

# A Roche emberi jogok tiszteletéről szóló állásfoglalása<sup>1</sup>

## Háttér

A vállalkozások emberi jogokkal kapcsolatos felelősségéről folyó vita az 1990-es években tört erőteljesen felszínre, és azóta is központi beszédtema maradt. Akkoriban különösen az olaj-, gáz- és bányaiipari vállalatok kezdtek kifogásolható területeken terjeszkedni. Később megindult a fogyasztási cikk ágazatok, például a ruhaipar, a divat és luxuscikk ágazat stb. terjeszkedése is, és hamarosan magukra vonták a nagyközönség figyelmét a globális ellátási láncokban uralkodó rossz munkakörülményekkel. Jelenleg gyakorlatilag valamennyi üzleti ágazat érintett, többek között az egészségügy is. A fejleményekre reagálva John Ruggie harvardi professzor kidolgozott egy keretrendszert, amely a következő három pilléren nyugszik: **„Védelem, tisztelet, jogorvoslat”**. A „védelem” az államok kötelessége, a „tisztelet” az üzleti szféra vállalati felelőssége, míg a „jogorvoslat” az államok és a vállalatok közös kötelezettsége a panaszkezelési mechanizmusok fenntartása érdekében. A **„Ruggie keretrendszert”** 2011-ben az ENSZ Emberi Jogi Tanácsa is jóváhagyta, amikor elfogadta az **üzleti és emberi jogokra vonatkozó irányadó ENSZ-alapelveket (UNGP)**, amely széleskörű támogatást kapott a politikusoktól, vállalkozásoktól és a társadalomtól. Ennek eredményeképpen az országok kiadtak egy nemzeti cselekvési tervet az UNGP-k nemzeti megvalósítására. Az ENSZ 2015-ben kiadta a **Fenntartható Fejlesztési Célokat (SDG-k)**, amelyek szoros kapcsolatban állnak az emberi jogokkal.

## Az érdekeltek elvárásai és aggályai

A különböző érdekelteket, például nem kormányzati szervezeteket, társadalmilag felelős befektetőket, vállalati felelősségvállalást minősítő ügynökségeket, alkalmazottakat és általában a nagyközönséget foglalkoztatja az emberi jogok védelme, különösen azokban az országokban, ahol a közintézmények még gyerekcipőben járnak, illetve ahol a törvények gyengék vagy nem jutnak megfelelően érvényre. A nagyközönség nem fogadja el, hogy a vállalkozások az alapvető emberi jogok megsértése révén jussanak profithoz. Az elvárás sokkal inkább az, hogy a vállalkozások működésük helyétől függetlenül, a világ minden táján ugyanazt a magas színvonalat tartsák fenn és alkalmazzák. A multinacionális vállalatoktól elvárják, hogy vállaljanak kötelezettséget arra, hogy megfelelő gondossággal megvizsgálják tényleges és potenciális üzleti partnereiket, és megkérjék őket arra, hogy tegyék meg ugyanezt saját üzleti partnereikkel is annak érdekében, hogy az ellátási lánc teljes hosszában megvalósuljon az átláthatóság. Emellett a vállalkozásokkal szemben elvárás, hogy legyenek proaktívak és aktívan járuljanak hozzá a helyzet javításához, még a jogi keretek bevezetése előtt, és átlépve saját jogi korlátaikon. Az emberi jogok terén ez három dimenzióban kristályosodna ki:

---

<sup>1</sup> A 16. SDG-vel összefüggésben

(i) károkozás elkerülése, (ii) hatásos hozzájárulás, és (iii) a hatókör vizsgálata.

### **Károkozás elkerülése**

A vállalkozásokkal szemben elvárás, hogy mind saját működésüket illetően, mind az üzleti partnereikkel folytatott interakcióik során megfelelő intézkedéseket vezessenek be (politikákat, folyamatokat, megfigyelő és átlátható bejelentő rendszereket) az emberi jogok védelmére.

### **Hatásos hozzájárulás**

A vállalkozásokkal szemben elvárás, hogy proaktívak legyenek és önként, a jogi korlátokon és a megfelelőségi előírásokon is túlmenően hozzájáruljanak az emberi jogok védelméhez.

### **A hatókör vizsgálata**

A hatókör fogalmát az ENSZ Globális Megállapodásának (Global Compact) 10 alapelvevel összefüggésben vezették be, és azóta is széles körben használják és hivatkoznak rá.

A Ruggie-féle keretrendszer tükrözi ezeket az elvárásokat és felfogásokat. Olyan alapelveket hozott létre, amelyek túlmutatnak egy szimpla megfelelőségi feladaton, vagy a szabályokon alapuló egyenlő versenyfeltételek definícióján. Ehelyett egy nyitott rendszert hoz létre, amely egy aktív és folyamatos fejlődés motorja.

## **A Roche állásfoglalása**

Az emberi jogok biztosítják az emberek számára azt a jogot, hogy méltósággal kezeljék őket. A Roche elkötelezte magát amellest, hogy a „tudom és bizonyítom” elvét alkalmazva a jogbirtokos nézőpontjára összpontosít, így kizárva, hogy az emberi jogokat káros hatások érijék. Az emberekre gyakorolt hatás értékelése során arra törekszünk, hogy elkerüljük az emberi jogokra gyakorolt kedvezőtlen hatást, mind annak közvetlen okozását, mind az ahhoz való hozzájárulást vagy azzal bármilyen kapcsolatot. A Roche az emberi jogok tekintetében maximálisan, a Ruggie-féle keretrendszerben lefektetett módon támogatja és megvalósítja a „*Védelem, tisztelet, jogorvoslat*” megközelítést. A Roche egyaránt elkötelezetten támogatja az ENSZ Fenntartható Fejlődési Céljait (SDG-k) az üzleti stratégiája területén, az ENSZ Globális Megállapodásában foglalt 10 alapelv mindegyikét, az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatában foglaltakat, valamint a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) Munkahelyi Alapelvekről és Jogokról szóló Nyilatkozatában elfogadott alapvető munkaügyi jogokat. A Ruggie-féle keretrendszer ideális esetben „biztonságos terepet” biztosít a vállalatok működéséhez. A Roche előnyben részesíti az ilyen jellegű nyitott megközelítést, amely folyamatos előrelépést eredményez a normatív megközelítéssel szemben. A Roche arra törekszik, hogy a politika szintjén és a vállalatirányítási megközelítésekben, továbbá a „jogorvoslattal” kapcsolatos vállalati felelősségvállalás megvalósítása során is lefektesse és fenntartsa a legjobb gyakorlatot.

A Roche különösen az alábbi megközelítéssel foglalkozik:

### **Politika**

Vállalati stratégiánk szerves részét képezi, hogy támogatjuk és tiszteletben tartjuk az emberi jogokat. Ez az elkötelezettség jelenik meg a Roche Csoport Etikai Kódexében, a Roche beszállítói magatartási kódexében, a Roche foglalkoztatáspolitikájában és a Roche munkabiztonsági, munkavédelmi, munkaegészségügyi és környezetvédelmi politikájában, amelyek mindegyike szervesen beépült az egész Roche Csoportban.

### **Átvilágítás**

Megállapításainkat a tevékenységeink hatásvizsgálata alapján és üzleti kapcsolatainkon keresztül integráljuk belső üzleti funkcióinkba, és megtesszük a megfelelő lépéseket. Az

előrelépést házon belül felülvizsgáljuk és nyomon követjük, és kifelé beszámolunk róla, például a honlapunkon és az Éves Jelentésünkben.

Egy ágazatok közötti munkacsoport elkészítette a külső üzleti partnerek átvilágításának ellenőrző listáját, elsősorban az ügynökökre és disztribútorokra összpontosítva. Iránymutatót tartalmaz a kockázatértékeléssel kapcsolatban, többek között egy emberi jogi értékelési és megvalósítási keretrendszert.

### **Jogorvoslat**

Operatív szintű panaszkezelési mechanizmusokat tartunk fenn és tökéletesítünk, amelyek megelőző funkciót is betöltenek. A Roche Csoport Etikai Kódexének a végrehajtását és betartását érintő kérdésekben a megfelelőségi vezető a legfontosabb kapcsolattartó személy az alkalmazottak, részvényesek, ügyfelek, üzleti partnerek és a nagyközönség felé. Emellett megfelelő jogorvoslati intézkedéseket kérünk minden olyan esetben, amikor az emberi jogok megsértésével találkozunk. A Roche panaszkezelési mechanizmusának az alapjairól cégen belül és kívül is tájékoztatást adunk.

### **Kötelezettségvállalásunk**

A Roche teljes mértékben elkötelezte magát amellett, hogy az emberi jogokat üzleti stratégiánk területén támogatja és tiszteletben tartja, továbbá biztosítja, hogy a Roche ne legyen részes az emberi jogok semmilyen megsértésében. Ebbe beletartozik valamennyi nemzetközi szinten elismert emberi jog, mint például a munkajogok, az egyesülési szabadság és a magánélethez fűződő jogok. A társadalmi szervezetekkel, kormányzati testületekkel és nemzetközi szervezetekkel való együttműködés elengedhetetlen az aggodalomra okot adó területek azonosításához, emellett lehetővé teszi a Roche számára, hogy általánosságban pozitív hatást gyakoroljon az emberi jogokra. Átfogó megfelelőség kezelő rendszerünk részeként elfogadtunk egy politikát alkalmazottaink munkabiztonságáról, munkavédelméről, munkaegészségügyéről és környezetéről. A Roche hasonlóan elkötelezetten támogatja az egyesülési szabadságot és a kollektív tárgyalásokhoz való jog hathatós elismerését, a kényszer- és a kötelező munka minden formájának a megszüntetését (beleértve a rabszolgaság minden formáját), a gyermekmunka hatékony megszüntetését, valamint a foglalkoztatással kapcsolatos megkülönböztetés felszámolását. A Roche politikája értelmében biztosítani kell, hogy az alkalmazottai senkivel szemben ne viselkedjenek megkülönböztető módon nem, életkor, etnikai, nemzeti hovatartozás, vallás, fogyatékoság, szexuális irányultság, HIV/AIDS fertőzés, állampolgárság vagy bármely egyéb vonatkozó kategória alapján. Megtettük a megfelelő intézkedéseket annak érdekében, hogy biztosítsuk: „nem okozunk kárt”. A vállalaton kívül arra kérjük a beszállítóinkat, hogy tartsák be a Roche beszállítói magatartási kódexét, amely ugyancsak határozott elköteleződést tartalmaz az emberi jogok mellett. Külső auditáló cégek támogatásával fenntarthatóságot garantáló látogatásokat teszünk üzletkritikus beszállítóinknál, biztosítandó, hogy a beszállítóink megfelelnek az elvárásainknak az emberi jogok és egyéb fenntarthatósági alapelvek terén. Beszállítóinkkal együttműködve nyomon követjük a látogatások során tett megállapításokat. Emellett a Csoport Jogi Osztálya kidolgozott egy igazoló nyilatkozatot a Roche üzleti partnerei részére összeállított, a korrupcióellenes rendelkezések teljesítését felmérő kérdőív megfelelő alkalmazásáról, amely átvilágítási kötelezettségeket és az emberi jogok tiszteletben tartására vonatkozó, tisztességről szóló záradékokat is tartalmaz. A kihívást az jelenti számunkra, hogy erőfeszítéseinket oda összpontosítsuk, ahol a legnagyobb kockázatokat látjuk, és ahol a legtöbbet tehetünk a jogorvoslat és előrelépés érdekében.

Globális szinten módszeresen meghatározzuk azokat az emberi jogokat és veszélyeztetett csoportokat, amelyekre negatív hatással lehet az üzleti tevékenységünk. Az emberi jogi kérdéseket a megfelelő kezelésük érdekében fontossági sorrendbe állítjuk. Következetes globális normarendszert tartunk fenn, amit üzleti partnereinkre is alkalmazunk, például olyan

területeken, mint a K+F, a klinikai vizsgálatok, gyártás és disztribúció. Folyamatban van egy hasonló folyamat értékelése és bevezetése helyi és regionális szinten.

2017-ben megalakult egy keresztfunkciós emberi jogi munkacsoport, amely eszközöket és folyamatokat dolgozott ki az ellátási láncunkat érintő emberi jogi kockázatok azonosítására és mérséklésére (kiemelten kezelve a modern rabszolgaság kérdését). Üzletkritikus beszállítóink értékelését követően bevezettünk egy skálázható emberi jogi kockázati algoritmust, valamint egy kockázati hőtérképet. Ezzel a módszerrel biztosítottuk az ellátási lánc magasabb szintjei között is a szükséges átláthatóságot. Módszeres kockázatkezelési megközelítést vezettünk be és alkalmazunk globálisan mind a saját üzletkritikus beszállítóink, mind a kritikus, nem elsődleges beszállítók tekintetében. Mivel a szállítóinkkal hosszú távú kapcsolatokra törekszünk, párbeszédet folytatunk velük és az azonosított magas kockázatokra vonatkozóan kockázatenyhítési terveket dolgozunk ki. Emellett együttműködünk iparágunk más társaságaival és beszállítóival a Gyógyszeripari Ellátási Lánc Kezdeményezés (PSCI) keretein belül annak érdekében, hogy pozitív hatással legyünk az emberi jogokra és emeljük a beszállítók színvonalát. Az emberi jogok kérdése állandó jelleggel szerepel a Csoport fenntarthatósági kérdésekért felelős irányító testületének, a Vállalati Fenntarthatósági Bizottságnak (CSC) a napirendjén annak érdekében, hogy felügyeletet gyakoroljon megközelítésünk gyakorlati megvalósítása és potenciális fejlesztése fölött, és ezáltal megmaradjon a legjobb gyakorlatok szintjén. Erőfeszítéseinket tükrözi a Dow Jones Fenntarthatósági Indexe (DJSI) is, amely az emberi jogokra, a munkahelyi jogokra, valamint kifejezetten a Ruggie-féle keretrendszerre is kiterjed.

Elköteleztük magunkat amellelt, hogy konkrét példákat idézve, kifelé és befelé egyaránt folyamatosan beszámolunk arról, hogyan támogatjuk a Ruggie-féle keretrendszert mind a Csoport központja, mind pedig a helyi kapcsolt vállalataink szintjén.

Meggyőződésünk, hogy az érdekeltek egyre nagyobb elvárásokat támasztanak majd az UNGP-k és a Ruggie-féle keretrendszer megvalósításával kapcsolatban, és ez további kérésekhez vezet majd alakulóban lévő, még nem pontosan meghatározott témakörökben. A Roche jövőbeni sikerei szempontjából tehát létfontosságú, hogy időben azonosítani tudjuk ezeket az irányzatokat, értékeljük őket és megfelelő pozíciókat, válaszokat és megoldásokat alakítsunk ki. A lényegesnek ítélt témakörökben a Roche továbbra is ésszerű és kiegyensúlyozott megközelítéseket alkalmaz és támogatja azok kidolgozását.

## **További információk**

[http://www.roche.com/sustainability/what\\_we\\_do/for\\_employees/human\\_rights.htm](http://www.roche.com/sustainability/what_we_do/for_employees/human_rights.htm)

<https://www.roche.com/sustainability/suppliers.htm>

## **Elérhetőségek**

Urs Jaisli, megfelelőségi vezető, +41 (0) 61 688 4018, [urs.jaisli@roche.com](mailto:urs.jaisli@roche.com)

*Ezt az állásfoglalást a Vállalati Fenntarthatósági Bizottság dolgozta ki, és a Vállalati  
Végrehajtó Bizottság fogadta el 2012 decemberében.*

*Felülvizsgálatára 2018 májusában került sor.*