ein derart strukturiertes Indikatoren-Set wie von uns vorgeschlagen als Wegweiser auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit dienen und eine Lenkungswirkung entfalten kann.

Im Hinblick auf die verschiedenen Funktionen sozialer Nachhaltigkeitsindikatoren, die wir anfangs skizziert haben, fallen die in unserer Publikation dargelegten Vorschläge in den Bereich der Festlegung von Mindeststandards im Sinne der EU-Offenlegungsverordnung oder des Mindestschutzes im Sinne der Taxonomie-Verordnung. Die anderen oben skizzierten Funktionen, d. h. die Beschreibung der Veränderung der Nachhaltigkeitsauswirkungen und/oder die Einhaltung sozialer Nachhaltigkeitsstandards, kann unser Vorschlag nicht erfüllen. Dies bedeutet nicht, dass nicht weitere Mindeststandard- oder Wegweiser-Indikatoren für andere Menschen- und Arbeitsrechte entwickelt werden sollten, deren Anwendung insbesondere durch die Identifizierung signifikanter Risiken in den Risikoanalysen der Unternehmen ausgelöst werden könnte (z.B. in Bezug auf das Lohnniveau oder auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz).

Und nicht zuletzt: Trotz ihrer Bedeutung als Wegweiser ist die Einhaltung von „Mindeststandards“ nicht ausreichend für eine Vision oder eine Mission, die alle notwendigen Schritte zu einem positiven Wandel anregen könnte. Daher werden wir in der zweiten Phase unseres Projekts an Indikatoren arbeiten, mit denen ein positiver, wesentlicher Beitrag zur Verwirklichung sozialer Ziele dokumentiert werden kann.

## 5 Anhang

### 5.1 In der Tiefe betrachtete Rahmenwerke

#### Rahmenwerke aus menschenrechtlicher Sicht

- Corporate Human Rights Benchmark
- Shift/Mazars Reporting Framework
- Shift: Signals of Seriousness
- OHCHR: Human Rights Indicators

#### Rahmenwerke aus Unternehmenssicht

- Global Reporting Initiative
- B Corporation Impact Assessment

Zudem haben wir ein Diskussionspapier von ECONSENSE mit einer Zusammenstellung von Menschenrechtsindikatoren für Unternehmen aus dem Jahr 2020 herangezogen.

#### Rahmenwerke aus Sicht des Finanzsektors

- ISS-ESG-Ratings
- Dow Jones Sustainability Index
- PAI\*- Indikatoren, vorgeschlagen in der Draft RTS für die EU-Offenlegungsverordnung

## 5.2 Tabellarische Übersichten (Englisch)

Table 1: Overview: Specific human rights indicators proposed and suggestions for further development

Specific human right indicators	Source and GRI-reference	Suggestions for refinements
<b>Prohibition of discrimination against women</b>		
<b>Wage disparities</b> Unadjusted gender pay gap	SFDR/RTS (Mandatory indicators applicable to investments in investee companies No. 12) (GRI 405-2)	... unadjusted gender pay gap below the national average
	Based on BCorp → Community → Diversity, Equity, & Inclusion	... We expect our direct suppliers to annually conduct a pay equity analysis by gender and to report on the result
<b>Distribution of power</b> Percentage of women within the organisation's governance bodies	GRI 405-1 a. i	
<b>Freedom of association</b>		
<b>Collective bargaining agreements</b> Provide the percentage of employees covered by collective bargaining agreements for all locations in the company's direct operations	WDI 9.2 (GRI 2-30 a)	... Provide the percentage of employees covered by collective bargaining agreements for all direct suppliers
<b>Alternative worker participation *</b> Alternative worker participation in countries with severe legal limitations	ISS-ESG A.1.1.1.2. c (GRI 2-30 b, GRI 407-1)	... Percentage of own suppliers in countries with severe legal/factual limitations, where there is alternative worker participation, in particular alternative forms of organising (e.g., worker councils or worker-management dialogues)
<b>Prohibition of child labour</b>		
<b>Significant risk of child labour *</b> a. Operations and suppliers considered to have significant risk for	GRI 408-1 (a-b)	"Percentage of operations considered to have significant risk..."

Specific human right indicators	Source and GRI-reference	Suggestions for refinements
<p>incidents of: i. child labour; ii. young workers exposed to hazardous work.</p> <p>b. Operations and suppliers considered to have significant risk for incidents of child labour either in terms of: i. type of operation (such as manufacturing plant) and supplier; ii. countries or geographic areas with operations and suppliers considered at risk.</p>		<p>and (as a separate indicator)</p> <p>„Percentage of suppliers considered to have significant risk...“</p>
<p><b>Training concerning prohibition of child labour *</b></p> <p>The company trains its first-tier suppliers on risks and policies that address child labour and discloses the percentage of first-tier suppliers trained.</p>	<p>based on KnowTheChain Full Benchmark Methodology 1.4 (2) (GRI 408-1 c, GRI 3-3 d)</p>	<p>Percentage of first-tier suppliers trained on risks of the various forms of child labour (e.g. young workers exposed to hazardous work, worst forms of child labour) in the last two years</p>
<b>Prohibition of forced labour</b>		
<p><b>Significant risk of forced labour *</b></p> <p>Operations and suppliers considered to have significant risk for incidents of forced or compulsory labour either in terms of: i. type of operation (such as manufacturing plant) and supplier; ii. countries or geographic areas with operations and suppliers considered at risk.</p>	<p>GRI 409-1 a</p>	<p>Divide in two: in „operations considered to have significant risk...“ and „suppliers considered to have significant risk“</p>
<p><b>Training concerning prohibition of forced labour *</b></p> <p>The company trains its first-tier suppliers on risks and policies that address forced labour and human trafficking and discloses the percentage of first-tier suppliers trained.</p>	<p>KnowTheChain Full Benchmark Methodology 1.4 (2) (GRI 409-1 b, GRI 3-3 d)</p>	<p>Percentage of first-tier suppliers trained on risks and policies that address forced labour and human trafficking in the last two years</p>

Nota bene: Indicators marked with an asterisk\* indicate that the respective indicator may also be related to economic activities.



Table 2: Evaluation of the proposed human rights indicators

<b>Specific human right indicators</b>	Effectiveness (effort, output, outcome)	Existence of a metric	Standard for measurement	Broad dissemination	Data easily available	Participation of affected persons or relevant stakeholders
<b>Prohibition of discrimination against women</b>						
<b>Unadjusted gender pay gap</b>	output	yes	yes	yes	yes	yes
<b>Distribution of power</b>	output	Yes	yes	yes	yes	yes
<b>Freedom of association</b>						
<b>Collective bargaining agreements</b>	output	yes	yes	yes (141 leading internat. companies reported in 2020)	yes	yes
<b>Alternative worker participation</b>	output	yes	no	yes (>25k ratings for >800 clients)	depends	yes
<b>Prohibition of child labour</b>						
<b>Significant risk of child labour</b>	effort	yes	no	yes (> 3k companies in 52 countries)	depends	yes
<b>Training concerning prohibition of child labour</b>	effort	no	no	n/a	yes	no

Specific human right indicators	Effectiveness (effort, output, outcome)	Existence of a metric	Standard for measurement	Broad dissemination	Data easily available	Participation of affected persons or relevant stakeholders
<b>Prohibition of forced labour</b>						
Significant risk of forced labour	effort	yes	yes	yes	depends	yes
Training concerning prohibition of forced labour	effort	no	no	yes (min. 37 companies per sector)	yes	yes

Table 3: Overview: Process indicators proposed and suggestions for further development

Process Indicator	Source and GRI-reference	Suggestions for refinements
<b>General governance</b>		
<p><b>Responsibility within the executive team</b>                      The company identifies who within the senior executive team has operational responsibility for ensuring human rights are respected.</p>	Oxfam Supermarket Scorecard T1.2 (GRI 2-12)	
<p><b>Stakeholder engagement*</b>                      In the last three years, the company has engaged relevant stakeholders by providing at least two examples of engagements on human rights issue (in original indicator: on forced labour and human trafficking) with stakeholders such as policy makers, worker rights organisations, or local NGOs (in original indicator: in countries in which its first-tier suppliers... operate).</p>	Based on KnowTheChain Full Benchmark Methodology 1.5 (1), Subset 3 (1) (GRI 3-3 d.-f.)	... not only for forced labour and human trafficking, but also for other human right issues (based on risk analysis) ... rights holders to be explicitly included as stakeholders ... and suppliers below the first tier (based on the risk analysis)

Process Indicator	Source and GRI-reference	Suggestions for refinements
		... qualification of engagement as meaningful ... and with members of highest level of management participating.
<b>Risk analysis</b>		
<b>Annual risk analysis</b> There is a risk analysis on human rights issues that is no more than one year old.	in accordance with e.g. LkSG ISS-ESG, DJSI (GRI 3 Section 1)	see below for aspects for this indicator
<b>Supplier mapping*</b> The company maps its suppliers.	CHRB Methodology 2020 D.1.3, D.2.3 (GRI 102-9)	... according to the relevance based on the risk analysis ... and discloses the mapping publicly.
<b>Prevention</b>		
<b>Assessment of supplier performance*</b> Does the company assess supplier performance against its own human rights commitments, as applicable, as part of the process for selecting new suppliers? AND If yes, what percentage of new suppliers (in the last reporting period) were assessed in this way?	WDI 12.2 (GRI 414-1)  WDI (12.2a)	... and draws on feedback from both internal and external sources, including affected stakeholders (cf. UNGP 20 (b)) ... according to the relevance based on the risk analysis
<b>Remedy</b>		
<b>Assessment of grievance mechanism(s)</b> Does the company assess the effectiveness of its grievance mechanism(s) against the criteria in Principle 31	WDI 10.3 (GRI 103-2)	... and the company reports the results of the assessment

<b>Process Indicator</b>	<b>Source and GRI-reference</b>	<b>Suggestions for refinements</b>
of the UNGPs (that is, whether the mechanism(s) is legitimate, accessible, predictable, equitable, transparent, and compatible with human rights)?		

Nota bene: Indicators marked with an asterisk\* indicate that the respective indicator may also be related to economic activities.

Table 4: Evaluation of the proposed process indicators

<b>Process Indicator</b>	Effectiveness (effort, output, outcome)	Existence of a metric	Standard for measurement	Broad dissemination	Data (easily) available	Participation of affected persons or relevant stakeholders
<b>General governance</b>						
<b>Responsibility within the executive team</b>	effort	binary	Yes	min. 16 international super-markets	yes	yes
<b>Stakeholder engagement</b>	effort/ outcome	binary	no	min. 60 companies per sector	yes	yes
<b>Risk analysis</b>						
<b>Annual risk analysis</b>	effort	binary	diverse	Yes	yes	yes
<b>Supplier mapping</b>	effort	binary	yes	min. 220 companies	depends	yes
<b>Prevention</b>						
<b>Assessment of supplier performance</b>	effort	yes	yes	min. 140 companies	depends	yes
<b>Remedy</b>						
<b>Assessment of grievance mechanism(s)</b>	effort	binary	Not specified	min. 140 companies	depends	yes

## Die Institutionen

Das Deutsche Institut für Menschenrechte ist die unabhängige Nationale Menschenrechtsinstitution Deutschlands (§ 1 des Gesetzes über die Rechtsstellung und Aufgaben des Deutschen Instituts für Menschenrechte, DIMRG). Es setzt sich dafür ein, dass Deutschland die Menschenrechte im eigenen Land und in seinen internationalen Beziehungen achtet und fördert. Das Institut unterstützt und überwacht auch die Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und der UN-Konvention über die Rechte des Kindes und hat zu diesem Zweck Monitoring-Stellen eingerichtet.

Das Fair Finance Institute (FaFin) wurde 2016 gegründet und ist unabhängig von der Finanzbranche und politischen Parteien. FaFin unterstützt Politik, Verwaltung, Bürgerinitiativen, Finanzinstitute und andere Organisationen mit Dienstleistungen wie Forschung, Beratung, Vernetzung, Organisation von Veranstaltungen, Gestaltung von Transformationsprozessen und Projektentwicklung. Bei all diesen Dienstleistungen geht es um Finanzen und Nachhaltigkeit. Siehe mehr: [www.fair-finance-institute.de](http://www.fair-finance-institute.de).

Die in diesem Papier geäußerten Ansichten sind ausschließlich dem Deutschen Institut für Menschenrechte und dem Fair Finance Institute zuzuschreiben und spiegeln nicht notwendigerweise die Ansichten anderer Institutionen, mit denen sie verbunden sind, oder der Geldgeber der Forschung wider.

## Die Autoren und Autorinnen

**Markus Duscha**, Gründer des Fair Finance Institute (FaFin), verfügt über mehr als 30 Jahre Erfahrung in der strategischen Politikberatung und Forschung für nachhaltige Entwicklung. Vor FaFin war er u.a. als Geschäftsführer am ifeu - Institut für Energie- und Umweltforschung Heidelberg tätig.

**Anna-Lena Hock** ist studentische Mitarbeiterin am Fair Finance Institute im Masterstudiengang Betriebswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten Finanzen und Energiewirtschaft.

**Walter Kern** ist seit über zehn Jahren selbstständiger Finanzdienstleister mit dem Schwerpunkt nachhaltige und verantwortungsvolle Geldanlagen. Seit 2020 arbeitet er als Spezialist für nachhaltige Finanzen bei FaFin in Heidelberg, hauptsächlich im Bereich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen.

**Franca Maurer** arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Institut für Menschenrechte. Sie ist Volljuristin und konzentriert sich auf die Bereiche Klimawandel/Umwelt sowie Wirtschaft und Menschenrechte.

**Melanie Wündsch** ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Institut für Menschenrechte. Sie ist ausgebildete Politikwissenschaftlerin und beschäftigt sich in ihrer jetzigen und früheren Position schwerpunktmäßig mit Wirtschaft und Menschenrechten.

**Anna Würth** leitet die Abteilung für Internationale Menschenrechtspolitik am Deutschen Institut für Menschenrechte. Sie hat zahlreiche Publikationen zu Menschenrechtsindikatoren veröffentlicht und war zuvor als freiberufliche Beraterin für Entwicklungsorganisationen tätig.

## Impressum

Deutsches Institut für Menschenrechte  
Zimmerstraße 26/27, 10969 Berlin  
Tel.: 030 25 93 59-0  
info@institut-fuer-menschenrechte.de  
www.institut-fuer-menschenrechte.de

Fair Finance Institute  
Montpellierstraße 10, 69115 Heidelberg  
Tel.: 06221 42 63 793  
markus.duscha@fair-finance-institute.de  
www.fair-finance-institute.de

LIZENZ: Creative Commons (CC BY-NC-ND 4.0)  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Briefing-Paper (Kurzfassung) | Januar 2022