



Vraag 1: Het ministerie van Buitenlandse Zaken verzoekt om in uw reactie steeds duidelijk aan te geven over welk onderwerp, welk document en over welk gedeelte de reactie gaat.

Algemene conclusie wetsvoorstel IMVO:

UN Global Compact, 's werelds grootste initiatief voor duurzaam ondernemen, spreekt haar steun uit voor verplichte, gestroomlijnde due diligence op EU- en nationaal niveau. Het is belangrijk dat nationale en EU-wetgeving in lijn is met internationale mensenrechten- en milieustandaarden. Dit bevordert een samenhangende, collectief meetbare aanpak van internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen (IMVO).

Al bijna 25 jaar werken bedrijven op vrijwillige basis samen om invulling te geven aan de [Tien Principes van UN Global Compact](#). Deze ervaring laat zien dat bedrijven niet alleen willen bijdragen aan ontwikkelingsdoelen, maar ook hun duurzame verdienvermogen en de weerbaarheid willen vergroten.

Vrijwillige maatregelen alleen zijn niet genoeg om bedrijven verantwoordelijk te houden voor mensenrechtenschendingen en milieuschade. Echter, vrijwillige ambitieuze acties en kennisuitwisseling, *gecombineerd* met verplichte maatregelen die aansluiten bij internationale richtlijnen, stimuleren bedrijven om niet alleen te rapporteren, maar ook om hun risico's te mitigeren.

Complimenten

Het uitgangspunt dat het wetsvoorstel 'implementatie sec' is van de CSDDD en er geen nationale koppen worden geïntroduceerd in dit Wetsvoorstel heeft geresulteerd in een zo getrouw mogelijke overname van de tekst van de EU-richtlijn. Dit vindt UN Global Compact belangrijk, om een gelijk speelveld voor bedrijven te waarborgen en geen onduidelijkheden te laten ontstaan. Daarnaast biedt de Europese richtlijn voldoende handvatten voor goede implementatie.

De opbouw van de memorie van toelichting (MvT) is helder en toegankelijk. Het algemene deel biedt bedrijven direct praktische informatie, terwijl het artikelsgewijze deel een uitgebreide toelichting biedt voor wie meer detail zoekt.

We waarderen de heldere verwijzing naar de UN Guiding Principles (UNGP's, 2012) en de OESO-richtlijnen (herzien in 2023) in de MvT, met name in secties 2.1 *Internationale normen op het gebied van IMVO* en 3.1 *Internationale richtlijnen*. De zes stappen van het zorgvuldigheidsproces (due diligence), zoals vastgelegd in de OESO-richtlijnen, worden duidelijk uiteengezet en ondersteund met illustraties (pagina's 5 en 100).

De aandacht voor deze internationale standaarden en stappen biedt herkenbaarheid voor bedrijven, zowel binnen als buiten Nederland. Het algemene deel biedt bedrijven direct praktische informatie, terwijl het artikelsgewijze deel een uitgebreide toelichting biedt voor wie meer detail zoekt.

Suggestie 1 - Verwijzing naar de 'Tien Principes van UN Global Compact'

UN Global Compact NL pleit ervoor om naast de UNGP's en OESO-richtlijnen ook de **Tien Principes van UN Global Compact** op te nemen, bijvoorbeeld in de MvT secties 2.1 en 3.1.



Deze principes vormen sinds 2004 een internationaal erkend internationaal duurzaamheidskader dat door meer dan 20,000+ bedrijven wereldwijd wordt toegepast en hebben betrekking op mensenrechten, arbeid, milieu en corruptiebestrijding. Ze bieden bedrijven een solide kader om duurzaamheidsdoelen te integreren in hun bedrijfsvoering en acties te ondernemen die bijdragen aan bredere VN-doelstellingen voor duurzame ontwikkeling.

Waarom toevoegen?

Het opnemen van deze wereldwijd gebruikte principes in de MvT maakt de herkenbaarheid voor bedrijven groter. Een groot aantal bedrijven maakt hier immers al gebruik van. Ook sluit het opnemen van deze principes direct aan bij de bredere VN-waarden die ook door Nederland onderschreven worden. Deze grotere herkenning en legitimiteit bij het internationale bedrijfsleven, kan implementatie van en ondersteuning bij deze EU-richtlijn vereenvoudigen.

Zie onder de Tien Principles in een afbeelding ter samenvatting zoals aangegeven op de UN Global Compact NL [website](#). Voor meer informatie per principe verwijzing we u graag naar de bijlage van dit document.

 MENSENRECHTEN	 ARBEID	 MILIEU	 ANTI-CORRUPTIE
<p>Principe 1: Bedrijven moeten de bescherming van internationaal afgekondigde mensenrechten ondersteunen en respecteren; en</p> <p>Principe 2: ervoor zorgen dat ze niet medeplichtig zijn aan mensenrechtenschendingen.</p>	<p>Principe 3: Bedrijven moeten de vrijheid van vereniging en de effectieve erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen handhaven;</p> <p>Principe 4: de uitbanning van alle vormen van dwangarbeid en verplichte arbeid;</p> <p>Principe 5: de effectieve afschaffing van kinderarbeid; en</p> <p>Principe 6: de uitbanning van discriminatie in arbeid en beroep.</p>	<p>Principe 7: Bedrijven moeten een voorzichtige aanpak van milieuproblemen steunen;</p> <p>Principe 8: initiatieven nemen om een grotere verantwoordelijkheid voor het milieu te bevorderen; en</p> <p>Principe 9: de ontwikkeling en verspreiding van milieuvriendelijke technologieën aanmoedigen.</p>	<p>Principe 10: Bedrijven moeten alle vormen van corruptie bestrijden, inclusief afpersing en omkoping.</p>

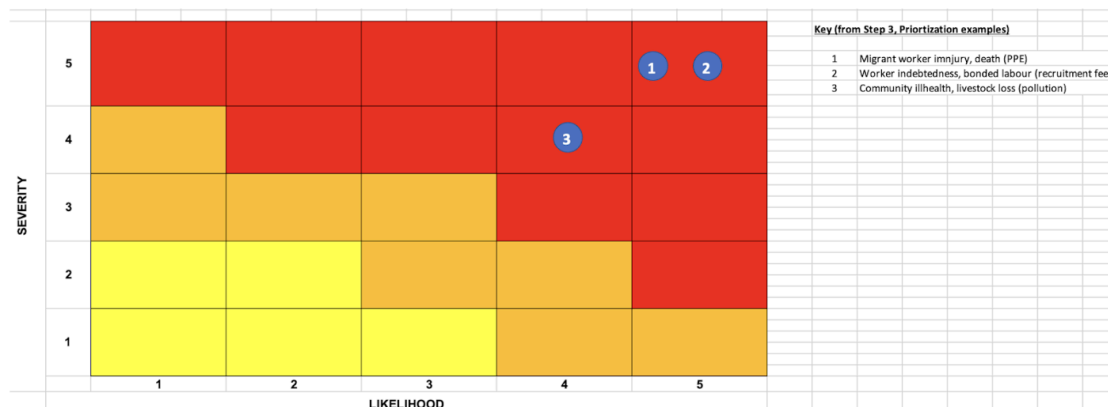
Suggestie 2 - Aanpassen van het risicomatrix-voorbeeld

In MvT Artikel 2.2.2.2 - *Prioritering potentiële en feitelijke nadelige gevolgen - Derde lid* kan een passend voorbeeld gegeven worden van een risicomatrix waarmee bedrijven de ernst van milieu- en mensenrechtenrisico's kunnen inschatten. Dit geeft concrete handvatten bij de implementatie.

Zoals het lid toelicht, moeten bedrijven prioriteren: de meest ernstige en waarschijnlijke gevolgen eerst aanpakken, gevolgd door minder ernstige en waarschijnlijke gevolgen. Het huidige voorbeeld kan onterecht de indruk wekken dat alleen ernstige risico's aandacht behoeven en dat minder ernstige risico's als 'acceptabel' worden gezien en geen actie vereisen.

Het is belangrijk om ook hier aan te sluiten bij internationaal gebruikte modellen, zoals door UN Global Compact met Shift ontwikkeld zijn en nu al door vele bedrijven gebruikt worden. Hierbij als voorbeeld de risicomatrix van UN Global Compact en Shift voor

mensenrechtenrisico's, zonder groene categorieën en met gebruik van de term 'salient', d.w.z. 'wezenlijke' risico's:



Deze matrix laat bedrijven risico's beoordelen op ernst (severity) en waarschijnlijkheid (likelihood) op een schaal van 1 tot 5. Het is vergelijkbaar met veel risicokaarten die tegenwoordig in bedrijven worden gebruikt (bijvoorbeeld op het gebied van gezondheid en veiligheid), maar een belangrijk verschil is dat een impact met ernstniveau 5 altijd prioriteit krijgt, ongeacht de waarschijnlijkheid, omdat ernst volgens de UNGP's doorslaggevend is.

Bedrijven bepalen eerst de 'ernstige en meest waarschijnlijke kwesties' (salient issues) voor onmiddellijke actie. Daarna volgen overige ernstige kwesties (nabije/middellange termijn). Tot slot worden resterende risico's aangepakt.

Voorstel terminologie: Wij raden aan dat bedrijven hun kwesties als volgt categoriseren:

- Minder ernstige kwesties (geel)
- Matig ernstige kwesties (oranje)
- Zeer ernstige kwesties (rood)

Suggestie 3 - Vermelden niet-commerciële ondersteuningsinitiatieven

Wij ondersteunen de beschrijving in de MvT sectie 2.2.5 - *Ondersteunende maatregelen voor ondernemingen* van maatregelen die de overheid biedt om bedrijven, met name het MKB, te helpen aan de IMVO-vereisten te voldoen.

Daarnaast adviseren wij om ook aandacht te besteden aan andere niet-commerciële initiatieven die bedrijven hierin ondersteunen, zoals het UN Global Compact-initiatief. UN Global Compact NL vraagt CEO's en bestuurders periodiek een Letter of Commitment te ondertekenen waarin zij toezeggen de Tien Principes na te streven, en om hier jaarlijks transparant over te communiceren door middel van een openbare, Communication on Progress-rapportage. In ruil daarvoor biedt het initiatief kennis, trainingen en mogelijkheden tot uitwisseling van ervaringen.

Door deelname aan dit soort initiatieven krijgen bedrijven en hun toeleveranciers toegang tot relevante due diligence-tools, zoals de Business & Human Rights Accelerator, en trainingen



die bedrijven begeleiden om een klimaattransitieplan op te stellen in samenwerking met het Science-Based Target Initiative (SBTi). Dit ondersteunt zowel de oorspronkelijke bedrijven als hun toeleveranciers in het vergroten van hun positieve IMVO-impact en naleving van de EU-richtlijn en het WIVO. Meer aandacht voor vrijwillige, niet-commerciële ondersteuningsinitiatieven in het wetsvoorstel IMVO zou bedrijven helpen om hun positieve duurzaamheidsimpact te vergroten en de EU-richtlijn en WIVO beter na te leven.

Suggestie 4 - Regeling voor een financiële bijdrage van de overheid

UN Global Compact stelt voor dat de wetgeving voorziet in overheidssteun om bedrijven, met name het MKB, te helpen de due diligence-verplichtingen op een goede manier in te voeren, zoals het aanbieden van training en ondersteuning door niet-commerciële initiatieven, bijvoorbeeld de SER, UN Global Compact NL of andere initiatieven gericht op het bevorderen van een multistakeholder aanpak.

Suggestie 5 - Zuivere vertaling en transpositie Europese richtlijn

UN Global Compact NL onderschrijft het belang van een zuivere transpositie van de Europese CS3D-richtlijn in het WIVO en hierbij zoveel mogelijk te streven naar standaardisatie. Wij constateren echter dat enkele vertalingen in de WIVO of de MvT minder nauwkeurig zijn, of er een vertaling gekozen wordt die afwijkt van de termen die in internationale standaarden of in de CSDDD worden gebruikt, wat mogelijke interpretatieverschillen kan veroorzaken. Hieronder geven we graag een aantal voorbeelden en suggesties ter verbetering.

- 1) Het vaststellen van nadelige gevolgen (“Identification of adverse impacts”) wordt vertaald als “het vaststellen van nadelige gevolgen”. Wij denken dat “het identificeren van nadelige gevolgen” een zuivere vertaling zou zijn.
- 2) Betekenisvolle samenwerking met betrokkenen (“meaningful stakeholder engagement”) wordt vertaald als “betekenisvolle samenwerking met betrokkenen” in plaats van de letterlijke vertaling “betekenisvolle betrokkenheid van belanghebbenden (of betrokkenen)”. Dit laatste heeft de voorkeur en dekt de lading beter.
- 3) De term “betrokkene” wordt aangehouden voor “stakeholder”. Wij zijn voorstander om de term “belanghebbende” te gebruiken, omdat de term betrokkene insinueert dat de entiteit al betrokken is terwijl dat bij belang-/rechthebbenden niet altijd het geval is. Zolang de belanghebbende wordt betrokken in het proces, volg je de juiste aanpak conform CSDDD en internationale standaarden. Mocht de term belanghebbende problematisch zijn gezien de definities die in Nederlands recht bestaan, heeft de term “stakeholder” de voorkeur boven de term “betrokkene”.
- 4) Artikel 2.2.5.1 Klachtenprocedure
 - De wet verwijst in paragraaf 3c en ook in artikel 2.2.5.2 naar de klokkenluiderswet. Let op: de klokkenluidersmechanismen zijn niet hetzelfde als het klachtenmechanisme op operationeel niveau. Bescherming tegen represailles en het

waarborgen van de anonimiteit van de klager met betrekking tot klokkenluider en klager onder de CSDDD vereisen mogelijk een andere aanpak.

- Paragraaf 5 merkt op dat als de klacht gegrond is, de onderneming passende maatregelen neemt. Wij stellen voor om duidelijk te maken dat de onderneming passende maatregelen neemt en een herstel biedt zoals vermeld in artikel 2.2.4.4
- 5) Artikel 2.2.5.2 Kennisgevingsmechanisme
- “Notification mechanism” wordt vertaald als “kennisgevingsmechanisme”. Idealiter kiest Nederland ervoor om UNGP termen te gebruiken (operational level grievance mechanism).
 - Paragraaf 3 vermeldt vertrouwelijkheid van klachten en bescherming tegen represailles. Voeg toe dat het mechanisme ook anonimiteit van klachten moet toestaan. Het waarborgen van vertrouwelijkheid van klachten en het bieden van de mogelijkheid om anonieme klachten in te dienen, zijn twee verschillende dingen. CSDDD biedt de mogelijkheid om anonieme klachten in te dienen (Artikel 14.5)
- 6) In de Engelstalige versie van de richtlijn ([overweging 33](#)) komt het gebruik van de term *gender responsive* voor. Voor een consistente en duidelijke weergave in het Nederlands bevelen wij aan om in pagina 87 van de MvT deze term te vertalen als *gender responsief*, in lijn met bestaand overheidsbeleid.
- 7) Wij stellen voor om de WIVO-definitie van een risicofactor (pagina 43) beter aan te laten sluiten bij Overweging 33 in de Europese richtlijn. Deze richtlijn benadrukt het belang van zorgvuldigheid op het gebied van mensenrechten met oog voor kwetsbare en gemarginaliseerde groepen, en individuele of groepskenmerken (zoals gender, leeftijd, ras, seksualiteit, en andere intersectionele factoren).

Suggestie 6 – Verduidelijking begrip

Enkele begrippen zijn wellicht nog niet duidelijk voor bedrijven binnen de WIVO en/of MvT, wat de effectieve implementatie van de nationale wetgeving zou kunnen verhinderen. Wij raden aan om enkele begrippen te verduidelijken en concrete voorbeelden toe te voegen, zoals:

- “Nederlands grondgebied” (artikel 1.2.4) - als een bedrijf bijvoorbeeld opereert in de Noordzee, valt het dan onder de jurisdictie van deze wet? Een definitie of verwijzing naar de relevante wetgeving die het definieert zou dit kunnen verduidelijken.
- “leefbaar loon” of “eerlijk loon” (pagina 37 van de MvT) - de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO of ILO) heeft sinds maart 2024 een wereldwijde definitie (meer informatie kan [hier](#) gevonden worden, of in artikel 5 van de [overeenkomst](#)):
“the wage level that is necessary to afford a decent standard of living for workers and their families, taking into account the country circumstances and calculated for the work performed during the normal hours of work; calculated in accordance with the ILO’s principles of estimating the living wage, as outlined below; to be achieved through the wage-setting process in line with ILO principles on wage setting.”
- Concrete handvatten voor het bepalen van een leefbaar loon en praktische ondersteuning benoemen waarmee bedrijven een leefbaar loon kunnen berekenen,



bijvoorbeeld [IDH](#) of [WageIndicator Foundation](#), die gratis tools beschikbaar maken (zie ook suggestie 3).

Vraag 2. Wat vinden stakeholders van het toezicht op financiële ondernemingen zoals geregeld in dit wetsvoorstel, waarin de ACM wordt aangewezen als toezichthouder, en er geen onderscheid wordt gemaakt voor het toezicht op de financiële sector?

Voor het toezicht op (de voortgang van) het klimaattransitieplan wordt de Autoriteit Consument & Markt (ACM) aangewezen. De Autoriteit Financiële Markten (AFM) houdt al toezicht op financiële instellingen. Voor UN Global Compact NL is van belang dat dit naadloos op elkaar aansluit en er geen dubbele rapportages moeten worden gedaan. Dit bevordert een consistent regelgevend kader en voorkomt fragmentatie.



Bijlage:

De Tien Principes van UN Global Compact

- **Principe 1: Bedrijven moeten de bescherming van internationaal uitgeroepen mensenrechten ondersteunen en respecteren.**
 - Dit principe beschrijft de overkoepelende verwachting van het UN Global Compact van bedrijven ten aanzien van mensenrechten, namelijk het respecteren en ondersteunen van mensenrechten. Mensenrechten respecteren betekent dat een bedrijf de nodige zorgvuldigheid moet betrachten om schending van mensenrechten te voorkomen (“do no harm”) en nadelige gevolgen voor mensenrechten waarbij het betrokken is, moet aanpakken. Naast het respecteren van mensenrechten worden bedrijven ook aangemoedigd om actie te ondernemen om mensenrechten te ondersteunen. Dit betekent dat men de mogelijkheid ziet om vrijwillig actie te ondernemen om een positieve bijdrage te leveren aan de bescherming en naleving van mensenrechten, hetzij door middel van core business, strategische sociale investeringen/ filantropie, betrokkenheid bij overheidsbeleid/advocacy, en/of partnerschappen en andere collectieve actie. Actie om mensenrechten te ondersteunen moet een aanvulling zijn op en geen vervanging van actie om mensenrechten te respecteren. Er moet speciale aandacht worden besteed aan de rechten van kwetsbare groepen, zoals vrouwen, kinderen, mensen met een handicap, inheemse volkeren, migrerende werknemers, ouderen, enz.

- **Principe 2: Bedrijven moeten ervoor zorgen dat ze niet medeplichtig zijn aan mensenrechtenschendingen.**
 - Medeplichtigheid betekent betrokken zijn bij een mensenrechtenschending die een ander bedrijf, een overheid, een individu of een andere groep veroorzaakt. Het risico op medeplichtigheid aan mensenrechtenschendingen kan bijzonder groot zijn in gebieden met zwak bestuur en/of waar mensenrechtenschendingen wijdverspreid zijn. Het risico op medeplichtigheid bestaat echter in elke sector en in elk land. De eis om mensenrechten te respecteren, volgens Global Compact Principle 1 en de UN Guiding Principles on Business and Human Rights, omvat het vermijden van medeplichtigheid, wat een andere manier is, naast hun eigen directe bedrijfsactiviteiten, waarop bedrijven het risico lopen het genot van mensenrechten te verstoren. Het risico op een beschuldiging van medeplichtigheid wordt verkleind (maar niet geëlimineerd) als een bedrijf een systematische managementaanpak voor mensenrechten heeft, inclusief due diligence-processen die de zakelijke relaties van de entiteit bestrijken. Dergelijke processen moeten de mensenrechtenrisico's identificeren en voorkomen of beperken waarbij het bedrijf betrokken kan zijn via links met zijn producten, activiteiten of diensten.

- **Principe 3: Bedrijven moeten de vrijheid van vereniging en de effectieve erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen handhaven.**



- Vrijheid van vereniging impliceert respect voor het recht van alle werkgevers en alle werknemers om vrij en vrijwillig groepen op te richten en zich daarbij aan te sluiten voor de bevordering en verdediging van hun beroepsbelangen. Zowel werknemers als werkgevers hebben het recht om hun eigen organisaties op te richten, er lid van te worden en ze te leiden zonder inmenging van de staat of enige andere entiteit. Iedereen, ook werkgevers, heeft recht op vrijheid van meningsuiting en mening, ook over het onderwerp vakbonden - op voorwaarde dat de uitoefening van dit recht geen inbreuk maakt op het recht van een werknemer op vrijheid van vereniging. Collectieve onderhandelingen zijn een vrijwillig proces of vrijwillige activiteit waarbij werkgevers en werknemers hun relaties bespreken en onderhandelen, in het bijzonder de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden en de regeling van de relaties tussen werkgevers, werknemers en hun organisaties. Deelnemers aan collectieve onderhandelingen zijn werkgevers zelf of hun organisaties, en vakbonden of, bij afwezigheid daarvan, vertegenwoordigers die vrijelijk door de werknemers zijn aangewezen. Een belangrijk onderdeel van de effectieve erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen is het "beginsel van goede trouw". Dit is belangrijk voor het behoud van een harmonieuze ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen. Dit beginsel houdt in dat de sociale partners samenwerken en alles in het werk stellen om via echte en constructieve onderhandelingen tot een overeenkomst te komen, en dat beide partijen ongerechtvaardigde vertragingen bij de onderhandelingen vermijden. Het principe van goede trouw impliceert geen vooraf bepaald onderhandelingsniveau en vereist geen verplichte onderhandelingen van de kant van werkgevers of werknemers en hun organisaties.
- **Principe 4: Bedrijven moeten alle vormen van dwangarbeid en verplichte arbeid uitbannen.**
 - Dwangarbeid of verplichte arbeid is elk werk of elke dienst die van een persoon wordt gevraagd onder dreiging van een straf en waarvoor die persoon zichzelf niet vrijwillig heeft aangeboden. Het verstrekken van loon of een andere vergoeding aan een werknemer betekent niet noodzakelijkerwijs dat de arbeid niet gedwongen of verplicht is. Arbeid moet van rechtswege vrij worden gegeven en werknemers moeten vrij zijn om te vertrekken in overeenstemming met vastgestelde regels.
- **Principe 5: Bedrijven moeten zich inzetten voor de effectieve afschaffing van kinderarbeid.**
 - De term "kinderarbeid" mag niet worden verward met "jeugdwerk" of "studentenwerk". Kinderarbeid is een vorm van uitbuiting die een schending is van een mensenrecht en het wordt erkend en gedefinieerd door internationale instrumenten. Het is het verklaarde beleid van de internationale gemeenschap en van bijna alle regeringen om kinderarbeid af te schaffen. Hoewel de term "kind" alle meisjes en jongens onder de 18 jaar omvat, moeten niet alle kinderen onder de 18 uit het arbeidsproces worden gehaald: de basisregels onder internationale normen maken onderscheid tussen aanvaardbaar en



onaanvaardbaar werk voor kinderen op verschillende leeftijden en in verschillende stadia van hun ontwikkeling.

- **Principe 6: Bedrijven moeten discriminatie in arbeid en beroep uitbannen.**
 - Discriminatie in tewerkstelling en beroep betekent mensen verschillend of minder gunstig behandelen omwille van kenmerken die geen verband houden met hun verdienste of de inherente vereisten van de job. In de nationale wetgeving omvatten deze kenmerken gewoonlijk: ras, huidskleur, geslacht, godsdienst, politieke overtuiging, nationale afkomst, sociale afkomst, leeftijd, handicap, hiv/aids-status, vakbondslidmaatschap en seksuele geaardheid. Principe 6 staat bedrijven echter toe om aanvullende gronden in overweging te nemen waarop discriminatie in arbeid en beroep kan plaatsvinden. Discriminatie kan zich voordoen bij verschillende werkgerelateerde activiteiten. Hieronder valt de toegang tot werk, tot bepaalde beroepen, promoties en tot training en beroepskeuzevoorlichting. Bovendien kan het zich voordoen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden.

- **Principe 7: Bedrijven moeten het voorzorgsbeginsel hanteren bij de aanpak van milieuproblemen.**
 - Voorzorg omvat de systematische toepassing van risicobeoordeling, risicobeheer en risicocommunicatie. Als er een redelijk vermoeden van schade bestaat, moeten besluitvormers het voorzorgsbeginsel toepassen en rekening houden met de mate van onzekerheid die uit de wetenschappelijke evaluatie naar voren komt. Bij het bepalen van het “aanvaardbare” risiconiveau spelen niet alleen een wetenschappelijk-technologische evaluatie en een economische kosten-batenanalyse een rol, maar ook politieke overwegingen zoals de aanvaardbaarheid voor het publiek. Vanuit het oogpunt van het overheidsbeleid wordt voorzorg toegepast zolang de wetenschappelijke informatie onvolledig is of geen uitsluitsel geeft en het bijbehorende risico nog steeds te hoog wordt geacht om aan de samenleving te worden opgelegd. Het risiconiveau heeft meestal betrekking op normen voor milieu, gezondheid en veiligheid.

- **Principe 8: Bedrijven moeten initiatieven nemen om een grotere verantwoordelijkheid voor het milieu te bevorderen.**
 - In hoofdstuk 30 van Agenda 21 heeft de Wereldmilieutop van Rio in 1992 de rol van het bedrijfsleven in de agenda voor duurzame ontwikkeling als volgt omschreven: “Bedrijven en de industrie moeten meer aan zelfregulering doen, geleid door passende codes, handvesten en initiatieven die in alle elementen van de bedrijfsplanning en besluitvorming zijn geïntegreerd, en openheid en dialoog met werknemers en het publiek bevorderen.” De Verklaring van Rio zegt dat bedrijven de verantwoordelijkheid hebben om ervoor te zorgen dat activiteiten binnen hun eigen activiteiten geen schade toebrengen aan het milieu. De maatschappij verwacht van bedrijven dat ze goede actoren zijn in de gemeenschap. Bedrijven verwerven hun legitimiteit door te voldoen aan de behoeften van de maatschappij, en de maatschappij uit steeds meer een



duidelijke behoefte aan meer milieuvriendelijke duurzame praktijken.

- **Principe 9: Bedrijven moeten de ontwikkeling en verspreiding van milieuvriendelijke technologieën stimuleren.**
 - Milieuvriendelijke technologieën, zoals gedefinieerd in Agenda 21 van de Verklaring van Rio, moeten het milieu beschermen, minder vervuilend zijn, alle hulpbronnen op een duurzamere manier gebruiken, meer van hun afval en producten recycleren en restafval op een meer aanvaardbare manier verwerken dan de technologieën waarvoor ze werden gebruikt als vervanging. Ze omvatten een verscheidenheid aan schonere productieprocessen en technologieën voor het voorkomen van vervuiling, evenals end-of-pipe- en monitoringtechnologieën. Daarnaast omvatten ze knowhow, procedures, goederen en diensten, apparatuur, en organisatorische en managementprocedures. In gevallen waarin productieprocessen die hulpbronnen niet efficiënt gebruiken, reststoffen genereren en afval lozen, kunnen milieuvriendelijke technologieën worden toegepast om de operationele inefficiënties, de uitstoot van milieugevaarlijke stoffen, de blootstelling van werknemers aan gevaarlijke materialen en de risico's op milieurampen te verminderen.

- **Principe 10: Bedrijven zouden moeten werken tegen corruptie in al haar vormen, inclusief afpersing en omkoping.**
 - Het tiende principe tegen corruptie werd in 2004 aangenomen en verplicht de deelnemers aan het UN Global Compact niet alleen om omkoping, afpersing en andere vormen van corruptie te vermijden, maar ook om proactief beleid en concrete programma's te ontwikkelen om corruptie intern en binnen hun toeleveringsketens aan te pakken. Bedrijven worden ook uitgedaagd om collectief samen te werken met het maatschappelijk middenveld, de Verenigde Naties en overheden om een transparantere wereldeconomie te realiseren. Corruptie kan vele vormen aannemen, variërend van het kleine gebruik van invloed tot geïnstitutionaliseerde omkoping. Transparency International definieert corruptie als "het misbruik van toevertrouwde macht voor privégewin". Dit kan niet alleen financiële winst betekenen, maar ook niet-financiële voordelen.