

CTSOCIAL

Relatório Periódico de **Direitos Humanos**

WEBINAR REALIZADO EM 11/09/2023 PELA WALLBROOK (PART OF ANTHERSIS)

Camila Manfredini e Mariana Abreu

Expediente



Copyright: Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento
Sustentável (CEBDS) 2023

Webinar idealizado pelo CEBDS

Conteúdo: Wallbrook part of Anthesis Group

Coordenação técnica: Silvia Gonçalves

Projeto gráfico e Diagramação: IG+ Comunicação Integrada

SUMÁRIO

	Introdução	4
1	Relatório como Parte da Devida Diligência em Direitos Humanos	5
2	Relevância do Reporte em Direitos Humanos	6
3	Comunicação Segundo os Princípios Orientadores da ONU (UNGPs)	7
4	Escopo do Relatório	8
5	Dupla Materialidade e Reporte de Temas Materiais	9
6	Relatórios de Direitos Humanos na Prática	11

Introdução

A responsabilidade de respeitar os direitos humanos exige que as empresas implementem políticas e processos por meio dos quais possam mostrar que respeitam os direitos humanos na prática.

No webinar foram abordados 6 principais pontos:

1. Relatório como Parte da Devida Diligência em Direitos Humanos.
2. Relevância do Reporte em Direitos Humanos.
3. Comunicação Segundo os Princípios Orientadores da ONU (UNGPs).
4. Escopo do Relatório.
5. Dupla Materialidade e Reporte de Temas Materiais.
6. Relatórios de Direitos Humanos na Prática.

1. Relatório como parte da Devida Diligência de DH

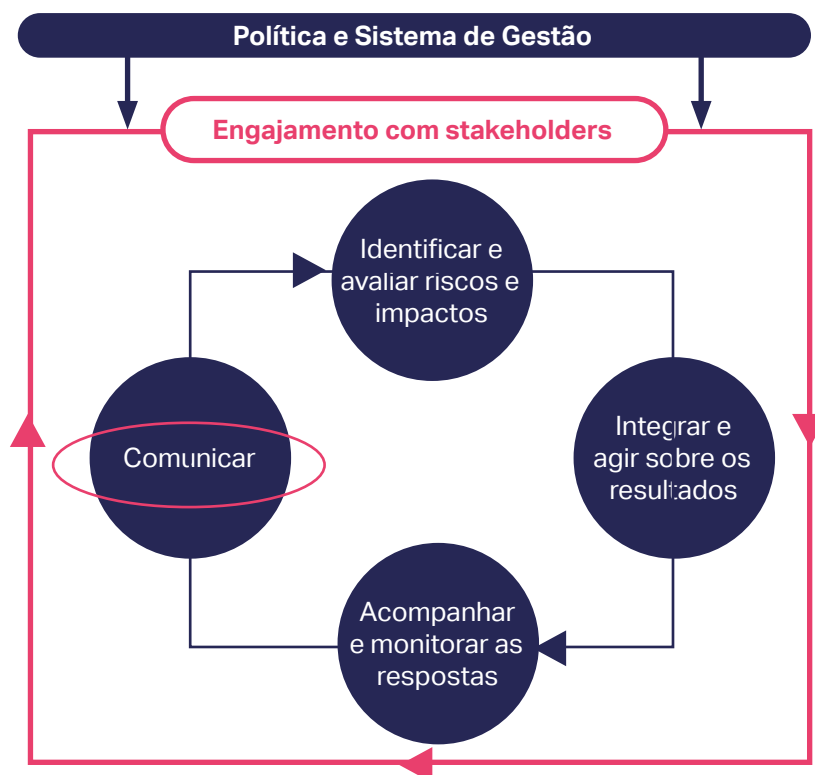
O dever da diligência é comumente confundido com a avaliação de riscos e impactos em direitos humanos. Na verdade, a avaliação de impactos é uma parte da devida diligência como pode ser visto na figura abaixo.

A devida diligência de direitos humanos é algo muito mais robusto. A identificação e avaliação de riscos e impactos é o primeiro passo, mas não é o único. A partir desta, é necessária a integração dos resultados e elementos no fluxo de gestão de riscos da empresa, além de agir sobre o que foi identificado. Uma outra etapa muito importante da devida diligência é a implementação de um processo de acompanhamento e monitoramento das respostas da empresa aos riscos e impactos identificados. Como a devida diligência é um processo contínuo, precisa ser atualizado e melhorado periodicamente, garantindo que os riscos estejam sendo bem gerenciados e comunicados.

Os relatórios de direitos humanos, portanto, apoiam todas as etapas de devida diligência, na medida em que permitem comunicar quais são, como são identificados e gerenciados os impactos das organizações; quem são e como são engajados seus stakeholders; etc. Os relatórios fornecem evidências de que as etapas da devida diligência foram efetivamente seguidas. A comunicação, em si, é uma das etapas do processo de devida diligência, o que significa que, sem comunicação, não é possível cumprir as exigências de devida diligência.

Da mesma maneira, a devida diligência também ajuda as empresas na identificação de riscos e impactos materiais e aumenta a relevância, qualidade e comparabilidade dos relatórios.

Fig. 1 - Fluxo da gestão de riscos de direitos humanos.



Fonte: Apresentação Wallbrook realizada em webinar para a CT Social em 11/09/2023.

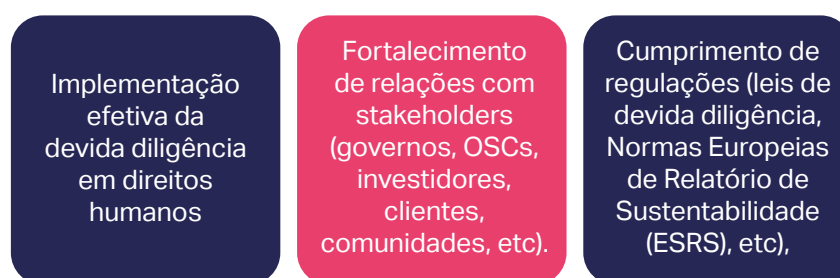
2. Relevância do Relatório Periódico de DH

Por que reportar?

Muitas empresas têm dificuldade com o item comunicação no fluxo da gestão de riscos de direitos humanos, porque consideram que dar visibilidade sobre os resultados da avaliação de riscos e impactos a atores externos, pode levar a implicações jurídicas, críticas da sociedade civil e riscos reputacionais. Por isso o relatório de direitos humanos ainda é um tema muito sensível. No entanto, é muito importante essa comunicação sobre o ponto de vista da transparência e comprometimento com os Princípios Orientadores de Empresas e Direitos Humanos da ONU, que serão abordados no próximo item.

Além disso, as empresas têm a tendência de querer comunicar apenas o que está “certo”. No entanto, não é factível não identificar problemas e não ter qualquer risco em direitos humanos. Toda empresa apresenta algum risco, isso é um fato. Então a ideia é que os riscos sejam reconhecidos e que esforços sejam feitos para que esses riscos sejam mitigados.

Fig. 2 – Razões para o reporte.



Fonte: Apresentação Wallbrook realizada em webinar para a CT Social em 11/09/2023.

Desse modo, os relatórios de direitos humanos podem ajudar a empresa a se envolver de maneira mais eficaz com partes interessadas - incluindo governos, investidores, organizações da sociedade civil, clientes e outros parceiros comerciais, bem como consumidores e comunidades locais. Também apresenta uma oportunidade para ajudar as pessoas a compreenderem os riscos e desafios de direitos humanos da empresa, bem como a complexidade de seus relacionamentos comerciais e ambiente operacional. Quando todos têm uma compreensão mais sólida desses aspectos, é possível ter conversas mais maduras sobre como esses desafios devem ser gerenciados.

Ser transparente sobre os desafios da empresa - e sua abordagem para gerenciá-los - também pode dar confiança aos parceiros comerciais da empresa e a seus próprios funcionários para levantar dilemas que estão enfrentando, melhorando a visibilidade da empresa sobre esses riscos e sua capacidade de ajudar a encontrar soluções.

3. Comunicação segundo os Princípios Orientadores da ONU

Os Princípios Orientadores de Empresas e Direitos Humanos (POs) é um conjunto de princípios voluntários que foram aprovados pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU em 2011. Nestes 12 anos, muitas empresas fizeram compromettimentos públicos de respeitá-los e implementá-los. São vistos como o *gold standard*, como o mapa mais avançado e sofisticado no que se diz respeito à gerenciamento de risco em direitos humanos.

“Para explicar as medidas adotadas para enfrentar os seus impactos nos direitos humanos, as empresas devem estar preparadas para comunicar isso externamente (...) As empresas cujas atividades, operações ou contextos operacionais geram riscos de severos impactos nos direitos humanos devem divulgar oficialmente as medidas que tomam a esse respeito” (Princípios Orientadores de Empresas e Direitos Humanos, n° 21, ONU, 2011)

Uma empresa não pode dizer que está completamente alinhada com os POs se não está comunicando sobre sua gestão de riscos de direitos humanos.

Segundo o PO 21 o reporte deve:

- Possuir forma e frequência que reflita os impactos nos direitos humanos e ser acessível.
- Fornecer informações suficientes para avaliar a adequação concreta da resposta da empresa aos impactos.
- Não colocar em risco stakeholders impactados, trabalhadores ou violar confidencialidade comercial.

Como mencionado anteriormente, os Princípios Orientadores são voluntários e não tem efeito de tratado internacional. Desse modo, não são mandatários para as empresas no Brasil e, portanto, o reporte também não. No entanto, há um Projeto de Lei (PL No. 572/2022 - Marco Nacional sobre Direitos Humanos e Empresas) tramitando no Congresso que tornará obrigatório o reporte em tema de direitos humanos. Devido a essas complicações e sensibilidades relacionadas ao relatório, a sugestão da Wallbrook (part of Anthesis) para seus clientes é que comecem a se preparar desde já para cumprir essa orientação.

4. Escopo do Relatório

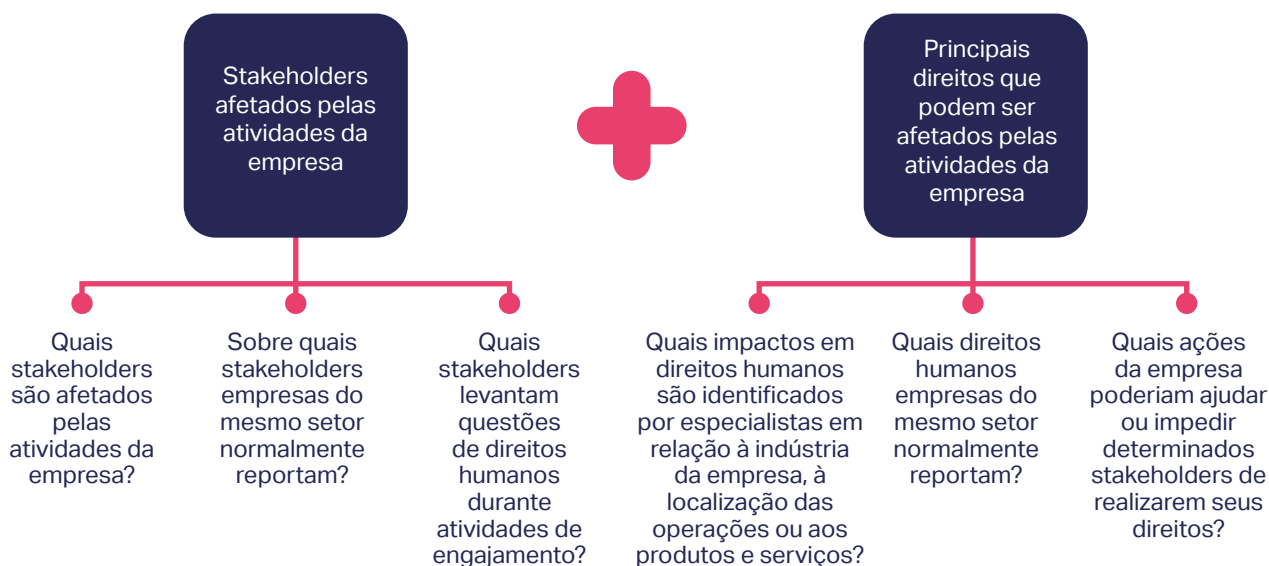
A avaliação de riscos e impactos em direitos humanos frequentemente resulta em relatório extenso e detalhado. Desta forma, é importante entender que não é esperado que este relatório seja publicado na íntegra.

A ideia é relatar informação de forma mais agregada, mas suficiente para que qualquer pessoa externa à empresa consiga entender os riscos, as práticas e estratégias que a empresa

tem para mitigá-los, e ainda, o que falta ser feito e o caminho traçado para se chegar lá. Não é viável nem prático reportar os impactos em todos os direitos humanos. Alguns impactos serão mais relevantes/materiais/salientes¹ para a empresa e seus stakeholders do que outros.

Ao pensar sobre o escopo, existem dois fatores básicos a serem considerados: direitos que são tipicamente relevantes para uma empresa e o seu setor de atuação, e partes interessadas que são afetadas pelas atividades da empresa. Os direitos estão fundamentalmente relacionados às pessoas, o que significa analisar atividades que têm um impacto, seja positivo ou negativo, na vida das pessoas. Sendo assim, a elaboração de relatórios sobre direitos humanos deve examinar quem é afetado e de que maneira pelas atividades e operações de uma empresa, e se esses efeitos influenciam a capacidade das pessoas de desfrutar de seus direitos. Isso não se resume apenas a buscar eventos negativos ou violações, mas a analisar a interação qualitativa entre as atividades e os direitos.

Fig. 3 – Escopo do Relatório de Direitos Humanos.



Fonte: Apresentação Wallbrook realizada em webinar para a CT Social em 11/09/2023.

¹ Segundo os UNGPS, questões salientes/relevantes de direitos humanos: são aqueles direitos em risco de causarem o impacto negativo mais severo por meio das atividades e relações comerciais da empresa.

5. Dupla Materialidade e Reporte de Temas Materiais

O conceito de dupla materialidade não é explicitamente mencionado nos POs, mas está sendo muito discutido no âmbito da União Europeia, bem como de diversos outros países. É um conceito central da Normas Europeias de Relatório de Sustentabilidade (ESRS), aprovadas em julho de 2023. As normas abrangem questões ambientais, sociais e de governança, incluindo mudanças climáticas, biodiversidade e direitos humanos.

Segundo essas normas, a partir de 2024, as empresas que estão sujeitas a essa diretiva - empresas da União Europeia ou que tenham alguma presença na União Europeia através de subsidiárias - terão que adotar o critério da dupla materialidade como base de seus reportes. Isso significa que as empresas terão de divulgar dados sobre o impacto das suas atividades nas pessoas e no planeta, e os riscos de sustentabilidade a que estão expostas.

O QUE É A DUPLA MATERIALIDADE?

A dupla materialidade inclui dois tipos de materialidade: (i) os impactos no planeta e nas pessoas resultantes das atividades e relações comerciais da empresa e (ii) riscos e oportunidades relacionados à sustentabilidade que influenciam a performance financeira ou o valor da empresa. Essas duas materialidades elas estão relacionadas, ou seja, o impacto nas pessoas ou no meio ambiente pode ser financeiramente material desde o início ou tornar-se financeiramente material ao longo do tempo.

É importante ressaltar que a avaliação da materialidade do impacto espelha o primeiro passo da devida diligência sob as normas internacionais de conduta empresarial responsável. Isso significa que as empresas que já estão conduzindo a devida diligência em direitos humanos de acordo com os POs terão, ao fazê-lo, identificado os impactos sociais que seriam relevantes para sua divulgação de acordo com as normas europeias.

Além disso, a avaliação dos impactos materiais estabelece a base para as empresas identificarem questões financeiramente relevantes. Elas precisam considerar como esses impactos materiais podem repercutir na forma de riscos ou oportunidades materiais para sua posição financeira, desempenho, fluxos de caixa e acesso a financiamento. As empresas devem considerar, principalmente, a possibilidade de riscos financeiros surgirem quando esses impactos são um produto do modelo de negócios da empresa. As empresas também devem analisar questões sistêmicas que possam gerar riscos ou oportunidades materiais, incluindo o risco sistêmico da desigualdade.

Anteriormente, o que era considerado uma questão material no vocabulário de investidores e que, portanto, influenciaria na tomada de decisão destes, eram apenas questões diretamente relacionadas ao desempenho financeiro da empresa. O mundo financeiro não se relacionava com critérios de sustentabilidade. O que as normas europeias tentam fazer é deixar evidente que o impacto nas pessoas, em direitos humanos, ou no planeta, relacionados às mudanças climáticas ou perda da biodiversidade, necessariamente impactam o desenvolvimento e na performance financeira da empresa.

Fig. 4 – Dupla materialidade.



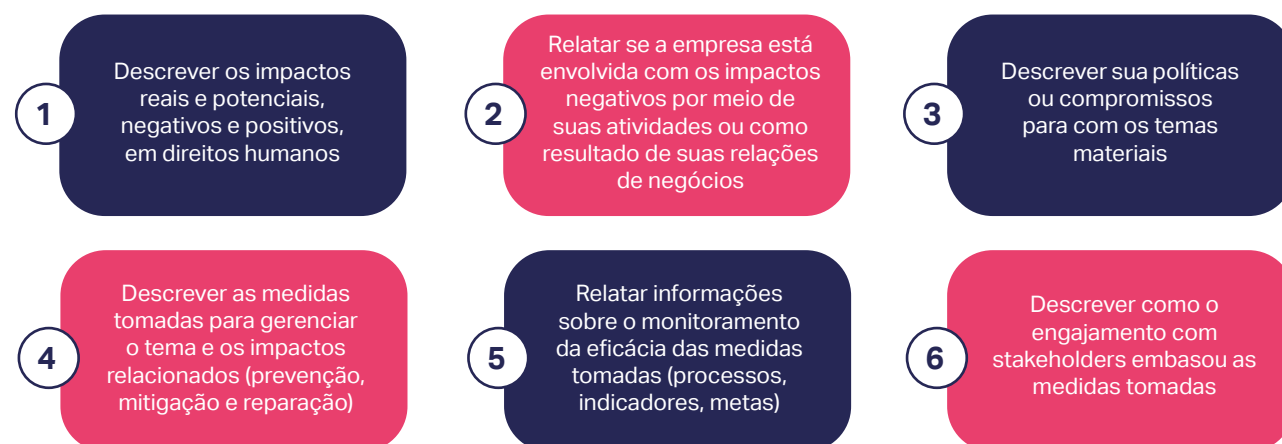
Fonte: Apresentação Wallbrook realizada em webinar para a CT Social em 11/09/2023.

REPORTE DE TEMAS MATERIAIS

Para definição de temas materiais, as empresas devem:

1. Descrever os impactos reais e potenciais, negativos e positivos, em direitos humanos.
2. Relatar se a empresa está envolvida com os impactos negativos por meio das suas atividades ou como resultado de suas relações de negócios. Nesse aspecto, é importante olhar as relações comerciais, ou seja, se um fornecedor está diretamente impactando um determinado direito humano ou se suas próprias operações que estão.
3. Descrever as políticas ou compromissos da empresa para com aqueles temas considerados materiais.
4. Descrever as medidas tomadas para gerenciar o tema e os impactos relacionados, ou seja, as medidas de prevenção, mitigação e reparação.
5. Relatar informações sobre o monitoramento da eficácia das medidas tomadas (indicadores, metas e processos de monitoramento de eficácia).
6. Descrever como o engajamento com stakeholders embasou essas medidas tomadas. Essa questão também é expressamente trazida pelas normas europeias de relatórios de sustentabilidade. Anteriormente, o stakeholder importante para fins de relatório era o investidor, hoje, o reporte é um processo de engajamento **com** diversos tipos de stakeholders e **para** diversos tipos de stakeholders. O processo é transparente quando a empresa reporta não apenas para investidores, mas também para as pessoas que são impactadas por suas operações, as comunidades, governos e organizações da sociedade civil.

Fig. 5 – Reporte de temas materiais.



Fonte: Apresentação Wallbrook realizada em webinar para a CT Social em 11/09/2023.

6. Relatórios de Direitos Humanos na prática

QUAIS SÃO OS PARÂMETROS/PADRÕES MAIS SEGUIDOS?

Um parâmetro internacionalmente reconhecido pelas empresas é o UN Guiding Principles Reporting Framework, que trata especificamente dos princípios orientadores da ONU e serve como um guia para as empresas reportarem como elas respeitam os direitos humanos. O documento é composto por um conjunto de perguntas com o objetivo de demonstrar como a empresa respeita os direitos humanos na prática. A maioria das empresas que possuem reporte específico direitos humanos utilizam esse Framework. É importante notar que o foco deste parâmetro é *salient human rights issues*. A tradução mais aproximada para o português do termo seria questões mais relevantes ou materiais de direitos humanos, que são aquelas que tratam de impactos mais severos.

Outros dois parâmetros que são bastante utilizados são as normas da Global Reporting Initiative (GRI) e as normas da Sustainable Accounting Standards Board (SASB).

Fig. 6 – Parâmetros para Relatórios de Direitos Humanos.



Fonte: Apresentação Wallbrook realizada em webinar para a CT Social em 11/09/2023.

O GRI é tanto voltado a questões sociais quanto ambientais e de governança. Ele é mais amplo no sentido de envolver as três letras do ESG (meio ambiente, social e governança).

O SASB é um parâmetro muito utilizado para influenciar a tomada de decisão dos investidores, que são seu principal público-alvo. Ele traz padrões específicos para diferentes setores. Neste ponto se distancia do GRI, que tem foco nos impactos econômicos ambientais e sociais de uma empresa, mas olhando sempre a ampla gama de stakeholders.

A escolha do parâmetro ideal vai depender do objetivo da empresa no reporte. O UN Guiding Principles Reporting Framework é o mais utilizado pelas empresas que possuem relatório de direitos humanos. O GRI tem indicadores mais abrangentes, considerando impactos que a empresa causa nas pessoas e no meio ambiente. São indicadores muito reconhecidos e existem há muito tempo, mas não possuem foco exclusivo em matérias de direitos humanos.

O UN Guiding Principles Reporting Framework e o GRI olham como a empresa as atividades da empresa impactam as pessoas, já o SASB é o contrário, ele olha como o mundo impacta a empresa. Então, de certa forma, ele é complementar. Por isso se fala de dupla materialidade, porque uma é a materialidade do impacto da empresa no mundo e a outra materialidade é do mundo na empresa. Exemplo: Mudanças climáticas para uma empresa hidrelétrica. Não é uma empresa que está causando, no entanto, uma seca em uma represa utilizada por ela terá impactos na sua atividade, uma vez que ela precisa de água para operar.

Então os parâmetros se complementam. Uma análise robusta da dupla materialidade vai usar pelo menos o GRI e o SASB. E caso a intenção seja fazer uma análise robusta de direitos humanos, provavelmente a escolha será o UN Guiding Principles Reporting Framework.

Muitos relatórios de sustentabilidade já trazem no índice remissivo a correlação com os indicadores do UN Guiding Principles Reporting Framework.



www.cebds.org

PATROCÍNIO OURO



APOIO ESTRATÉGICO

TozziniFreire.
ADVOGADOS

Anthesis 