

OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen in der Praxis

Ein Leitfaden zur betrieblichen Anwendung

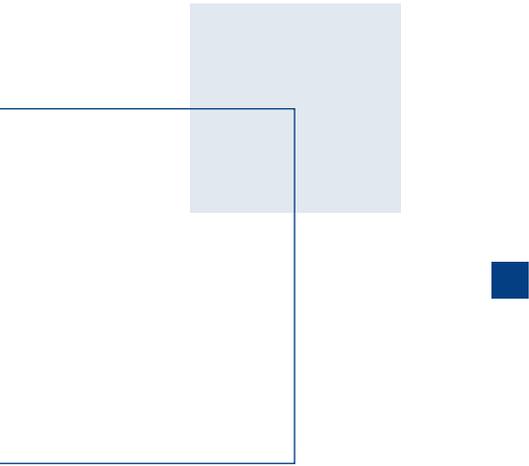


Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO



Global Compact
Network Switzerland



Vorwort

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen von 1976 (letztmals aktualisiert 2011) sind der umfassendste multilaterale Verhaltenskodex für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung (Corporate Social Responsibility, CSR). Die OECD-Mitgliedstaaten haben die Leitsätze gemeinsam mit Unternehmen, Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen erarbeitet. Alle OECD-Mitgliedsstaaten und rund ein Dutzend weitere Staaten haben sich völkerrechtlich zur Förderung der Leitsätze verpflichtet. Sie richten sich an alle international tätigen Unternehmen – vom Kleinbetrieb bis zum Grosskonzern. Als rechtlich nicht verbindlicher Verhaltenskodex ergänzen sie die im jeweiligen Staat geltende Rechtsordnung. Sie sind überall dort zu beachten, wo die Unternehmen ihre Geschäftstätigkeit ausüben.

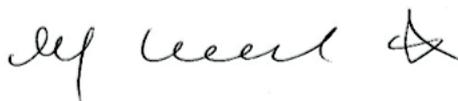
Ziel der Leitsätze ist es, den Beitrag von Unternehmen zum weltweiten ökonomischen, ökologischen und sozialen Fortschritt zu fördern. Sie enthalten Empfehlungen betreffend Offenlegung von Informationen, Menschenrechten (u.a. gestützt auf die UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte), Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern, Umwelt, Bekämpfung der Korruption, Verbraucherinteressen, Wissenschaft und Technologie, Wettbewerb und Steuern.

Die Unterzeichnerstaaten fördern die Umsetzung der Leitsätze insbesondere durch die Nationalen Kontaktpunkte (NKP). Die NKP machen die Leitsätze bekannt und es können ihnen vermutete Verstösse gegen die Leitsätze gemeldet werden. Sie stehen bei Fragen und Eingaben als Dialogplattform und aussergerichtliche Schlichtungsstelle zur Verfügung. In der Schweiz sind die Organisation und Zuständigkeiten des NKP in einer Verordnung des Bundesrates festgelegt. Das Sekretariat des NKP ist im Staatssekretariat für Wirtschaft SECO angesiedelt.

Die verantwortungsvolle Unternehmensführung hat in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen. Langfristig erfolgreiche Unternehmen haben dies längst erkannt. Sie halten CSR in ihrer Unternehmenspolitik fest, setzen diese in der Praxis um und überwachen die entsprechenden Ergebnisse. Neben den OECD-Leitsätzen orientieren sich Unternehmen an weiteren aufeinander abgestimmten CSR-Instrumenten wie beispielsweise am Global Compact der Vereinten Nationen von 2000 (vgl. S. 33–35). Dieser enthält 10 Grundsätze zu Menschenrechten, Arbeitsbedingungen, Umwelt und Korruption und wird in der Schweiz vom Global Compact Netzwerk Schweiz gefördert.

Es ist uns ein Anliegen, die Unternehmen bei der Umsetzung der verantwortungsvollen Unternehmensführung, insbesondere der OECD-Leitsätze und der Grundsätze des UN Global Compact zu unterstützen. Dieser Leitfaden enthält entsprechende Hinweise und zeigt deren Anwendung anhand von Beispielen aus der Praxis auf. Weiter ermöglicht Ihnen ein Selbsttest, die individuellen Stärken und Risiken Ihres Unternehmens betreffend der verantwortungsvollen Unternehmensführung zu prüfen.

Wir laden Sie ein, sich mit den OECD-Leitsätzen und den Grundsätzen des UN Global Compact zu befassen und diese in Ihrem Unternehmen umzusetzen.



Marie-Gabrielle Ineichen-Fleisch

Direktorin des Staatssekretariats für Wirtschaft
Kopäsidentin des NKP-Beirats



Dr. Ruth E. Blumer Lahner

Präsidentin Global Compact Netzwerk Schweiz

Impressum 2017

Herausgeber, Kontakt und Download:

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Holzikofenweg 36
3003 Bern
Tel.: +41 58 463 12 75
afin@seco.admin.ch
www.csr.admin.ch und www.seco.admin.ch/nkp

Global Compact Netzwerk Schweiz
Hegibachstrasse 47
8032 Zürich
Tel.: +41 44 421 35 42
info@globalcompact.ch
www.globalcompact.ch

Konzept und Gestaltung: Ressort Publikationen, SECO

Redaktion: Alice Harbach-Forel, Antonio Hautle, Alex Kunze, Nadja Meier

Die Texte basieren auf einer Publikation von respAct
(mit freundlicher Genehmigung von respAct)
und wurden auf den Schweizer Kontext angepasst.

2. Auflage, Januar 2018



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Welchen Nutzen bringen die OECD-Leitsätze dem Unternehmen?	7
Offenlegung von Informationen	9
Menschenrechte	11
Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern	13
Umwelt	15
Bekämpfung von Bestechung, Bestechungsgeldforderungen und Schmiergelderpressung	17
Verbraucherinteressen	19
Wissenschaft und Technologie	21
Wettbewerb	23
Besteuerung	25
Der Nationale Kontaktpunkt für die OECD-Leitsätze.	27
Selbsttest	28
OECD-Leitfäden zur Umsetzung der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen	31
Die OECD-Leitsätze in Bezug zu weiteren internationalen Initiativen zur verantwortungsvollen Unternehmensführung	33

Welchen Nutzen bringen die OECD-Leitsätze dem Unternehmen?

Die Unternehmen sind in ihrem eigenen Interesse, aber auch aufgrund steigender Erwartungen ihrer Anspruchsgruppen (z. B. Investoren, Kundschaft, Nichtregierungsorganisationen) zunehmend gefordert, ihre gesellschaftliche Verantwortung (Corporate Social Responsibility, CSR)¹ wahrzunehmen. Die OECD-Leitsätze bieten dazu ein geeignetes Rahmenwerk, das alle wichtigen Bereiche unternehmerischen Handelns des Unternehmens selbst und dessen Wertschöpfungskette (z. B. Zulieferer) weltweit abdeckt. Die Leitsätze zielen darauf ab, den positiven Beitrag zu fördern, den die Unternehmen zum ökonomischen, ökologischen und sozialen Fortschritt weltweit leisten. Gleichzeitig unterstützen sie die Unternehmen dabei, betriebswirtschaftlichen Nutzen zu schaffen (z. B. durch Energieeinsparungen und produktivere Mitarbeitende) sowie mögliche negative Auswirkungen ihrer Aktivitäten auf die Gesellschaft zu vermeiden oder abzufedern. Unternehmen können die Leitsätze als Checkliste mit Blick auf eine verbesserte verantwortungsvolle Unternehmensführung oder als objektive, internationale Referenz im Austausch mit ihren Anspruchsgruppen verwenden.

Betrieblicher Nutzen

- Geringere Energie-, Betriebs- und Versicherungskosten
- Fähigere, produktivere Mitarbeitende (z. B. stärkere Innovation, weniger krankheitsbedingte Absenzen)
- Bessere Kreditbedingungen und Zugang zum Kapitalmarkt
- Chancen bei Ausschreibungen, die an Nachhaltigkeitskriterien gebunden sind
- Bessere Auswahl der Geschäftspartner (u. a. Zulieferer) mit Blick auf deren Nachhaltigkeit (z. B. betreffend Arbeitsbedingungen, Menschenrechten, Umwelt)
- Frühe Erkennung und Reaktion auf veränderte politische Rahmenbedingungen
- Höhere Transparenz und Glaubwürdigkeit der CSR-Strategie des Unternehmens
- Geringere Reputationsrisiken aufgrund negativer Medienberichte

Gesellschaftlicher Nutzen

- Beitrag zur Lösung von gesellschaftlichen Herausforderungen (z. B. Arbeitslosigkeit)
- Beitrag zum Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen (z. B. Wasser- und Luftqualität)
- Beitrag zur Verbesserung der Lebenssituation insbesondere in Entwicklungsländern
- Dialogmöglichkeit für die Anspruchsgruppen (z. B. Nichtregierungsorganisationen) betreffend deren Anliegen an die Unternehmen

¹ CSR wird im Folgenden begrifflich insbesondere mit verantwortungsvoller Unternehmensführung (Responsible Business Conduct), Corporate Responsibility und Unternehmensnachhaltigkeit gleichgesetzt.



FOTO: DesignOvation GmbH

Bank Cler

Die Bank Cler (ehemals Bank Coop) ist eine gesamtschweizerisch tätige Bank für Privatkunden und KMU, die im Rahmen der Vermögensverwaltung global in Aktien und Anleihen investiert. Insgesamt verfügt sie über 32 Geschäftsstellen und beschäftigt rund 500 Mitarbeitende. Die Darstellung der Nachhaltigkeitsaktivitäten (z. B. der Ausbau der nachhaltigen Produktpalette oder Verbesserungen bei der Umweltfreundlichkeit des Betriebs) erfolgt anhand der international anerkannten Richtlinien der Global Reporting Initiative. Diese ermöglichen eine systematische Auswahl der wesentlichen Inhalte und Indikatoren (z. B. Treibhausgasemissionen, Energieverbrauch, Kennzahlen zur Umsetzung der Chancengleichheit). So gewährleistet die Bank Cler ein Höchstmass an Transparenz hinsichtlich ihrer unternehmerischen und gesellschaftlichen Verantwortung. Dafür wurde sie vielfach durch externe Organisationen ausgezeichnet. Im Jahr 2016 verlieh die unabhängige Ratingagentur oekom research der Bank Cler zum wiederholten Mal den Status «Prime». Zudem zählt das Carbon Disclosure Project die Bank hinsichtlich ihrer Klimaschutzmassnahmen 2017 zu den fortschrittlichsten Unternehmen der Schweiz und zu den besten Banken im deutschsprachigen Europa.

Offenlegung von Informationen

Unternehmen sollen die Öffentlichkeit über ihre Geschäftstätigkeit und deren Auswirkungen in wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Hinsicht informieren. Die regelmässige, rechtzeitige und sachdienliche Berichterstattung verbessert die Transparenz und Glaubwürdigkeit der Unternehmen. Weiter schafft die Offenlegung von Informationen Vertrauen bei den Anspruchsgruppen des Unternehmens (z. B. Aktionären, Finanzinstituten, Mitarbeitenden, lokaler Bevölkerung, Interessengruppen) und kann unter anderem den Zugang des Unternehmens zu Kapital erleichtern.

Was ist zu tun?

Finanzielle und gesellschaftsrechtliche Informationen offenlegen. Die diesbezügliche Berichterstattung ist in der Schweiz insbesondere für Aktiengesellschaften weitgehend gesetzlich geregelt. Dazu gehört die Offenlegung der Vermögens-, Ertrags- und Finanzlage des Unternehmens, wichtiger Kapitalbeteiligungen und Stimmrechte sowie Informationen über Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung. Zudem wird von Unternehmen erwartet, dass sie über die interne Revision, das Risikomanagement und absehbare Risikofaktoren berichten.

Nichtfinanzielle Informationen offenlegen. Unternehmen sollen insbesondere die in ihren Verhaltenskodizes festgehaltenen sozial-, umwelt- und risikorelevanten Informationen, entsprechende Massnahmen und deren konkreten Ergebnisse veröffentlichen. Wichtig ist auch, über die Zusammenarbeit mit Anspruchsgruppen (z. B. Mitarbeitende und Nichtregierungsorganisationen) und über CSR-Massnahmen in der Wertschöpfungskette (z. B. von Subunternehmen, Zulieferern) zu informieren.

Bei der Berichterstattung das Wesentlichkeitsprinzip beachten. Je nach Branche und Grösse des Unternehmens sind unterschiedliche Informationen wichtig (z. B. Ressourcenverbrauch eines Produktionsbetriebes vs. eines Büros in der Dienstleistungsbranche). Dies ermöglicht auch kleinen und mittleren Unternehmen, mit beschränktem Aufwand über die Nachhaltigkeit zu berichten.

Informationen leicht zugänglich machen. Die veröffentlichten Informationen sollen für sämtliche Nutzer einfach und kostengünstig, beispielsweise mit modernen Informationsmitteln, zugänglich sein.

Weitere Informationen

Global Reporting Initiative

Integrated Reporting



Nestlé

Nestlé ist weltweit einer der grössten Nahrungsmittelkonzerne. Einer der zehn Unternehmensgrundsätze der Nestlé-Gruppe von 2010 betitelt als «Menschenrechte in unseren Geschäftsaktivitäten» zielt auf die Umsetzung der UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte ab. Gestützt darauf hat Nestlé ein Programm für eine angemessene menschenrechtliche Sorgfaltsprüfung erarbeitet und umgesetzt, das die Aktivitäten des Unternehmens selbst und jene seiner Wertschöpfungskette umfasst. Seit 2011 hat Nestlé über 72 000 Mitarbeitende in 66 Ländern betreffend Menschenrechte ausgebildet und 43 Risiken identifiziert, die im Risikomanagementsystem des Unternehmens berücksichtigt worden sind. Weiter hat das Unternehmen unabhängige Wirkungsanalysen im Bereich der Menschenrechte in 12 Hochrisikoländern durchgeführt und zwei Streitschlichtungsmechanismen für interne und externe Anspruchsgruppen geschaffen. Über die dabei erzielten Fortschritte und festgestellten Herausforderungen berichtet Nestlé in seinem Jahresbericht «Nestlé in Society».

Menschenrechte

Von den Unternehmen wird erwartet, dass sie den international (insbesondere durch die Vereinten Nationen) anerkannten Menschenrechten bei ihren Aktivitäten sowie bei jenen ihrer Geschäftspartner (einschliesslich Zulieferer) Beachtung schenken sowie allfälligen negativen Auswirkungen vorbeugen und begegnen. Damit tragen sie zu einer besseren Achtung der Menschenrechte in ihren Sitz- und in den Gaststaaten bei sowie vermeiden dadurch entsprechende Reputationsrisiken für das Unternehmen. Die OECD-Leitsätze stehen im Einklang mit der zweiten Säule der UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte («Die Verantwortung des Unternehmens zur Achtung der Menschenrechte»).

Was ist zu tun?

Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte veröffentlichen. Eine von der Geschäftsleitung zu unterzeichnende Erklärung soll die Praktiken des Unternehmens im Bereich Menschenrechte und die diesbezüglichen Erwartungen an die Mitarbeitenden und Geschäftspartner festhalten. Weiter soll sie sich in den Geschäftspraktiken- und verfahren widerspiegeln. Es wird empfohlen, dass das Unternehmen die Mitarbeitenden, Geschäftspartner und sonstige betroffene Parteien diesbezüglich informiert sowie Mitarbeitende regelmässig schult.

Menschenrechtsverletzungen mit menschenrechtlicher Sorgfaltsprüfung vorbeugen. Mit einer menschenrechtlichen Sorgfaltsprüfung sollen Unternehmen insbesondere die tatsächlichen und möglichen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf die Menschenrechte ermitteln, Massnahmen zu deren Achtung ergreifen, deren Umsetzung überwachen und darüber berichten. Diese ständige Aufgabe kann in das Risikomanagementsystem des Unternehmens integriert werden. Die Sorgfaltsprüfung ist der Grösse, der Art, dem Geschäftskontext und dem Ausmass der Risiken eines Unternehmens anzupassen.

Negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte begegnen. Führt die eigene Unternehmenstätigkeit oder eine Geschäftsbeziehung zu einer Verletzung der Menschenrechte, sollen Unternehmen negative Auswirkungen möglichst mindern und Massnahmen treffen, um diese künftig zu verhindern. Bei der Bestimmung des angemessenen Vorgehens bezüglich verbundener Unternehmenseinheiten und Geschäftspartner sind die Einflussmöglichkeiten des Unternehmens, die Schwere der Auswirkungen und die möglichen negativen Folgen auf die Menschenrechte zu berücksichtigen, die eine allfällige Beendigung der Geschäftsbeziehungen haben könnte.

Wiedergutmachung ermöglichen. Falls ein Unternehmen an Menschenrechtsverletzungen direkt oder indirekt beteiligt gewesen ist, soll es sich an gerichtlichen oder aussergerichtlichen Beschwerdeverfahren beteiligen oder allenfalls ein entsprechendes wirksames Verfahren auf Unternehmensebene bereitstellen.

Weitere Informationen

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen

Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte

Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte

UN Global Compact

UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

Nationaler Aktionsplan der Schweiz für die Umsetzung der UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte



Schweizerische Post

Die Post ist mit rund 60 000 Mitarbeitenden die drittgrösste Arbeitgeberin der Schweiz. Ihre Mitarbeitenden stammen aus über 140 verschiedenen Nationen. Als einer der grössten Ausbildungsbetriebe, als landesweite Grundversorgerin und mit einer fairen Sozialpartnerschaft lebt die Post ihre gesellschaftliche Verantwortung. Auch im Ausland nimmt die Post ihre Verantwortung wahr. So überprüft sie u. a. alle Bekleidungslieferanten in Zusammenarbeit mit dem Programm ILO Betterwork und der Fair Wear Foundation bezüglich Arbeitspraktiken und Umweltperformance. Am Beispiel eines Lieferanten in Osteuropa wird deutlich, welche Arbeitsschritte dazu erforderlich sind: Zuerst musste die Post den Lieferanten selbst als auch dessen Auftraggeber von der Notwendigkeit einer Überprüfung (Audit) überzeugen. Dieser stellte schliesslich die für den Auditbericht benötigten Informationen bereit. So legte er beispielsweise zum ersten Mal die bezahlten Löhne offen. Auf dieser Grundlage erstellte die Post zusammen mit dem Lieferanten einen Entwicklungsplan und leitete daraus Verbesserungsmassnahmen ab. Der Lieferant konnte durch eine langfristige Auftragsvergabe der Post seine Kapazitätsauslastung optimieren. Das Engagement der Post führte zu einer Erhöhung der lokalen Löhne der Näherinnen. Diese liegen neu im Durchschnitt 30 % über dem gesetzlich vorgeschriebenen Minimallohn.

Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern

Gestützt auf geltende Rechtsvorschriften, bestehende Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden (z. B. Sozialpartnerschaften) und internationale Arbeitsstandards, insbesondere der Internationalen Arbeitsorganisation, sollen Unternehmen bestmögliche Arbeitsbedingungen schaffen. Dies betrifft vor allem die Beseitigung von Diskriminierungen, die Gewährung der Gewerkschaftsrechte und die konstruktive Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern sowie die Abschaffung von Kinder- und Zwangsarbeit. Damit leisten Unternehmen einen Beitrag zur Schaffung von hochwertigen Arbeitsplätzen und zum Wirtschaftswachstum im Sitz- und Gaststaat.

Was ist zu tun?

Diskriminierung von Arbeitnehmenden vermeiden. Alle sollen die gleichen Chancen haben und nicht aufgrund von Abstammung oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Anschauung oder aus anderen Gründen (z. B. Alter, Behinderung, Familienstand, sexuelle Orientierung) benachteiligt werden. Dies betrifft z. B. die Entlohnung, Beförderung sowie die Aus- und Weiterbildung.

Mit den Sozialpartnern konstruktiv zusammenarbeiten. Der Austausch zwischen Unternehmen und Gewerkschaften oder anderen Arbeitnehmervertretungen wird empfohlen, um z. B. gemeinsam Gesamtarbeitsverträge zu erarbeiten. Dazu gehört die Bereitstellung von Informationen z. B. über die wirtschaftliche und finanzielle Lage, Entwicklungs- und Beschäftigungsprognosen des Unternehmens. Bei einem anstehenden Entscheid über mögliche Entlassungen soll das Unternehmen mit den Arbeitnehmervertretungen und gegebenenfalls den zuständigen Behörden zusammenarbeiten, um nachteilige Auswirkungen abzuschwächen. In Ländern, wo die Gewerkschaftsfreiheit nicht garantiert ist, sollen Unternehmen nach geeigneten Massnahmen suchen, um die Empfehlungen der OECD-Leitsätze umzusetzen.

Zur Abschaffung von Kinder- und Zwangsarbeit beitragen. Dazu sollen Unternehmen unverzüglich wirksame Massnahmen zur Einhaltung des Verbots der schlimmsten Formen der Kinderarbeit ergreifen. Unternehmensstandorte und Zulieferbetriebe, die in einer entsprechend gefährdeten Umgebung tätig sind, sollen bei Massnahmen zur Vermeidung von Kinder- und Zwangsarbeit konkret unterstützt werden.

Im Inland verfügbare Arbeitskräfte beschäftigen und ausbilden. Unternehmen sollen soweit möglich im Inland verfügbare Arbeitskräfte beschäftigen und durch Fortbildungsmassnahmen das Qualifikationsniveau anheben. Dabei soll mit den Arbeitnehmervertretern und gegebenenfalls den zuständigen Behörden zusammengearbeitet werden.

Weitere Informationen

Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO)

Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der IAO

UN Global Compact



Geberit

Seit über 25 Jahren setzt der international tätige Sanitärproduktkonzern Geberit Maßstäbe beim Thema Nachhaltigkeit. Die Grundlage dafür bilden eine ambitionierte Nachhaltigkeitsstrategie mit konkreten Massnahmen und Zielen sowie eine umfassende Berichterstattung nach GRI-G4. Bei der Entwicklung von Produkten wird im Rahmen von Ecodesign-Workshops darauf geachtet, dass die Produkte wasser- und energiesparend sowie ökologisch einwandfrei sind. Von ausgewählten Produkten werden systematisch Ökobilanzen erstellt und die Ergebnisse den Kunden in Form von Umweltdeklarationen zur Verfügung gestellt. Geberit verfügt über umweltfreundliche, energie- und ressourceneffiziente sowie sichere Produktionswerke. Die Verbesserung der Ökoeffizienz um 5% pro Jahr, eine ambitionierte CO₂-Strategie und die Zertifizierung aller Werke nach ISO 14001 sind fester Bestandteil der Nachhaltigkeitsaktivitäten. Dies unterstreicht die Bedeutung, die Geberit dem Thema Umwelt und der Verbesserung der Umweltleistung beimisst.

Umwelt

Ein verantwortungsbewusstes Umweltmanagement zielt auf die kontinuierliche Verbesserung der Umweltergebnisse des Unternehmens ab. Dazu gehören ein auf das jeweilige Unternehmen zugeschnittenes Umweltmanagementsystem, die Analyse des Lebenszyklus von Verfahren und Produkten sowie eine Notfallplanung zur Verhinderung schädlicher Auswirkungen auf die Umwelt. Die Verbesserung der Umweltergebnisse senkt Energie-, Betriebs- und Versicherungskosten, kann den Zugang zu Kapital erleichtern und trägt zur guten Reputation des Unternehmens bei.

Was ist zu tun?

Umweltmanagementsysteme nutzen. Zertifizierungen wie z. B. der ISO 14001 und 50001 zu Umwelt bzw. Energie ermöglichen es, systematisch Informationen über die Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf Umwelt, Gesundheit und Sicherheit zu sammeln, messbare Ziele festzulegen sowie die Fortschritte regelmässig zu überprüfen. Ein effizientes Umweltmanagementsystem liefert den unternehmensinternen Rahmen, um Umweltziele in die Strategie des Unternehmens einzubeziehen.

Lebenszyklus von Verfahren, Waren und Dienstleistungen analysieren. Unternehmen sollen Auswirkungen der Verfahren, Waren und Dienstleistungen auf die Umwelt über deren gesamten Lebenszyklus hinweg abschätzen und die Umweltverträglichkeit ermitteln. Dieses Wissen ist bei Entscheiden zu berücksichtigen, um negative Auswirkungen zu vermeiden oder zu mindern. Es sollen wenn möglich emissionsfreie Verfahren mit geschlossenen Energie- und Materialkreisläufen angestrebt werden.

Negative Auswirkungen auf die Umwelt vermeiden und Umweltergebnisse verbessern. Unternehmen sollen Umwelt- und Gesundheitsschäden, die im Zusammenhang mit ihrer Geschäftstätigkeit stehen, vorsorglich reduzieren oder vermeiden. Präventives Handeln ersetzt jedoch nicht die Erarbeitung von Notfallplänen. Zur Verbesserung der Umweltergebnisse sollen fortschrittliche Technologien und Betriebsverfahren eingeführt sowie zur Einsparung von Energie und natürlichen Ressourcen effiziente Produkte im gesamten Unternehmen (einschliesslich der Wertschöpfungskette) entwickelt werden. Weiter sollen Möglichkeiten zur langfristigen Verbesserung der Umweltergebnisse des Unternehmens geprüft werden (z. B. Ersatz bzw. Verringerung von giftigen Stoffen).

Öffentlichkeit und Mitarbeitende bezüglich der Umweltauswirkungen des Unternehmens sensibilisieren. Dafür sind regelmässig zweckdienliche, umweltrelevante Informationen zu den Auswirkungen der Waren und Dienstleistungen und zu den Beziehungen des Unternehmens mit Subunternehmen und Zulieferern bereitzustellen. Zur Aufbereitung exakter Informationen dienen Konsultationen mit verschiedenen Anspruchsgruppen sowie Kennzeichnungs- und Zertifizierungssysteme. Mitarbeitende sind in Umweltfragen regelmässig zu schulen (z. B. zur Handhabung gefährlicher Stoffe, Umweltpflichtverfahren, Umwelttechnologien).

Weitere Informationen

Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung (einschl. Agenda 21)

Übereinkommen über den Zugang zu Informationen, die Öffentlichkeitsbeteiligung an Entscheidungsverfahren und den Zugang zu Gerichten in Umweltangelegenheiten (Aarhus-Konvention)

UN Global Compact

ISO 14001 zum Umweltmanagement

Carbon disclosure project



Compliance Roundtable

Am Compliance Roundtable, einer Initiative von Siemens Schweiz AG, nehmen Vertreter des Bundes (SECO und EDA) und verschiedene u.a. im Bereich Compliance tätige Vertreter von Schweizer Unternehmen, der Universität Luzern, der Hochschule für Technik und Wirtschaft Chur und von Transparency International teil. Dieser Roundtable dient dem Austausch von Informationen zu Compliance, der Ausarbeitung von best practices, der Unterstützung kleinerer und mittlerer Unternehmen (KMU) bei Fragen der Compliance sowie der Initiierung und Ausführung von gemeinsamen Aktionen (sog. collective actions). Zu diesem Zweck wurden beispielsweise in Zusammenarbeit mit den Wirtschaftsverbänden Workshops für KMU durchgeführt und den Universitäten Lehrpläne für die Ausbildung künftiger Führungskräfte in Compliance-Fragen zur Verfügung gestellt.

Bekämpfung von Bestechung, Bestechungsgeldforderungen und Schmiergeldpressung

Korruption wirkt sich sehr schädlich auf demokratische Institutionen und rechtmässige Abläufe sowie auf die gute Unternehmensführung, Investitionen und den internationalen Wettbewerb aus. Die Unternehmen spielen bei der Bekämpfung der Korruption eine wichtige Rolle und sollen daher interne Kontrollmechanismen zu deren Vermeidung und Aufdeckung einführen. Weiter sind die Veröffentlichung der von der Unternehmensleitung unterstützten Politik zur Korruptionsbekämpfung und die Schulung der Mitarbeitenden besonders wichtig.

Was ist zu tun?

Ein internes Kontrollsystem sowie Ethik- und Compliance-Programme einführen. Diese sollen es dem Unternehmen ermöglichen, Bestechung oder die Gewährung sonstiger ungerechtfertigter Vorteile zu vermeiden und aufzudecken. Diese Massnahmen sollen gestützt auf eine aktuelle Bewertung der Korruptionsrisiken des Unternehmens (z. B. je nach Branche, Standort) umgesetzt werden. Sie sollen insbesondere ein internes Kontrollsystem einschliesslich einer ordnungsgemässen und exakten Buch- und Kontoführung sowie der Dokumentation relevanter Vorfälle umfassen. Gemäss OECD-Empfehlung 2009 zur Korruptionsbekämpfung im internationalen Geschäftsverkehr sollen die Unternehmen ermutigt werden, auch geringfügige Schmiergeldzahlungen (sog. small facilitation payments) zu verbieten.

Mitarbeitende sensibilisieren. Das Unternehmen soll eine klare Politik zur Bekämpfung der Korruption einführen, die durch die Unternehmensleitung vorgelebt, eingefordert und auf allen Unternehmensstufen unterstützt wird. Mitarbeitende sollen über diese Unternehmenspolitik und den Umgang mit Bestechung regelmässig geschult und Verstösse geahndet werden.

Transparenz schaffen. Es soll öffentlich bekannt und klar ersichtlich sein, dass das Unternehmen jegliche Form der Korruption ablehnt und entsprechende Massnahmen ergreift. Das Unternehmen soll den Dialog mit der Öffentlichkeit pflegen, um die Bewusstseinsbildung und Mitarbeit bei der Bekämpfung der Korruption zu fördern.

Initiativen der Zivilgesellschaft einschliesslich des Privatsektors nutzen. Solche Initiativen unterstützen Unternehmen dabei, wirksame Massnahmen zur Bekämpfung der Korruption zu entwickeln und umzusetzen. Auch kollektive Aktionen (sog. collective actions) von Unternehmen gegen Korruption können eine abschreckende Wirkung haben.

Weitere Informationen

OECD-Empfehlung 2009 zur Korruptionsbekämpfung im internationalen Geschäftsverkehr, Anhang II (Leitlinien der OECD zur Schaffung von Programmen und Massnahmen in den Bereichen interne Kontrollsysteme, Ethik und Compliance)

Transparency International Schweiz

Leitfaden von Transparency International zur Mitarbeiterschulung im Umgang mit Korruptionsfällen

Anti-corruption Clause der Internationalen Handelskammer (ICC)

Aktivitäten des Bundes und internationale Standards und Initiativen zur Korruptionsbekämpfung

UN Global Compact



Rivella

Der mittelständische international tätige Getränkehersteller Rivella legt im Verhaltenskodex seine Unternehmenspolitik zu sozial- und umweltrelevanten Aspekten deutlich dar. Das Unternehmen bekennt sich darin dazu, Konsumentinnen und Konsumenten über Nährwerte und Inhaltsstoffe der Produkte transparent zu informieren sowie an der gesellschaftlichen Diskussion über Ernährung teilzunehmen. Seit 2015 ist Rivella Mitglied der freiwilligen Branchenvereinbarung SwissPledge und richtet somit keine Produktwerbung an Kinder unter 12 Jahren. Weiter erarbeitete Rivella mit der Gesellschaft für Ernährung für die Lehrerplattform Kiknet.ch ein Lehrmittel, das über Inhaltsstoffe und Konsum von Getränken aufklärt. Seit der Gründung engagiert sich das Unternehmen für die Veranstaltung von sportlichen und gesellschaftlichen Anlässen. Damit motiviert Rivella insbesondere Jugendliche, Kinder und Familien zu Bewegung und einem gesunden Lebensstil. Die Anliegen und Beschwerden der Kunden werden insbesondere über die Webseite des Unternehmens entgegengenommen und seriös behandelt.

Verbraucherinteressen

Für Konsumentinnen und Konsumenten wird es insbesondere aufgrund zunehmender Produktangebote und komplexer Märkte schwieriger, Waren und Dienstleistungen zu vergleichen sowie bewusste und nachhaltige Kaufentscheidungen zu treffen. Daher sollen Unternehmen faire Geschäfts- und Vermarktungspraktiken anwenden und die Sicherheit und Qualität ihrer Waren und Dienstleistungen gewährleisten. Weiter sollen Unternehmen klare Produktinformationen liefern, den nachhaltigen Konsum fördern und Kundenanliegen ernst nehmen. Die Zufriedenheit der Kundschaft bildet für die Unternehmen eine wesentliche Grundlage für die erfolgreiche Geschäftstätigkeit.

Was ist zu tun?

Korrekte, klare und überprüfbare Informationen über Waren und Dienstleistungen bereitstellen. Dies betrifft Angaben u. a. über Preis, Inhalt, Risiken, Umwelteigenschaften sowie Wartung, Lagerung und Entsorgung. Dazu gehören gut zugängliche und verständliche Informationen über die Unternehmenspolitik insbesondere zu sozial- und umweltrelevanten Aspekten.

Faire Geschäftspraktiken anwenden. Unternehmen sollen von täuschenden und irreführenden Darstellungen und Praktiken absehen. Dazu gehört, mit den zuständigen öffentlichen Stellen bei der Vermeidung und Bekämpfung von täuschenden Vermarktungspraktiken und der Minderung bzw. Vermeidung von ernststen Bedrohungen für die öffentliche Gesundheit und Sicherheit oder Umwelt durch Produkte zusammenzuarbeiten. Weiter sollen Unternehmen die Privatsphäre der Kundschaft schützen und die Sicherheit personenbezogener Daten gewährleisten.

Anfällige und benachteiligte Kunden und Kundinnen sowie Herausforderungen beim elektronischen Geschäftsverkehr berücksichtigen. Bei den Geschäfts- und Vermarktungspraktiken sind die Bedürfnisse von Kunden und Kundinnen mit besonderen persönlichen Eigenschaften oder Umständen (v. a. tiefes oder hohes Alter, beeinträchtigte mentale oder physische Fähigkeiten, Bildung und Einkommen, ausländische Sprache oder Wohnort) zu beachten. Beim elektronischen Geschäftsverkehr soll der Kundschaft derselbe transparente und wirksame Schutz wie beim traditionellen Handel gewährt werden.

Kundenanfragen und -beschwerden ernst nehmen. Unternehmen sollen der Kundschaft einen einfachen Zugang (z. B. über eine Webseite) für Fragen und Beschwerden betreffend Waren und Dienstleistungen anbieten. Eine seriöse und rasche Bearbeitung der Anliegen trägt zur Kundenzufriedenheit bei. Für Streitfälle sollen faire, benutzerfreundliche, rasche und wirksame aussergerichtliche Streitbelegungsverfahren bestehen.

Weitere Informationen

United Nations Guidelines for Consumer Protection

International Chamber of Commerce über Marketing and Advertising

Eidgenössisches Büro für Konsumentenfragen

Schweizerisches Konsumentenforum kf

Stiftung für Konsumentenschutz

Fédération romande des consommateurs



Bühler Management AG

Als ein weltweit tätiges Familienunternehmen verfolgt Bühler die Strategie «in der Region für die Region». Der Anbieter von industriellen Lösungen für die Lebens- und Futtermittelproduktion sowie für die Automobilindustrie, der einen Umsatz von 2,5 Milliarden Schweizer Franken mit 11 000 Angestellten generiert, hat eine starke Präsenz in China. Im stark wachsenden Markt der E-Mobilität hat Bühler eine neue und vielversprechende Anwendung zur Verbesserung der Produktion von Batterien mithilfe seiner Extrusionstechnologie entwickelt. Die enge Zusammenarbeit zwischen den Ingenieuren und der F&E-Abteilung von Bühler Uzwil und China war für die erfolgreiche Lancierung dieses neuen Prozesses entscheidend. Vor zwei Jahren investierte Bühler in ein neues Batterie-Labor an seinem Standort in Wuxi zwecks Aufbau des erforderlichen Wissens und Personalbestands. Dieses Labor spielt eine Schlüsselrolle bei der Gewinnung von chinesischen Kunden und der Durchführung von Testläufen. Im letzten Jahr unterzeichnete Bühler einen Vertrag mit dem Batteriehersteller Lishen zur Errichtung einer ersten Produktionslinie basierend auf dem neuen Prozess.

Wissenschaft und Technologie

Zur Förderung der technologischen, wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung in Schwellen- und Entwicklungsländern sollen multinationale Unternehmen ihre Aktivitäten so gestalten, dass sie mit der Wissenschafts- und Technologiepolitik der Gastländer vereinbar sind. Weiter sollen sie den Wissens- und Technologietransfer aktiv unterstützen. Dies erhöht den technologischen Fortschritt und die lokale Innovationsfähigkeit in den Gastländern und kann zu neuen Absatzchancen für Unternehmen führen.

Was ist zu tun?

Wissen und Technologien im Gastland weitergeben. Die Unternehmen können beispielsweise Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten in den Gastländern durchführen und dadurch die Innovationsfähigkeit ihrer Tochtergesellschaften und Subunternehmen stärken. Weiter können sie einheimisches wissenschaftlich-technisches Personal beschäftigen und ausbilden.

Ergebnisse der Forschungs- und Entwicklungsarbeit zugänglich machen. Die Unternehmen sollen bei der Forschung und Entwicklung mit lokalen Hochschulen und öffentlichen Forschungsinstituten zusammenarbeiten. Sie können auch gemeinsam mit lokalen Unternehmen oder Industrieverbänden an Forschungsprojekten teilnehmen. Dabei ist zu beachten, ob dies aus wirtschaftlichen und wettbewerbsfördernden Gründen möglich ist sowie dem Schutz des geistigen Eigentums nicht widerspricht.

Vernünftige Bedingungen bei der Vergabe von Lizenzen anwenden. Bei der Vergabe von Lizenzen für die Nutzung von Rechten an geistigem Eigentum oder bei sonstigen Formen des Technologietransfers sind vernünftige und faire Bedingungen anzuwenden, die der langfristigen nachhaltigen Entwicklung des Gastlandes förderlich sind.

Weitere Informationen

Projekt mit Swiss Fresh Water AG
betreffend eines Entsalzungssystems in Senegal



Meyer Burger Technology AG

Meyer Burger ist mit rund 1500 Mitarbeitenden ein weltweit tätiges Unternehmen mit innovativen Technologien im Bereich Photovoltaik, Halbleiter und Optoelektronik. Als Zulieferer von Anlagen zur Herstellung hochwertiger Solarmodule z. B. für staatlich geförderte Solarparks ist Meyer Burger bei Ausschreibungen einem globalen Wettbewerb ausgesetzt. Um dabei Wettbewerbsabsprachen und damit das Risiko einer Sanktionierung durch Behörden zu vermeiden, werden die Mitarbeitenden regelmässig zum Thema Submissionskartelle geschult. Verträge mit strategisch wichtigen Technologiepartnern werden vor Unterzeichnung aufgrund des intern vorgegebenen Prozesses einer strengen rechtlichen Prüfung unterzogen, um mögliche wettbewerbsschädliche Klauseln z. B. zur Exklusivität der Vereinbarung oder zum Zugang von F&E-Ergebnissen zu prüfen. Eine regelmässige Überwachung der Einhaltung kartellrechtlicher Vorschriften ist für Meyer Burger ebenso von Bedeutung wie die Überzeugung, dass qualitativ hochstehende Präzisionsprodukte und innovative Technologien ein Unternehmen im Wettbewerb stärken.

Wettbewerb

Die Wettbewerbspolitik trägt zur allgemeinen Wohlfahrt und zum Wirtschaftswachstum bei, indem Bedingungen gefördert werden, bei denen der Markt die Art, Qualität und Preise der angebotenen Waren und Dienstleistungen bestimmt. Ein funktionierender Wettbewerb ermöglicht es den Unternehmen, der Nachfrage der Konsumentinnen und Konsumenten auf effiziente Weise gerecht zu werden. Um Wettbewerb zu ermöglichen, sollen Unternehmen die wettbewerbsrechtlichen Bestimmungen und Regelungen beachten und mit den Wettbewerbsbehörden zusammenarbeiten.

Was ist zu tun?

Wettbewerbsrechtliche Bestimmungen und Regelungen im In- und Ausland einhalten. Unternehmen sollen auf wettbewerbswidrige Geschäftspraktiken wie Absprachen (z. B. zu Preisen oder Quoten), Kartellbildung oder sonstige wettbewerbswidrige Praktiken verzichten. Weiter sollen keine wettbewerbswidrigen Unternehmenszusammenschlüsse und -übernahmen vorgenommen werden. Wichtig ist, dass auch die Mitarbeitenden die Bedeutung dieser Regeln kennen und entsprechend handeln.

Mit den Wettbewerbsbehörden zusammenarbeiten.
Bei Anfragen der zuständigen Behörden sollen Unternehmen rasch und möglichst vollständig Auskunft geben und mit diesen effizient zusammenarbeiten.

Weitere Informationen

Empfehlungen des Rats der OECD (z. B. über wirksame Massnahmen gegen schädliche Kartelle, die internationale Zusammenarbeit betreffend Wettbewerbsuntersuchungen und -verfahren sowie über Fusionskontrollen)

International Competition Network

Schweizerische Wettbewerbskommission WEKO



Fremdvergleichsgrundsatz und Base Erosion and Profit Shifting (BEPS)

Der Fremdvergleichsgrundsatz ist im OECD-Musterabkommen zur Vermeidung von Doppelbesteuerung von Einkommen und Vermögen sowie im UNO-Musterabkommen zur Vermeidung von Doppelbesteuerung zwischen Industrie- und Entwicklungsländern enthalten. Das OECD-Fiskalkomitee entwickelt laufend Empfehlungen, welche sicherstellen sollen, dass die Verrechnungspreise den Fremdvergleichsgrundsatz reflektieren. So wurden 1995 die OECD-Verrechnungspreisleitlinien für multinationale Unternehmen und Steuerverwaltungen veröffentlicht. Im Rahmen des BEPS-Projekts der G20 und der OECD wurden Massnahmen erarbeitet, die u.a. die Klärung und Stärkung der bestehenden Standards im Bereich der Verrechnungspreise, einschliesslich der Leitlinien bezüglich des Fremdvergleichsgrundsatzes, umfassen. Um die aus den BEPS-Massnahmen hervorgegangenen spezifischen Änderungen der Verrechnungspreisleitlinien anzuwenden, hat der OECD-Rat am 23. Mai 2016 eine Empfehlung verabschiedet. Dies erlaubt es OECD-Staaten und Nichtmitgliedern, diese Änderungen sofort und direkt umzusetzen.

Besteuerung

Unternehmen sollen ihre Steuern im Inland und im Rahmen ihrer Auslandsgeschäfte rechtmässig entrichten. Damit leisten sie einen Beitrag zu den öffentlichen Finanzen und zur Entwicklung der Gastländer. Gleichzeitig vermeiden sie Finanz-, Aufsichts- und Reputationsrisiken.

Was ist zu tun?

Steuern im In- und Ausland korrekt entrichten. Von einem verantwortungsvoll handelnden Unternehmen wird erwartet, dass es seine Steuerschuld pünktlich und gemäss der Absicht des Gesetzgebers beim Erlass der Steuergesetze begleicht. Dazu gehört, bei der Festlegung von Verrechnungspreisen zwischen verbundenen Unternehmen den Fremdvergleichsgrundsatz zu beachten.

Mit den Steuerbehörden zusammenarbeiten. Unternehmen sollen den lokalen Steuerbehörden aktuelle einschlägige bzw. gesetzlich vorgeschriebene Informationen zur korrekten Steuerveranlagung übermitteln. Gestützt auf das Gesetz bzw. Steuerabkommen sollen Anfragen der zuständigen Behörde zeitnah und vollständig beantwortet werden.

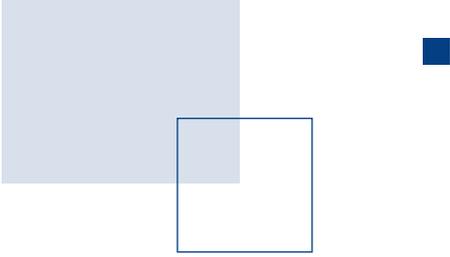
Steuern managen. Der Verwaltungsrat soll die Einhaltung der Steuervorschriften als wichtigen Aspekt der Unternehmensstrategie sowie des Aufsichts- und Risikomanagementsystems behandeln. Entsprechend soll er steuerpolitische Grundsätze ausarbeiten und ein internes Überwachungssystem im Steuerbereich errichten. Die Zuständigkeit für die Ausübung interner Kontrollfunktionen und für die Berichterstattung an den Verwaltungsrat über alle möglicherweise erheblichen Steuerrisiken soll klar geregelt sein. Dies erlaubt Finanz-, Aufsichts- und Reputationsrisiken umfassend zu ermitteln und zu bewerten.

Weitere Informationen

OECD-Verrechnungspreisleitlinien für multinationale Unternehmen und Steuerverwaltungen

Recommendation of the Council on Base Erosion and Profit Shifting Measures Related to Transfer Pricing

Verhaltenskodex für Steuerbehörden, Steuerzahler und Steuerberater



Der Nationale Kontaktpunkt für die OECD-Leitsätze

Die Unterzeichnerstaaten der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sind verpflichtet, einen Nationalen Kontaktpunkt (NKP) für die OECD-Leitsätze einzurichten. In der Schweiz sind die Organisation und Zuständigkeiten des NKP in einer Verordnung des Bundesrates festgelegt. Das Sekretariat des Schweizer NKP ist im Staatssekretariat für Wirtschaft SECO angesiedelt. Für die Behandlung jeder Eingabe setzt der NKP eine spezielle verwaltungsinterne Arbeitsgruppe ein, in der Vertreterinnen oder Vertreter der von der Eingabe betroffenen Stellen der Bundesverwaltung Einsitz nehmen. Der NKP wird bei seiner strategischen Ausrichtung und der Anwendung der OECD-Leitsätze von einem Beirat beraten. Der NKP-Beirat setzt sich aus der Direktorin oder dem Direktor des SECO und drei weiteren Mitgliedern der Bundesverwaltung, sowie je zwei Vertreterinnen oder Vertretern der Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Wirtschaftsverbänden, Nichtregierungsorganisationen und der Wissenschaft zusammen.

Der NKP erfüllt insbesondere folgende Aufgaben:

- Bekanntmachung und Förderung der OECD-Leitsätze und deren Umsetzung
- Beantwortung von Fragen zu den OECD-Leitsätzen
- Zur Verfügung stellen einer Dialogplattform bzw. Durchführung von Mediationsverfahren bei Eingaben
- Zusammenarbeit und Austausch mit anderen NKP

Verfahren bei den Nationalen Kontaktpunkten

Jede Einzelperson oder Interessensgruppe kann beim NKP Verstösse eines Unternehmens gegen die OECD-Leitsätze melden. Die Eingabe soll in jenem Land erfolgen, in dem der Verstoß stattgefunden hat. Handelt es sich dabei um ein Land, das kein Unterzeichnerstaat der Leitsätze ist, ist die Eingabe beim NKP jenes Landes einzureichen, wo das multinationale Unternehmen seinen Hauptsitz hat. Im Rahmen einer Vorprüfung trägt der NKP die Fakten über den Fall (materieller Gehalt der Eingabe, Begründung, Relevanz) und die beteiligten Parteien (Identität, Interesse an der Eingabe) zusammen und entscheidet, ob ein Zusammenhang mit den Leitsätzen vorliegt. Trifft dies zu, bietet der NKP den Parteien eine Dialogplattform oder ein Mediationsverfahren zur Lösung des Konflikts an. Das Vermittlungsverfahren ist vertraulich. Das Ergebnis wird jedoch in einem Abschlussbericht veröffentlicht.

Weitere Informationen zu den OECD-Leitsätzen und zum NKP:

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Nationaler Kontaktpunkt der Schweiz
Holzikofenweg 36, 3003 Bern
Telefon: +41 58 463 12 75
E-Mail: afin@seco.admin.ch
www.seco.admin.ch/nkp

Selbsttest

Der folgende Selbsttest ermöglicht eine Einschätzung, inwieweit Ihr Unternehmen die wichtigsten Empfehlungen der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen bereits umsetzt. Er dient einer ersten Ermittlung der Stärken und Schwächen mit Blick auf die verantwortungsvolle Unternehmensführung in Ihrem Unternehmen und fokussiert auf Massnahmen, die über entsprechende gesetzliche Anforderungen hinausgehen. Er stellt jedoch keine umfassende Beurteilung der Umsetzung der OECD-Leitsätze dar, sondern greift wesentliche Aspekte heraus, um den Einstieg in das Thema der verantwortungsvollen Unternehmensführung zu erleichtern. Bitte kreuzen Sie die für Ihr Unternehmen zutreffenden Antworten an (Ja/Nein/Trifft nicht zu).

JA	NEIN	TRIFFT NICHT ZU	
Offenlegung von Informationen			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Der Verhaltenskodex bzw. die Informationen zur verantwortungsvollen Unternehmensführung des Unternehmens sind öffentlich.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Das Unternehmen veröffentlicht regelmässig über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehende soziale und umweltrelevante Informationen (z. B. über Umweltdaten, Mitarbeiterzufriedenheit oder gesellschaftliche Auswirkungen der Geschäftstätigkeit) beispielsweise in Form eines Nachhaltigkeitsberichts.
Menschenrechte			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Das Leitbild bzw. der Verhaltenskodex oder eine Grundsatzerklärung des Unternehmens beinhaltet auch das Thema Menschenrechte.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sie kennen die möglichen negativen Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit sowie jener von Geschäftspartnern und Lieferanten auf die Menschenrechte.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Für Mitarbeitende und andere Anspruchsgruppen des Unternehmens besteht eine leicht zugängliche Anlaufstelle für Meldungen über mögliche Menschenrechtsverletzungen durch das eigene Unternehmen und seine Zulieferer.
Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Massnahmen zur Gleichbehandlung und Chancengleichheit aller Mitarbeitenden unabhängig von deren Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Anschauung, sexueller Orientierung, Alter, Familienstand oder Behinderung werden umgesetzt.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Das Unternehmen führt Gespräche mit Arbeitnehmervertretungen insbesondere betreffend Gesamtarbeitsvertragsverhandlungen oder im Falle von Entlassungen.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Das Unternehmen arbeitet mit Lieferanten bzw. Geschäftspartnern insbesondere im Ausland zusammen, um die Einhaltung von Arbeitsnormen (z. B. Abschaffung von Kinder- oder Zwangsarbeit) zu fördern.

Umwelt

- Im Unternehmen werden strukturierte, branchenspezifische Massnahmen getroffen, um mögliche negative Auswirkungen auf die Umwelt zu vermeiden (z. B. mit einem Umweltmanagementsystem).
- Für allfällige Unfälle mit negativen Auswirkungen für die Umwelt bestehen Notfallpläne.
- Sie kennen die Auswirkungen der Waren oder Dienstleistungen des Unternehmens auf die Umwelt von der Rohstoffbeschaffung über die Nutzung durch den Endverbraucher bis zur Entsorgung.

Korruptionsbekämpfung

- Mitarbeitende und externe Anspruchsgruppen werden darüber informiert, dass das Unternehmen keine Bestechungsgelder oder sonstige Angebote zum Erhalt ungerechtfertigter Vorteile ausbezahlt und annimmt.
- Das Unternehmen verfügt über ein internes Kontrollsystem sowie Ethik- und Compliance-Programme zur Vermeidung oder Aufdeckung von Korruption.
- Mitarbeitende werden zum Thema Korruption geschult.

Verbraucherinteressen

- Im Unternehmen besteht eine Anlaufstelle für die Anliegen der Kundschaft sowie Anfragen und Beschwerden werden rasch und unkompliziert bearbeitet.
- Die Produktinformationen des Unternehmens gehen über die gesetzlichen Anforderungen hinaus (d.h. sie enthalten z. B. Details zur Herstellung, Auswirkung auf die Umwelt oder Entsorgung).
- Der Schutz von personenbezogenen Daten sowie der Privatsphäre von Kunden und Kundinnen wird sichergestellt.

Wissenschaft und Technologie

- Im Rahmen der Geschäftstätigkeit in Entwicklungs- und Schwellenländern trägt das Unternehmen zum Wissens- und Technologietransfer bei (z. B. Ausbildung lokaler Mitarbeitender).
- Das Unternehmen verbreitet die Ergebnisse seiner Forschungs- und Entwicklungsarbeit in Zusammenarbeit mit lokalen Hochschulen und öffentlichen Forschungsinstituten in den Gastländern und fördert den dortigen Ausbau der Innovationsfähigkeit.

Wettbewerb

- Die Politik des Unternehmens hinsichtlich eines fairen Wettbewerbs wird offen mitgeteilt.
- Mitarbeitende sind über die Unternehmenspolitik in Bezug auf Preisabsprachen, die korrekte Beschreibung von Produkten oder den Umgang mit Mitbewerbern informiert.

Besteuerung

- Das Unternehmen entrichtet seine Steuern nicht nur im Inland, sondern auch an ausländischen Standorten korrekt.
- Die Steuern werden als wichtiger Aspekt der Unternehmensstrategie und des Risikomanagementsystems behandelt und es besteht dafür ein internes Überwachungssystem.

Auswertung

Zählen Sie die mit «Ja» beantworteten Fragen zusammen:

Haben Sie mehr als die Hälfte der Aussagen mit **«Ja»** beantwortet (nicht zutreffende aus der Gesamtzahl ausgenommen), befinden Sie sich auf gutem Weg, Ihre Geschäftstätigkeit nach den OECD-Leitsätzen auszurichten. Ihnen ist bewusst, dass die verantwortungsvolle Unternehmensführung einen betrieblichen (z.B. durch produktivere Mitarbeitende oder Risikominderung) und gesellschaftlichen Nutzen erzeugt. Um Verbesserungen in den allenfalls verbleibenden negativ beurteilten Themenbereichen zu erreichen oder sich sonst weiterzuentwickeln, nutzen Sie die weiterführenden Informationen in den entsprechenden Kapiteln dieses Leitfadens.

Haben Sie überwiegend **«Nein»** angekreuzt, setzen Sie zwar einzelne Massnahmen um, aber haben das Thema der verantwortungsvollen Unternehmensführung noch nicht strategisch und systematisch in Ihrem Unternehmen und der Lieferkette verankert. Nehmen Sie zuerst das Kerngeschäft des Unternehmens unter die Lupe und analysieren Sie, wo dieses die bedeutendsten sozialen und ökologischen Auswirkungen hat. Verwenden Sie dazu internationale CSR-Instrumente wie insbesondere die OECD-Leitsätze oder die 10 Grundsätze des UN Global Compact. Nutzen Sie zudem die in diesem Leitfaden angegebenen weiterführenden Informationen, um die in Ihrem Unternehmen auftretenden Herausforderungen leichter meistern zu können und Schritt für Schritt eine ganzheitliche CSR-Strategie zu entwickeln.

Weiterführende Literatur

Gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen – Positionspapier und Aktionsplan des Bundesrates zur Verantwortung der Unternehmen für Gesellschaft und Umwelt, Bern 2015

Leitfaden für nachhaltiges Wirtschaften, UN Global Compact, New York 2014

Corporate Social Responsibility aus Sicht der Unternehmen, economiesuisse und Swissholdings, Zürich 2015

Kompass Nachhaltigkeit, öbu, Zürich 2017

Management der sozialen Verantwortung in Unternehmen – Leitfaden zur Umsetzung, Winistörfer et al., Hanser Fachbuchverlag, Munich 2012

Corporate Social Responsibility: Impulse für kleine und mittlere Unternehmen, Christen, von Passavant, Huber Verlag, Frauenfeld 2009

Leitfaden zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh 2014

OECD-Leitfäden zur Umsetzung der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas

Dieser Leitfaden richtet sich an Unternehmen der Rohstoffbranche, die in Konflikt- und Hochrisikogebieten aktiv sind. Er unterstützt diese Unternehmen dabei, ihre Sorgfaltsprüfung für die Lieferkette wahrzunehmen und Risiken zu identifizieren, um zu verhindern, dass sie mit ihrer Tätigkeit Konflikte indirekt unterstützen oder zu Menschenrechtsverletzungen beitragen. Der Leitfaden enthält zwei Zusatzdokumente zu den spezifischen Herausforderungen beim Abbau und Handel von Zinn, Tantal und Wolfram sowie Gold.

OECD Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector

Dieser Leitfaden unterstützt Unternehmen der Minen-, Öl- und Gasindustrie bei der Berücksichtigung der Interessen der Anspruchsgruppen (z. B. die einheimische Bevölkerung, Arbeitnehmer, kleingewerbliche Mineure) im Rahmen der unternehmerischen Sorgfaltsprüfung. Ziel ist, dass Unternehmen zur sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung beitragen, indem sie eine Strategie erarbeiten, welche die Anspruchsgruppen (v.a. die am stärksten Betroffenen) in die Planung und Ausführung der Unternehmenstätigkeit einbezieht. Der Leitfaden vermittelt praktische Hinweise zur Identifizierung und zum Umgang mit Risiken, um negative Auswirkungen auf die Anspruchsgruppen zu vermeiden.

OECD-FAO Guidance for Responsible Agricultural Supply Chains

Der von der OECD und der Food and Agriculture Organization der UNO veröffentlichte Leitfaden richtet sich an Unternehmen, die entlang der internationalen Lieferkette für landwirtschaftliche Produkte tätig sind. Er enthält Empfehlungen für eine Unternehmenspolitik, welche die für eine verantwortungsbewusste landwirtschaftliche Lieferkette relevanten internationalen Standards berücksichtigt. Weiter beinhaltet der Leitfaden eine Anleitung zum Aufbau eines risikobasierten Sorgfaltsprüfungsverfahrens, zur Minderung der grössten Risiken und zur Einbindung der einheimischen Bevölkerung.

OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector

Dieser Leitfaden enthält Empfehlungen für Unternehmen der Textil- und Schuhbranche zur Durchführung der Sorgfaltsprüfung bezüglich ihrer Aktivitäten und jene ihrer Lieferkette. Er beinhaltet eine Anleitung für die Erarbeitung einer verantwortungsvollen Unternehmenspolitik, den Aufbau eines risikobasierten Sorgfaltsprüfungsverfahrens, die diesbezügliche Kommunikation und den Zugang zur Wiedergutmachung bei negativen Auswirkungen der Aktivitäten des Unternehmens.

Weitere OECD-Instrumente

Weitere Aktivitäten der OECD betreffen Instrumente zur Umsetzung der verantwortungsvollen Unternehmensführung für den Finanzsektor (u. a. institutionelle Anleger) und eine Anleitung mit allgemeinen Empfehlungen zur Sorgfaltsprüfung in der Wertschöpfungskette für alle Branchen.

Weitere Informationen

OECD-Instrumente zur Sorgfaltsprüfung:
<http://mneguidelines.oecd.org/sectors>



Die OECD-Leitsätze in Bezug zu weiteren internationalen Initiativen zur verantwortungsvollen Unternehmensführung

Internationale Instrumente und Initiativen zur verantwortungsvollen Unternehmensführung (Corporate Social Responsibility, CSR) gewinnen an Bedeutung. Dazu gehören neben den OECD-Leitsätzen der UN Global Compact, die UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die ISO 26000 oder die Global Reporting Initiative. Sie verfolgen das Ziel eines verantwortungsbewussten Wirtschaftens, unterscheiden sich aber in Umfang, Schwerpunktsetzung oder Aufwand in der Umsetzung.

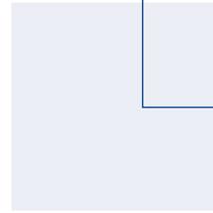
Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen stellen umfassende Verhaltensempfehlungen für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung der Regierungen für multinationale Unternehmen dar. Sie können über das geltende Recht hinausgehen und unterstützen Unternehmen bei der Erfüllung gesellschaftlicher Erwartungen überall wo sie tätig sind. Gleichzeitig geben sie Orientierung für das Risikomanagement und die Kommunikation mit Anspruchsgruppen. Die Leitsätze sind rechtlich nicht verbindlich, die Umsetzung wird aber von den sog. Nationalen Kontaktpunkten (NKP) der Unterzeichnerstaaten gefördert. Die NKP bieten bei vermeintlichen Verstößen gegen die OECD-Leitsätze eine Dialogplattform oder ein Mediationsverfahren an.

Der UN Global Compact bietet dank seinen 10 universellen Grundsätzen zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung einen guten Einstieg in CSR-Themen und dient den beteiligten Firmen langfristig als Vernetzungs- und Lernplattform. Mit über 10 000 teilnehmenden Unternehmen und Organisationen ist er heute das weltweit grösste Netzwerk für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Er versteht sich als Multistakeholderplattform, deren primäres Ziel es ist, den Austausch zwischen den einzelnen Interessensgruppen zu fördern, die gemeinsam an der Umsetzung der Prinzipien arbeiten. Teilnehmende Unternehmen sind verpflichtet, jährlich einen Bericht über ihre Fortschritte bei der Umsetzung der Grundsätze zu veröffentlichen.

Die UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte bauen auf folgenden drei Säulen auf: (i) Pflicht des Staates zum Schutz der Menschenrechte, (ii) Verantwortung des Unternehmens zur Achtung der Menschenrechte und (iii) Zugang zu Wiedergutmachung. Die zweite Säule zeigt Unternehmen mittels grundlegenden und operativen Prinzipien auf, wie die Achtung der Menschenrechte umgesetzt werden kann. Die Leitprinzipien finden Anwendung auf alle Staaten und Unternehmen. Sie stellen aber keine völkerrechtlichen Verpflichtungen dar.

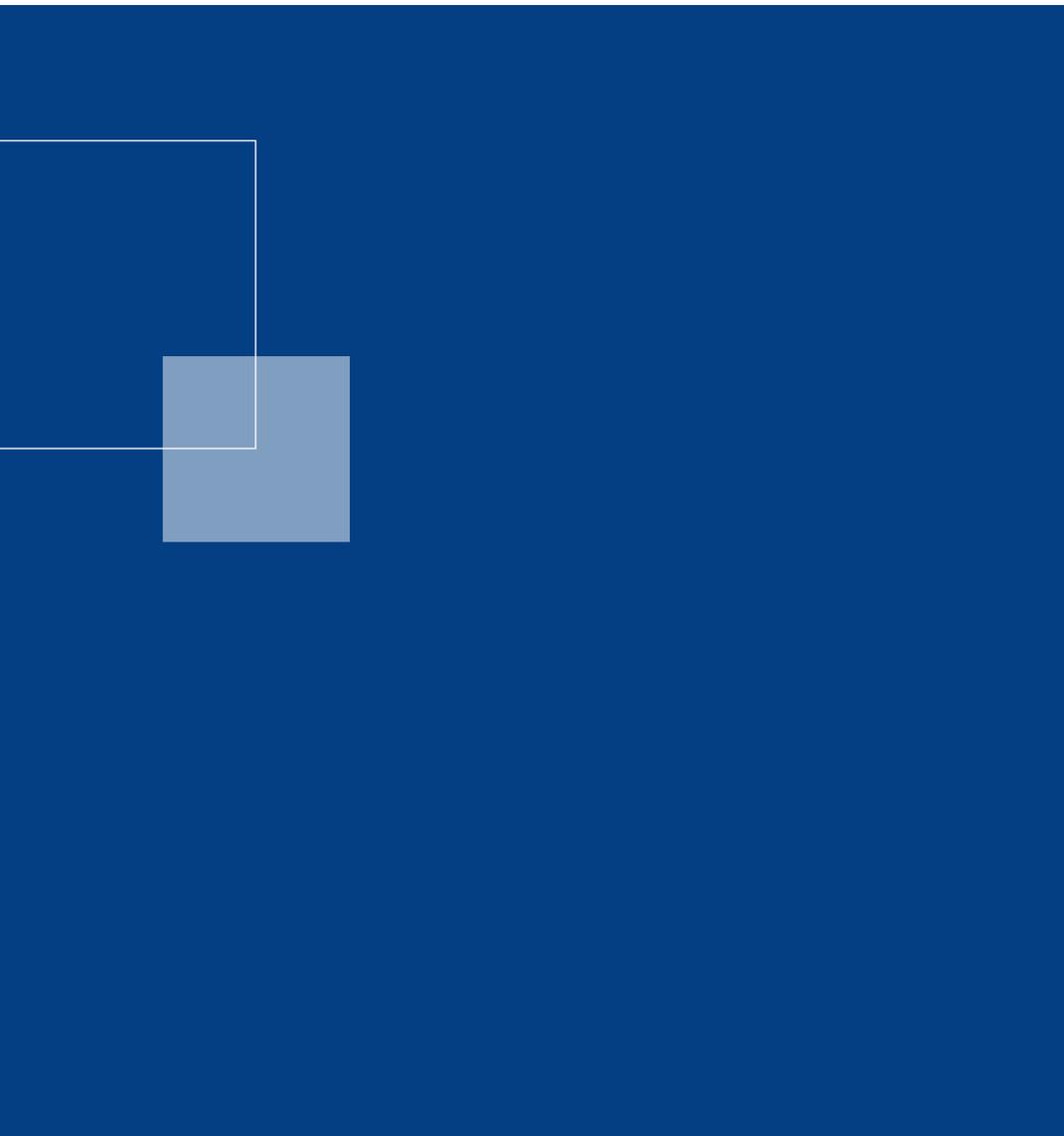
Die ISO 26000 ist ein internationaler Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung, der auf einem breiten Konsens zwischen Industrie- und Entwicklungsländern, Unternehmen, Arbeitnehmer-, Verbraucher- und Nichtregierungsorganisationen basiert. Er erleichtert die strategische Ausrichtung der Geschäftsprozesse von Unternehmen und Organisationen nach Aspekten der verantwortungsvollen Unternehmensführung. Die ISO 26000 vermittelt ein umfassendes Verständnis von gesellschaftlicher Verantwortung, ist jedoch im Gegensatz zu anderen ISO-Normen nicht zertifizierbar.

Die Global Reporting Initiative (GRI) stellt einen weltweit anwendbaren Rahmen zur Verfügung, um Nachhaltigkeitsberichte nach international anerkannten Kriterien zu gestalten. Der Berichtsrahmen umfasst Grundsätze und Indikatoren für Unternehmen und andere Organisationen, um ihre ökonomische, ökologische und soziale Leistung zu messen. Gleichzeitig bietet ein nach GRI ausgerichteter Bericht den Anspruchsgruppen eine transparente Darstellung der relevanten Nachhaltigkeitsaspekte eines Unternehmens.



	OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen	UN Global Compact
Inhalt	Verhaltensempfehlungen für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung	Verhaltenskodex und Multistakeholder-Plattform
Zielgruppe	Multinationale Unternehmen der OECD-Mitgliedsländer und rund einem Dutzend weiterer Staaten	Unternehmen und andere Organisationen
Themen	Offenlegung von Informationen, Menschenrechte, Arbeitsbeziehungen, Umwelt, Korruptionsbekämpfung, Verbraucherinteressen, Wissenschaft und Technologie, Wettbewerb, Besteuerung	10 Grundsätze in 4 Kernbereichen: Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt, Korruptionsbekämpfung
Verbindlichkeit	Unterzeichnende Regierungen verpflichten sich zur Errichtung eines nationalen Kontaktpunktes, der für die Förderung der Leitsätze und Behandlung von Eingaben über angebliche Verstösse zuständig ist.	Rechtlich nicht verbindlich; jährlicher öffentlicher Fortschrittsbericht für teilnehmende Unternehmen
Herausgeber	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung	Vereinte Nationen
Kontakt	Staatssekretariat für Wirtschaft Nationaler Kontaktpunkt der Schweiz Holzikofenweg 36, 3003 Bern Tel.: +41 (0)58 463 12 75 Email: afin@seco.admin.ch	Global Compact Netzwerk Schweiz Hegibachstrasse 47, 8032 Zürich Tel.: +41 (0)44 421 35 42 Email: info@globalcompact.ch
Weitere Informationen	http://mneguidelines.oecd.org	www.unglobalcompact.org www.globalcompact.ch

<i>UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte</i>	<i>ISO 26000 – Social Responsibility</i>	<i>Global Reporting Initiative</i>
Leitprinzipien zur Achtung der Menschenrechte	Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung von Organisationen	Leitfaden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung
Unternehmen	Organisationen jeglicher Art	Unternehmen und andere Organisation (je nach Wesentlichkeit eines Themas)
Menschenrechte	Organisationsführung, Menschenrechte, Arbeitspraktiken, Umwelt, faire Betriebs- und Geschäftspraktiken, Konsumentenangelegen, Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft	Umfassendes Rahmenwerk zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (z. B. Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt, Corporate Governance)
Rechtlich nicht verbindlich	Rechtlich nicht verbindlich und nicht zertifizierbar	Rechtlich nicht verbindlich
Vereinte Nationen	Internationale Organisation für Normung	Global Reporting Initiative
Staatssekretariat für Wirtschaft Internationale Arbeitsfragen Holzikofenweg 36, 3003 Bern Tel.: +41 (0)58 462 28 65 Eidg. Departement für auswärtige Angelegenheiten Menschliche Sicherheit Bundesgasse 32, 3003 Bern Tel.: + 41 (0)58 462 30 50 Email: ams@eda.admin.ch	Schweizerische Normenvereinigung Bürglistrasse 29 8400 Winterthur Tel.: +41 (0)52 224 54 54 Email: info@snv.ch	Global Reporting Initiative PO Box 10039 1001 EA Amsterdam The Netherlands Tel.: +31(0) 20 531 00 00 Email: info@globalreporting.org
www.ohchr.org/Documents/ Publications/GuidingPrinciples BusinessHR_EN.pdf	http://www.iso.org/iso/home/ standards/iso26000.htm	www.globalreporting.org



Dieser Leitfaden steht kostenfrei unter www.csr.admin.ch, www.seco.admin.ch/nkp und www.globalcompact.ch zum Download zur Verfügung.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO



Global Compact
Network Switzerland