



“Le Società Benefit rispettano i diritti umani?” SSIR Autunno 2017: la risposta di B Lab

Nel loro recente articolo "Le Società Benefit rispettano i diritti umani?", Joanne Bauer ed Elizabeth Umlas sollevano preoccupazioni sul valore della struttura legale della Società Benefit e sul rigore della certificazione B Corporation, in particolare per quanto riguarda la protezione e la promozione dei diritti umani. Sebbene i punti seguenti abbiano lo scopo di fornire chiarezza sulla struttura legale delle Società Benefit e sull'attuale processo e requisiti per la certificazione B Corp, conveniamo che B Lab trarrebbe vantaggio da un maggiore dialogo con il movimento Business and Human Rights (BHR). Questo ci aiuterebbe a migliorare continuamente la nostra capacità di valutare con precisione l'impatto delle aziende sui diritti umani, in particolare poiché un numero crescente di aziende multinazionali e pubbliche vuole entrare a far parte del movimento B Corp.

I diritti umani sono stati un argomento centrale di discussione nel Multinational Public Markets Advisory Council ([MPMAC](#)) di B Lab, incaricato di consigliare B Lab sulla creazione di un percorso significativo e gestibile per la certificazione B Corp delle multinazionali, le cui proposte iniziali saranno messe a disposizione per ricevere feedback e commenti entro la fine del 2017. Sebbene Bauer e Umlas pongano una domanda provocatoria e utile, che però non affronteremo qui, mettendo in discussione il fatto che un'azienda possa diventare troppo grande per rispettare adeguatamente i diritti umani, indipendentemente dalle buone intenzioni o dalla forma giuridica, il lavoro di B Lab e dell'MPMAC si è generalmente incentrato sulla creazione di standard più elevati e requisiti supplementari affinché queste aziende si unissero alla comunità globale delle B Corp Certificate. Più in generale, il B Impact Assessment nel suo insieme è sottoposto a un processo di miglioramento continuo, che si aggiorna in cicli triennali per incorporare il feedback di utenti, stakeholder ed esperti, con la prossima versione prevista per il lancio nel gennaio 2019. Chiunque fosse interessato può contribuire con un [feedback generale o specifico](#).

Per quanto riguarda la struttura giuridica delle Società Benefit, Bauer e Umlas sottolineano correttamente che non esiste ancora alcuna giurisprudenza su questo tipo di società. Tuttavia, potrebbero aver sottovalutato il potenziale di questo nuovo strumento di governance, che promuove un processo decisionale più efficace ed etico e responsabilizza le aziende rispetto ai diritti umani. Le sentenze dei tribunali sono solo uno dei modi in cui il diritto societario guida il processo decisionale aziendale: più spesso, i consigli di amministrazione e i risk manager che li

consigliano prendono decisioni avverse al rischio secondo quanto, a loro giudizio, è probabile che si verifichi un *potenziale* contenzioso in base ai fatti e circostanze specifici e al diritto societario pertinente.

Poiché il diritto societario pertinente a una Società Benefit amplia il dovere fiduciario degli amministratori nel considerare l'impatto delle loro decisioni su tutti gli stakeholder, comprese le decisioni che potrebbero violare i diritti umani, gli azionisti delle Società Benefit hanno nelle loro mani il potere senza precedenti di agire ed essere responsabili del *rischio plausibile* del contenzioso, oltre che del contenzioso stesso. E, come sottolineano Bauer e Umlas, i possibili esiti di tale contenzioso per le Società Benefit non sarebbero determinati dal fatto che alcune violazioni dei diritti umani sono legali in alcune giurisdizioni e non risulterebbe in un maggiore ritorno per gli azionisti. In questo caso, il risultato sarà determinato dal fatto che gli amministratori abbiano omesso di esercitare il loro maggiore dovere fiduciario e il loro obbligo di “operare in modo responsabile e sostenibile”. Questo potrebbe essere un punto di svolta per i difensori dei diritti umani, ed è uno dei motivi per cui esperti di diritto societario come il giudice capo della Corte suprema del Delaware Leo E. Strine, Jr. afferma in un [articolo della Harvard Business Law Review](#) che la Società Benefit “offre un potere effettivo a coloro che difendono l'idea che le aziende dovrebbero fare la cosa giusta”, e in un [paper scritto per la University of Pennsylvania Law School Institute for Law and Economics](#) che la Società Benefit rappresenta un passo avanti per coloro che credono che si dovrebbe dare maggiore protezione anche ad altri stakeholder piuttosto che agli azionisti in materia di diritto societario.

Per quanto riguarda il processo e i requisiti per la certificazione B Corp, come giustamente sottolineano Bauer e Umlas, la certificazione B Corp si basa su tre pilastri fondamentali: standard più elevati di performance, responsabilità e trasparenza nei confronti dei propri stakeholder. I requisiti di performance vengono valutati attraverso il [B Impact Assessment](#), uno strumento di gestione dell'impatto curato dall'organizzazione no-profit B Lab e supervisionato da uno [Standards Advisory Council](#) indipendente.

Il B Impact Assessment si compone di due parti principali:

La prima è una parte con punteggio dell'assessment che misura le pratiche positive e ambiziose delle aziende attraverso domande pensate per provocare l'implementazione di misure oltre i minimi previsti dalle attuali norme di legge e di mercato. Premia le aziende che implementano pratiche come quella di pagare più del salario minimo legale offrendo un salario di sussistenza effettivo ai propri lavoratori; andare oltre la revisione delle proprie performance a livello operativo per cominciare a analizzare tutta la catena di fornitura secondo performance sociali e ambientali; e disporre di business model specifici progettati per generare un impatto positivo, come lo sviluppo di prodotti di energia rinnovabile per i clienti più bisognosi, o la creazione di programmi di assunzione per rimpatriati o rifugiati.

La seconda parte dell'assessment, consiste nel Disclosure Questionnaire, e non prevede punteggio. Si concentra sugli impatti sensibili, controversi e potenzialmente negativi delle

prestazioni e dell'impatto di un'azienda, come l'elusione fiscale, l'acquisizione di terreni su larga scala o l'"accaparramento di terreni", la discriminazione e il lavoro minorile. Il modo in cui operano queste due sezioni e come sono progettate per completarsi a vicenda, purtroppo non è adeguatamente descritto nell'articolo di Bauer e Umlas, che arrivano perciò a generare conclusioni potenzialmente errate.

Bauer e Umlas affermano che il punteggio richiesto per la certificazione di 80 punti su 200 disponibili è basso perché "un'azienda potrebbe facilmente qualificarsi ottenendo un punteggio relativamente basso di 16 o 17 su 40 punti in ciascuna delle cinque aree". Per un rapido contesto, il punteggio medio ottenuto dalle circa 15.000 aziende che hanno partecipato al B Impact Assessment è di 50 punti circa, quindi un punteggio verificato di 80 potrebbe non essere così basso come credono gli autori. Uno dei motivi per cui c'è così tanto margine al di sopra del punteggio minimo di 80 richiesto per la certificazione è che il punteggio si ottiene solo con un impatto positivo che si estende oltre le norme attuali. I punti sono difficili da ottenere e molte delle pratiche ambiziose e positive sono fuori portata anche per le principali aziende ad alto impatto. Mentre si potrebbe certamente discutere se il punteggio richiesto dovrebbe essere 80 o un altro, l'intenzione generale è questa: i punti non si ottengono per conformità con le normative vigenti. Un'azienda non deve essere "perfetta" per ottenere la certificazione B Corp, ma deve dimostrare un livello sufficiente di risultati su queste metriche aspirazionali in tutti gli aspetti delle pratiche sociali e ambientali.

Ma, allora, perché gli argomenti del Disclosure Questionnaire, così importanti per comprendere l'impatto di un'azienda, sono privi di punteggio? Mentre Bauer e Umlas lo descrivono come "il problema del DQ", perché per loro i potenziali impatti negativi non sono sufficientemente presi in considerazione nei requisiti per la certificazione, B Lab ritiene che sia vero il contrario. Separare il DQ e mantenerlo senza punteggio non è appropriato solo a livello concettuale, ma anche perché ci aiuta a riconoscere e mettere in evidenza problematiche che richiedono indagini e revisioni prima che un'azienda possa ottenere la certificazione B Corp. Questo indipendentemente dal fatto che il punteggio B verificato dell'azienda sia superiore al minimo di 80.

B Lab ritiene che pratiche positive e aspirazionali e pratiche negative o violazioni dei diritti non possano e non debbano essere equiparate: tentare di farlo presuppone che sia possibile "compensare" cose come le violazioni dei diritti umani con altre buone pratiche. Donare in beneficenza o pagare ai dipendenti un salario dignitoso non può annullare i potenziali danni generati altrove da pratiche negative come le violazioni dei diritti umani. I due tipi di impatto sono unici e incommensurabili e la loro combinazione "nasconderebbe" tali impatti negativi in un punteggio complessivo, fornendo un quadro incompleto o poco chiaro delle prestazioni dell'azienda.

Invece di assegnare un punteggio alle questioni relative all'impatto negativo comprese nel DQ, queste vengono esaminate individualmente per la loro rilevanza da B Lab e dal suo Standards Advisory Council per determinare se l'azienda è idonea alla certificazione o se è necessario

intraprendere ulteriori misure, come chiedere ulteriore trasparenza su alcune questioni, un miglioramento o il diniego/revoca della certificazione, *indipendentemente* dal punteggio ottenuto dall'azienda. Questi temi diventano quindi la base della certificazione: mentre un'azienda non è tenuta a svolgere alcuna pratica individuale presente nella parte con punteggio dell'assessment, il DQ dovrebbe essere considerato più critico e centrale per l'idoneità delle aziende alla certificazione, perché ogni domanda del DQ viene esaminata individualmente e potrebbe squalificare l'azienda dalla certificazione o una B Corp dalla ricertificazione. Questa revisione è inoltre supportata dal controllo dei precedenti e da un processo di reclamo pubblico mediante il quale B Lab esamina in modo indipendente ogni azienda in merito a eventuali questioni sensibili identificate durante il processo di certificazione o ricertificazione biennale o dagli stakeholder interessati in qualsiasi momento.

Mettere in evidenza alcuni esempi di B Corp che hanno avuto una stampa negativa o accuse di impatto negativo (senza informarsi sul contesto di tali rapporti o accuse) per trarre conclusioni sulle oltre 2.000 B Corp nel loro insieme, come fanno Bauer e Umlas, è generalizzare troppo. Mediante i processi di cui sopra, tutte le B Corp certificate hanno dovuto analizzare i loro impatti negativi e sono soggette a un processo continuo di revisione per la ricertificazione e attraverso il meccanismo di reclamo pubblico.

Una cosa sembra chiara. Così come il mondo ha bisogno di conversazioni ponderate e di sostegno sul tema del business e dei diritti umani, c'è anche bisogno di strumenti di governo societario come la Società Benefit, di strumenti di gestione come il B Impact Assessment e di leader aziendali come le B Corp certificate disposti a sottomettersi a rigorosi standard di terze parti per verificare le proprie prestazioni e trasparenza. Le Società Benefit forniscono l'infrastruttura legale abilitante, come sottolineano Bauer e Umlas, per considerare l'impatto sugli stakeholder - incluso il rispetto dei diritti umani - al di là di ciò che possono fare le aziende tradizionali, che non hanno questa struttura. Il B Impact Assessment rappresenta una roadmap gratuita e offre un toolkit a tutte le aziende che vogliono mettere in pratica questi principi. E le B Corp certificate, sebbene non siano aziende "perfette", fungono da leader di un movimento più ampio per costruire un'economia inclusiva che possa creare una prosperità condivisa e duratura per tutti. Questa è la visione condivisa dei movimenti BHR e B Corp, ed è certo più probabile che si trasformi in realtà se riusciamo a lavorare più strettamente tra di noi e con gli altri.