



Diritti umani: l'anello debole delle supply chain?

IN SINTESI

- Le crisi nell'ambito dei diritti dei lavoratori nei settori più disparati, dall'industria mineraria a quella della moda, hanno messo in evidenza i rischi finanziari di pratiche scorrette in materia di diritti umani.
- Queste controversie, insieme alle nuove normative, stanno portando a una maggiore trasparenza in materia di diritti umani nelle catene di approvvigionamento.
- La tutela di questi diritti può attenuare i rischi finanziari, legali e di reputazione, garantendo al contempo che le aziende contribuiscano agli Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite.
- In qualità di investitori, individuiamo le questioni relative ai diritti dei lavoratori e incoraggiamo le aziende ad allinearsi a importanti parametri di riferimento, come i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani.

A seguito di una combinazione di crisi globali, di importanti violazioni dei diritti dei lavoratori e di modifiche legislative, le aziende sono chiamate a garantire la tutela di chi lavora lungo tutta la catena di fornitura.

Quali sono i temi per gli investitori?



Nicole Papassavvas
Senior Sustainability
Analyst



Déborah Yomtob
Senior Stewardship
Analyst

Figura 1: Riassunto dei 30 articoli della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo

| | | | | |
|---|---|---|--|--|
| 1 Tutti gli esseri umani nascono liberi ed eguali in dignità e diritti  | 2 Tutti hanno la facoltà di godere dei propri diritti e libertà senza discriminazioni  | 3 Ogni individuo ha diritto alla vita, alla libertà e alla sicurezza della propria persona.  | 4 Nessun individuo può essere tenuto in stato di schiavitù o servitù  | 5 Nessuno può essere sottoposto a tortura o a crudeltà inumane.  |
| 6 Ogni individuo ha diritto, al riconoscimento della sua personalità giuridica  | 7 Tutti sono uguali di fronte alla legge e hanno diritto a un'uguale tutela da parte della legge.  | 8 Il diritto di essere trattati in modo equo dalla costituzione e dalla legge  | 9 Nessun individuo potrà essere arbitrariamente arrestato, detenuto o esiliato  | 10 Ogni persona ha diritto a un'equa udienza pubblica in un tribunale imparziale  |
| 11 Ogni individuo accusato di un reato è innocente fino a prova contraria in un processo equo  | 12 Il diritto alla privacy e protezione dalle interferenze  | 13 La libertà di movimento e di residenza  | 14 Il diritto di cercare e godere di asilo in altri paesi per evitare persecuzioni.  | 15 Il diritto a una cittadinanza e la libertà di cambiarla  |
| 16 Alla maggiore età, il diritto al matrimonio e alla famiglia  | 17 Il diritto di possedere beni e di non essere privati della proprietà  | 18 La libertà di pensiero, coscienza e religione  | 19 Il diritto alla libertà di opinione e di espressione  | 20 Il diritto alla libertà di riunione e associazione pacifica  |
| 21 Il diritto di partecipare al governo (democrazia, voto)  | 22 Il diritto alla sicurezza sociale  | 23 Diritto al lavoro, equa retribuzione e protezione sociale  | 24 Il diritto a riposo e tempo libero (orari di lavoro ragionevoli/festività) retribuito  | 25 Diritto ai servizi sociali e a un tenore di vita adeguato  |
| 26 Diritto a istruzione gratuita fino alle classi elementari e fondamentali  | 27 Il diritto di partecipare liberamente alla vita culturale della comunità  | 28 I diritti e le libertà sono riconosciuti a livello internazionale  | 29 Proteggere i diritti e le libertà come dovere verso la comunità  | 30 Nessun atto finalizzato alla distruzione dei diritti e delle libertà qui elencati  |

Fonte: Nazioni Unite, Dichiarazione Universale dei diritti umani del 1948.

La tutela dei diritti umani sul luogo di lavoro è un argomento importante e complesso. Dopo la Seconda Guerra Mondiale, l'impegno per i diritti umani si è evoluto in modo significativo con l'adozione da parte dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani nel 1948. Si tratta di un documento fondamentale, composto da 30 articoli che delineano le responsabilità degli Stati e delle aziende nei confronti degli individui (vedi Figura 1).

Ancora prima, nel 1919, dopo la Prima Guerra Mondiale, è stata creata l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), che stabilisce gli standard minimi per un lavoro dignitoso, che riguardano, tra l'altro, la retribuzione, la sicurezza sul posto di lavoro e la libertà di rappresentanza individuale.¹ Questi standard si estendono ora alle aree di lavoro legate ai social media e all'intelligenza artificiale e svolgono un ruolo nelle questioni emergenti, ad esempio le preoccupazioni per la salute mentale dei dipendenti le cui competenze potrebbero diventare superflue in una a transizione giusta (just transition).² Anche i diritti dei lavoratori nelle catene di fornitura globali sono ora coperti da questi standard dell'OIL.

Dagli impegni al rispetto delle regole

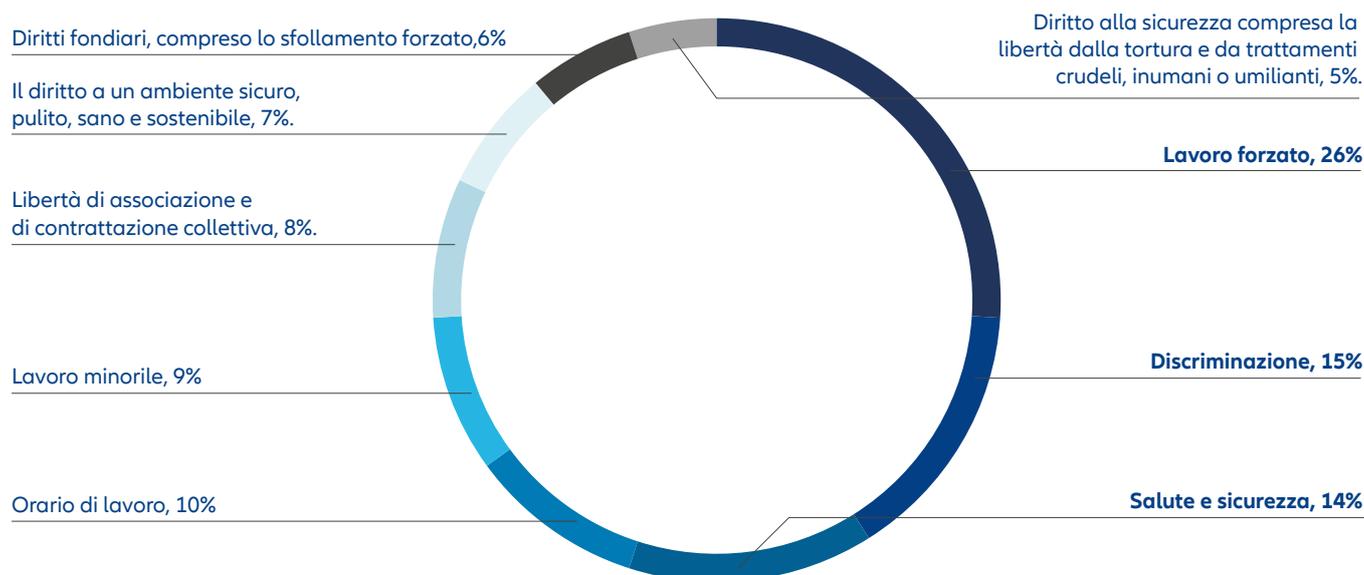
Questi sviluppi sono stati l'inizio di un'evoluzione dagli impegni generali in materia di diritti umani al rispetto di leggi

specifiche. Tuttavia, al periodo di globalizzazione e progressi tecnologici degli ultimi decenni non è corrisposta una pari attenzione alla tutela degli stakeholder. L'estensione del campo di applicazione e della portata delle normative sui diritti umani è relativamente recente e ha spinto i consumatori e le aziende a diventare più consapevoli di quanto i prodotti e i servizi siano conformi (o meno) a diritti e condizioni eque per i lavoratori. Inoltre, c'è una maggiore consapevolezza che la mancata considerazione e protezione di questi diritti possa comportare per le aziende rischi reputazionali, legali e finanziari.

Le normative sulla due diligence dei diritti umani dell'ultimo decennio includono:

- Regno Unito Legge sulla schiavitù moderna 2015³
- Legge francese sull'obbligo di vigilanza dal 2017⁴
- Orientamenti dell'UE sui rischi del lavoro forzato nelle operazioni e nelle catene di approvvigionamento a partire dal 2021⁵
- US Tariff Act del 1930, Sezione 307, versione aggiornata 2023⁶
- Legge tedesca sugli obblighi di "due diligence" dell'azienda nelle catene di fornitura a partire da gennaio 2023⁷

Figura 2: I tipi più diffusi di denunce contro i diritti umani



Fonte: World Benchmarking Alliance, novembre [2022-CHRB-Insights-Report_FINAL_23.11.22.pdf](#), p.26

Come devono essere affrontate dagli investitori le questioni relative ai diritti dei lavoratori nelle catene di fornitura? È necessario un approccio mirato e, data la complessità dell'argomento, riteniamo che l'engagement con le aziende sia uno strumento fondamentale. A evidenziare queste complessità, l'Alleanza mondiale per il benchmarking (WBA) segnala che oltre la metà delle presunte controversie sui diritti umani riguarda le catene di fornitura piuttosto che le aziende. Il WBA, inoltre, conferma che il benchmarking delle aziende sui loro risultati in materia di diritti dei lavoratori sta contribuendo al cambiamento.

Ulteriori miglioramenti delle prestazioni richiederanno una responsabilità di livello superiore per i diritti umani, con risorse e competenze assegnate per la loro gestione quotidiana all'interno delle attività e delle catene di fornitura delle aziende.

Il nostro approccio strutturato

Quali sono i principali rischi per le aziende? Una scarsa performance in materia di diritti umani può esporre le aziende a rischi, sia finanziari, sia valoriali: la cosiddetta doppia materialità.

- Noi consideriamo i rischi legati ai diritti umani nelle nostre strategie di investimento sostenibile.⁹ Come prima parte di questo approccio a doppia materialità, eliminiamo dal nostro universo di investimento, in linea con la nostra politica di esclusione, i titoli delle società che hanno violato gravemente gli standard e/o le normative internazionali. Ciò include, ma non è limitato alle violazioni dei principi del Global Compact delle Nazioni Unite, l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE), le Linee Guida per le Imprese multinazionali, e i Principi guida delle Nazioni Unite per le imprese e i diritti umani.

- Oltre alle esclusioni, la valutazione dei diritti umani delle aziende è un elemento chiave ed è il passo successivo, condotto dal nostro team di ricerca sulla sostenibilità. In primo luogo, si cerca di individuare le controversie in materia di diritti umani all'interno di un'impresa e della sua catena di approvvigionamento.
- Qualsiasi problema identificato dal team dà il via a un'analisi approfondita e a un impegno mirato da parte del nostro team di Stewardship. A seguito del processo di engagement, se un'azienda viene segnalata per scarse prestazioni in materia di diritti umani, possiamo escluderla da determinate strategie d'investimento. In alternativa, potremmo utilizzare i nostri diritti di voto per delega per votare contro il management della società all'assemblea generale annuale. Questo processo è illustrato da un esempio recente e di alto profilo nella Figura 3.

Lo sapevi?

Il tema dei diritti umani è ripreso nei Principal Adverse Impacts (PAI) definiti dalla Sustainable Finance Disclosure dell'Unione Europea. Due PAI riguardano il Global Compact delle Nazioni Unite, l'OCSE e le Linee guida per le imprese multinazionali. Il PAI 10 si occupa delle violazioni, mentre il PAI 11 si concentra sulle aziende che non dispongono di processi e meccanismi di conformità per monitorare l'osservanza di ciascuno di questi standard.

Per approfondimenti: **Allianz Global Investors Principal Adverse Impact Statement**, giugno 2023

Figura 3: Escalation di problemi legati ai diritti umani in Starbucks



Fonte: Allianz Global Investors, marzo 2023

Dare forma all’engagement per i diritti umani

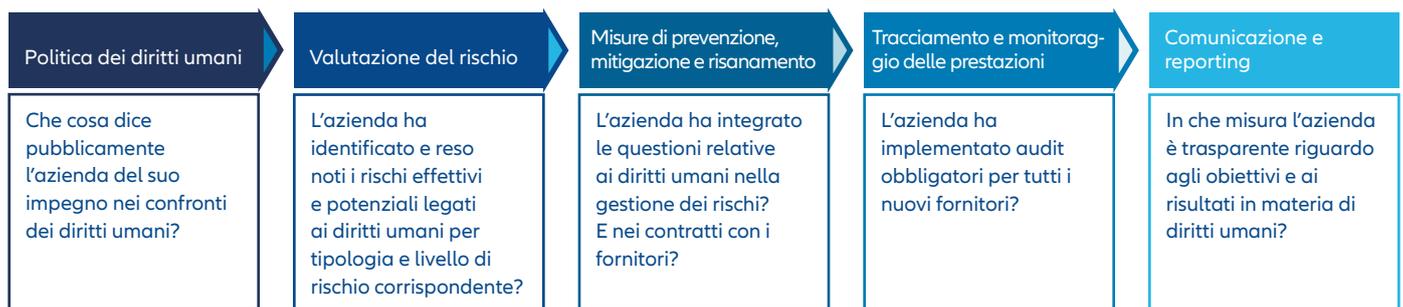
Il nostro modello di riferimento proprietario per l’engagement con le aziende in materia di diritti umani nelle catene di approvvigionamento si ispira alle **linee guida dell’OCSE sulla due diligence per una condotta aziendale responsabile**, e si basa sui cinque pilastri dell’azione per i diritti umani che cerchiamo nelle aziende:

- 1. Politica sui diritti umani:** un impegno chiaro sul rispetto dei diritti umani in azienda e nella catena di fornitura, con una chiara struttura di governance.
- 2. Valutazione del rischio:** una valutazione dettagliata e quantificata del rischio per paese, organizzazione, attività e prodotto.

- 3. Misure di prevenzione, mitigazione e rimedio:** queste misure devono essere chiaramente identificate nella valutazione del rischio.
- 4. Tracciamento e monitoraggio delle prestazioni:** verifiche periodiche delle prestazioni in materia di diritti umani utilizzando specifici KPI.
- 5. Comunicazione e reporting:** divulgazione completa della due diligence sui diritti umani, compresi i risultati degli audit e le misure di rimedio attuate.

Per ognuno di questi cinque pilastri, abbiamo sviluppato domande pertinenti che tutte le aziende dovrebbero essere in grado di affrontare (vedi esempi nella Figura 4). Queste domande garantiscono un modello di riferimento che consente alle aziende di dimostrare la rilevanza dei diritti umani nelle loro catene di approvvigionamento.

Figura 4: Esempi di domande dal nostro modello di riferimento per l’engagement in materia di diritti umani



Fonte: Allianz Global Investors, ottobre 2023

Il nostro engagement si concentra sui settori che hanno un elevato impatto sui diritti dei lavoratori ed è guidato dalla Direttiva europea sulla due diligence di sostenibilità delle imprese (cfr. Figura 5). Sulla base di questa analisi settoriale, mappiamo le nostre partecipazioni in tutte le asset class in

base a una combinazione di metriche (ad esempio, gravità delle violazioni in materia di diritti umani, numero di incidenti nella catena di approvvigionamento e di segnalazioni di controversie) per identificare quali dei nostri investimenti sono segnalati per le controversie più estreme.

Figura 5: Segmentazione settoriale delle aziende mirate ad alto impatto in riferimento alla nostra campagna di engagement sui diritti umani nelle catene di fornitura



Le cifre indicano il numero di società impegnate su questo tema per ogni settore industriale
 Fonte: Allianz Global Investors, ottobre 2023

Per garantire risultati specifici e mirati nell'attività di engagement, analizziamo a fondo le prassi aziendali, le confrontiamo con le migliori del settore e identifichiamo le questioni specifiche da discutere con ciascuna azienda. Chiediamo le informazioni adeguate e le tappe fondamentali e per monitorare i progressi compiuti verso il raggiungimento dei risultati attesi dal nostro lavoro di stewardship.

Oltre a questa analisi approfondita, la nostra campagna di engagement sui diritti umani si basa su due fattori chiave: il benchmarking e la condivisione delle "best practice". Questi aspetti sono fondamentali per un dialogo di qualità con le società partecipate. In particolare, utilizziamo i seguenti strumenti: il Corporate Human Rights Benchmark¹⁰ - parte della World Benchmarking Alliance – e il KnowTheChain¹¹, che supporta le aziende sulle questioni e sui rischi del lavoro forzato nelle loro catene di approvvigionamento.

La presentazione di prove di best practice può incoraggiare altre aziende a intraprendere azioni specifiche e simili per migliorare il loro approccio ai diritti umani. Un esempio è rappresentato da un'azienda tedesca del settore tessile e dell'abbigliamento che ha reso pubblico un manuale di audit sociale per i revisori terzi. Il manuale definisce chiaramente le finalità degli audit, le loro politiche di controllo e i protocolli per la loro conduzione. Ciò consente all'azienda di dimostrare che gli audit sono condotti in linea con i suoi standard. Riteniamo che questa divulgazione sia all'avanguardia perché è una sfida agli standard dell'industria e raccomandiamo ad altre aziende di adottare questa pratica.

Insieme andiamo più lontano

L'ultimo elemento del nostro approccio è l'engagement collaborativo. Per rafforzare il nostro impegno sui diritti umani, nel 2022 abbiamo aderito al **PRI Advance**¹² iniziativa di stewardship rivolta agli investitori per agire sui diritti umani e sulle questioni sociali. Nel corso di quest'anno abbiamo

collaborato con altri investitori per coinvolgere le aziende in Europa e in Asia. L'obiettivo generale è quello di promuovere i diritti umani e di ottenere risultati positivi per le persone attraverso la stewardship degli investitori. PRI Advance ha fissato le seguenti tre raccomandazioni per le aziende che sono oggetto di questo engagement:

1. Piena attuazione dei Principi guida dell'ONU la barriera di sicurezza della condotta aziendale in materia di diritti umani.
2. Allineamento del loro engagement politico con la responsabilità di rispettare i diritti umani.
3. Approfondimento dei progressi sulle questioni più gravi relative ai diritti umani, nelle loro attività e lungo le loro catene del valore.

Guardare al futuro

In sintesi, la tutela dei diritti umani nelle catene di approvvigionamento rimane una sfida che richiede una maggiore attenzione da parte delle imprese e degli investitori. Per tale ragione, all'inizio di quest'anno abbiamo lanciato una campagna di engagement dedicata a questo tema specifico. Sebbene si tratti di una fase iniziale, i progressi sono stati costanti e abbiamo notato alcune prime evoluzioni nelle aziende:

- Un numero crescente di Chief Human Rights Officer nominati dalle società. Le valutazioni dei rischi per i diritti umani stanno diventando una prassi standard, anche se le comunicazioni variano.
- Un livello avanzato di divulgazione delle informazioni sulla catena di approvvigionamento da parte delle aziende europee rispetto ad altre regioni.

Condivideremo ulteriori approfondimenti su questa campagna di engagement, una volta conclusa, e su come il nostro impegno, in questo senso, continuerà ad evolversi

- 1 International Labor Organization 2023, [The benefits of International Labour Standards \(ilo.org\)](#)
- 2 UN PRI, 2023, [Just transition legislation.gov.uk](#), Modern Slavery Act 2015
- 3 [legislation.gov.uk](#), Modern Slavery Act 2015
- 4 European Trade Union Institute, [The French 'duty of vigilance' law 2017](#)
- 5 European Commission, 2021, [New EU guidance helps companies to combat forced labour in supply chains](#)
- 6 Congressional Research Service, [Section 307 and Imports produced by Forced Labor](#) – Aggiornamento ottobre 2023
- 7 Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2023 [CSR - Supply Chain Act \(csr-in-deutschland.de\)](#)
- 8 World Benchmarking Alliance, [2023 Corporate Human Rights Benchmark](#)
- 9 “Strategie di investimento sostenibile” si riferisce a fondi di investimento emessi e gestiti da Allianz Global Investors classificati come: Multi asset sustainability strategy o SDG-aligned strategy
- 10 Corporate Human Rights Benchmark, 2023 <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/corporate-human-rights-benchmark/>
- 11 Know the Chain, 2023 <https://knowthechain.org/>
- 12 PRI Advance, 2023 <https://www.unpri.org/investment-tools/stewardship/advance>

L'investimento implica dei rischi. Il valore di un investimento e il reddito che ne deriva possono aumentare così come diminuire e, al momento del rimborso, l'investitore potrebbe non ricevere l'importo originariamente investito. Le informazioni e le opinioni espresse nel presente documento, soggette a variare senza preavviso nel tempo, sono quelle della società che lo ha redatto o delle società collegate, al momento della redazione del documento medesimo. I dati contenuti nel presente documento derivano da fonti che si presumono corrette e attendibili al momento della pubblicazione del documento medesimo. Si applicano con prevalenza le condizioni di un'eventuale offerta o contratto che sia stato o che sarà stipulato o sottoscritto. Il presente documento è una comunicazione di marketing emessa da Allianz Global Investors GmbH, www.allianzgi.it, una società di gestione a responsabilità limitata di diritto tedesco, con sede legale in Bockenheimer Landstrasse 42-44, 60323 Francoforte sul Meno, iscritta al Registro Commerciale presso la Corte di Francoforte sul Meno col numero HRB 9340, autorizzata dalla Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (www.bafin.de). La Sintesi dei diritti degli investitori è disponibile in francese, inglese, italiano, tedesco e spagnolo all'indirizzo <https://regulatory.allianzgi.com/en/investors-rights>. Allianz Global Investors GmbH ha stabilito una succursale in Italia, Allianz Global Investors GmbH, Succursale in Italia, via Durini 1 - 20122 Milano, soggetta alla vigilanza delle competenti Autorità italiane e tedesche in conformità alla normativa comunitaria. È vietata la duplicazione, pubblicazione o trasmissione dei contenuti del presente documento in qualsiasi forma; salvo consenso esplicito da parte di Allianz Global Investors GmbH.

Documento illustrativo di approfondimento che non costituisce offerta al pubblico di prodotti/servizi finanziari.