



人权理事会
工商业与人权论坛
第一届会议
2012年12月4日至5日

工商业与人权论坛讨论纪要，主席约翰·鲁格编写

概要

本文件为2012年12月4日至5日举行的首届工商业与人权年度论坛讨论纪要。论坛规模大(21次实质会议)而纪要篇幅有限，故本文在深度和广度上不能涵盖论坛的所有讨论。本文件概述论坛议事情况。应结合会议构想说明、收到的声明、提交的书面文件和论坛网站上的会议网上录音，将本文件作为内容提要加以阅读。

目录

	段次	页次
一. 导言	1-6	3
二. 开幕高级别会议	7-16	4
三. 《指导原则》通过一年半之后的回顾：平行会议.....	17-61	5
A. 国家的保护义务	17-23	5
B. 公司的尊重责任	24-32	6
C. 全球治理框架的作用	33-41	7
D. 利用司法补救	42-51	8
E. 利用非司法补救	52-61	9
四. 《指导原则》的实施方面的挑战：平行会议.....	62-118	10
A. 国家的保护义务的履行面临的挑战	62-69	10
B. 企业的尊重责任的履行面临的挑战	70-80	10
C. 民间社会在推进实施《指导原则》方面发挥 作用所面临的挑战	81-87	11
D. 联合国系统的执行面临的挑战	88-95	12
E. 受冲突影响的情况	96-102	13
F. 中小企业	103-110	14
G. 影响土著人民的企业	111-118	15
五. 专题会议	119-159	16
A. 《指导原则》和新受众——挑战和机会： 全球契约参与方和民间社会的视角	119-128	16
B. 公共财政推进《指导原则》的作用	129-136	17
C. 制定一项为实施《指导原则》开展全面能力 建设的议程	137-143	17
D. 金融部门的作用	144-150	18
E. 负责任的合同原则	151-159	19
六. 工作组的发言	160-161	20
七. 闭幕会议	162-175	20

一. 引言

1. 人权理事会第 17/4 号决议决定，在人权与跨国公司和其他工商企业问题工作组的指导下设立工商业与人权年度论坛。设立该论坛是为了探讨《工商业与人权指导原则》(A/HRC/17/31, 附件)实施过程中的趋势和挑战；促进在与工商业和人权相关问题上的对话与合作，包括特定行业面临的挑战、经营环境、或与特定权利或群体有关的问题；确定最佳做法。首届年度论坛于 2012 年 12 月 4 日至 5 日在日内瓦举行。12 月 3 日举行了会外活动和筹备会议。
2. 根据第 17/4 号决议，论坛主席由人权理事会主席任命，以个人身份任职，负责编写论坛讨论纪要，供工作组和论坛与会者参阅。本报告即按此要求提交。
3. 论坛的筹办在工作组指导下开展，工作组制定了战略，以便发挥论坛的最大潜力，使其成为来自各区域的相关利益攸关方参与工商业与人权对话的主要年度平台，并加大努力，争取有效、全面地实施《指导原则》。论坛筹备期间，工作组通过 2012 年 5 月 10 日的磋商等方式听取了利益攸关方提供关于论坛主题和模式(A/HRC/WG.12/2/1, 第 5 段)的想法。为确保论坛有现实意义并确保利益攸关方参与，工作组决定请外部专家和伙伴协助，合办不同的实质性会议，由工作组决定会议的职权范围并给予总体指导。
4. 论坛具有多利益攸关方的特性，因为人权理事会第 17/4 号决议规定，论坛应面向所有利益攸关方，包括国家，工商企业和协会及民间社会。来自 80 多个国家的近 1,000 名与会者注册参加论坛，远超过主办方的预期。¹ 约 50 个国家的政府、150 家工商企业、170 个民间社会组织、5 个国际工会网络和约 20 个国际人权机构，以及至少 15 个联合国系统专门机构和 17 个国际和区域机构注册参加论坛。与会者包括直接受工商业运营影响的利益攸关方。男性和女性与会者人数相当。
5. 论坛期间，两天的正式会议包括 21 场实质性会议，主题为《工商业与人权指导原则》实施过程中的趋势和挑战。会上回顾了相关利益攸关方的初步工作；讨论了实施工作中现有和将面临的挑战；指出了机会以及国家和工商企业各方行动的优先事项。此外，论坛期间的几次分会讨论了特定行为方的作用或问题领域。工作组还主持了两次分会，介绍自身的工作内容。²
6. 最后，论坛期间，与会者组织了 12 次会外活动，多个组织报名申请在促进关于信息和《指导原则》实施工具的非正式交流“市场”参展。

¹ 注册的组织名单见 www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ForumonBusinessandHR2012.aspx。

² 工作方案和会议概念说明见 A/HRC/FBHR/2012/INF.1。会议视频、利益攸关方提交的资料、书面声明和发言人的陈述见 www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ForumonBusinessandHR2012.aspx。

二. 开幕高级别会议

7. 2012年12月4日，几位高级别发言人主持了论坛开幕，他们谈及国际社会应如何从制定工商业与人权原则转向实际实施工作。

8. 人权理事会主席劳拉·杜普伊·拉塞尔在欢迎辞中强调，过去十年中，人权理事会在国际社会推进工商业与人权议程的工作中发挥了主导作用，并强调论坛受到的大量关注证明了这一问题的重要性。

9. 论坛主席约翰·鲁格作了开幕发言，简要介绍了讨论的总体背景。他指出，由于全球化，市场力量和社会管理市场力量产生的不利影响的能力之间的治理差距扩大。主席解释道，《指导原则》指明了道路，说明了如何在工商业与人权方面加强并更好地统一公共、民间和企业管理体系，以便产生相互促进的机制并促成变化。2011年6月以来，《指导原则》的核心内容已被众多国际和国家标准制订机构、公司和其他利益攸关方群体采纳。最后，主席指出了未来值得注意的三大问题：需加大能力建设力度；《指导原则》带来的某些一致性和累积势头可能会减弱，除非通过信息共享和权威性评注予以强化。需要处理当前在企业对严重侵犯人权行为的责任方面法律缺乏明确性这一问题。

10. 人权与跨国公司和其他工商企业问题工作组主席一报告员普凡·塞尔凡纳森代表工作组致开幕词。他强调，工作组希望论坛成为促进利益攸关方之间的真正交流和集体学习的场所，对工作组也是如此，重点是发现在各区域传播和执行《指导原则》的机会以及各行为方实施和运用《指导原则》三大支柱的经验。

11. 联合国人权事务高级专员纳瓦内泰姆·皮莱呼吁各国政府加大努力缩小治理上的差距，这种差距是导致当前经济危机发生和持续的一大原因，还呼吁公司与政府就此开展合作。她回顾道，《指导原则》指出，负责任治理需要充分的监管和政策框架，以防止并补救与公司有关的侵犯人权行为；负责任的经营意味着在经营中尊重人权；责任制和获得补救的权利是国际人权体制的核心，也应成为关于《指导原则》的讨论的核心；联合国人权事务高级专员办事处(人权高专办)应遵循秘书长在提交人权理事会的报告(A/HRC/21/21 和 Corr.1)中提出的建议以及人权理事会第21/5号决议，在推进执行《指导原则》的工作中发挥作用。

12. 美利坚合众国主管民主、人权和劳工事务的助理国务卿 Michael Posner 强调，《指导原则》超越了企业社会责任的传统概念。他强调国家的首要作用和保护人权的职责，并建议各国应各自并集体履行该职责。他以美国制定的在刚果民主共和国和缅甸经营的公司的报告指导原则为例，认为政府在某些情况下应考虑对公司规定要求。他还以言论自由权利和因特网治理为例，称政府应知道何种情况下最好不采取行动。关于公司责任，Posner 先生强调了以下需要：公司高层的人权承诺；有效的内部实施系统；制定衡量进步的标准；民间社会等外部利益攸关方的参与；行业集体行动。

13. 欧洲联盟人权事务特别代表 Stavros Lambrinidis 指出,《指导原则》是欧洲联盟制定政策以及其成员国目前在制定工商业与人权国家行动计划的进程中的主要参照标准。他强调了欧盟委员会为大公司的披露要求立法的举措和欧洲联盟支持的指导原则制定工作:近期发布的以《指导原则》为基础的中小企业人权问题介绍指南;即将发布的用于以下三个行业的公司的指南:石油和天然气、信息和通信技术、就业和招聘机构。

14. 国际劳工组织(劳工组织)负责政策的副总干事主要谈及劳工组织——连同政府、雇主和公会这三方成员——如何推进履行公司尊重的人权的责任。她引述秘书长提出的改善劳工组织、联合国人权机构和人权高专办之间的协调与合作以促进执行《指导原则》的建议(A/HRC/21/21 和 Corr.1),并强调了劳工组织作为国际劳工标准的维护者所发挥的作用,国际劳工标准是《指导原则》的基础的组成部分。

15. 国际人权联合会(人权联合会)副秘书长、缅甸东盟备用网络协调员 Debbie Stothard 提及因试图阻止与公司行为有关的侵犯人权行为而遭杀害或监禁的人士。她称,对责任人罪不罚、给人权维护者定罪、缺乏利用司法的途径是持续的挑战。她指出,在国内、区域内和国际上讨论制定《指导原则》的问题值得欢迎,但强调,话语必须转化为改革和有效的企业责任制。

16. 萨哈林能源投资有限公司首席执行官 Andrei Galaev 介绍了萨哈林能源投资有限公司用于实施《指导原则》的方法:(a)一切业务活动都应尊重人权;(b)配合政策应开展全面的尽职调查;(c)即便已有缓解措施,公司也应能够处理利益攸关方的申诉;(d)公司的人权责任也适用于商业关系;(e)高级管理层应控制进程。关于方法的实际实施,Galaev 先生提及萨哈林能源投资有限公司自身的非司法投诉机制,并举例了与外部承包商签订的合同中的特别条款。

三. 《指导原则》通过一年半之后的回顾:平行会议

A. 国家的保护义务

17. 本会议由 Alan Miller (苏格兰人权委员主席)担任协调人。

18. Thomas Kennedy (大不列颠及北爱尔兰联合王国外交和联邦事务部人权与民主司副司长)报告说,英国政府将于 2013 年初启动工商业与人权战略。已成立了政府间指导委员会,并于 2012 年面向跨国企业、中型企业和民间社会组织开展了利益攸关方宣传会。

19. Daniel Schydlofsky Rosenberg (秘鲁银行、保险公司与养老金监管署署长)简要介绍了秘鲁的金融监管当局采取措施防止商业活动带来的社会冲突以及运用金融监管手段处理本国采矿业中商业与人权问题的情况。为此监管者与金融行业和银行需要合作,还需要客户评估风险并考虑冲突解决机制。

20. Bente Angell-Hansen (挪威外交部秘书长)介绍了挪威实施《指导原则》的工作。政府的主要困难在于确保公司在国内和国际的投资和运作中享有全面、一贯的激励机制。为此，挪威设立了部门间小组负责推进《指导原则》的实施。Angell-Hansen 女士强调，政府运用国有企业政策和政府养老金投资道德标准作为维护人权的两个有效工具。为接触公司和民间社会并学习其经验，政府还建立了一个多利益攸关方网络。

21. Claire Methven O'Brien (增进和保护人权国家机构国际协调委员会、丹麦人权学会)介绍了国家人权机构推进实施《指导原则》的经验，例如国家人权机构欧洲集团促进实施《指导原则》国家行动计划的举措。她强调了丹麦人权学会的试点项目，该项目旨在确定《指导原则》在国家法律政策中的落实情况。

22. 其他与会者的发言涉及：澳大利亚政府工商业与人权国家政策的工作；《指导原则》对于在本国实施最佳做法的价值；社区投诉机制的经验教训；政府是否应以法律为工具推进实施《指导原则》以及关于启动对话进程的建议；土著领地问题；域外管辖权；国家实地执行劳工组织标准的必要性。

23. 工作组成员 Michael Addo 呼吁各国在执行《指导原则》的过程中展现出领导力、远见和方向。他还呼吁所有利益攸关方发挥促进和扩大作用，发展新受众。

B. 企业的尊重责任

24. 本会议由 Christine Kaufmann (苏黎世大学)担任协调人。

25. Dan Bross (微软企业公民高级主任)强调跨行业努力是有效做法，还强调需要一个“领头人”，在公司中率先推进履行企业的尊重责任。

26. Christian Leitz (瑞士联合银行公司责任管理负责人)介绍了该公司如何通过人权声明以及启动新举措“Thun Group”的情况。该举措的关键在于集体行动并交流意见和经验。他强调，需要转化《指导原则》，使之可以立即在银行适用。

27. Alan Fine(AngloGold Ashanti 公共事务经理)强调了该行业面临的人权挑战，并介绍了 AngloGold 一直以来如何在公司内将人权“社会化”的情况。该项工作的内容之一是聘请一位人权专家，并尝试将人权纳入现有机制。

28. Min Zar Ni Lin (缅甸发展资源学院)强调了缅甸的总体人权状况，并指出需要改善公司的人权业绩。

29. Austin Onuoha (非洲企业责任中心执行主任)强调，如果没有行动，透明度举措将无济于事。公司不愿谈论人权状况也是能力问题；高级管理层只有相信《指导原则》才能使其在公司内部得到推行。

30. Aurret van Heerden (公平劳动协会会长)强调，需要建立一项制度来处理全球供应链中的人权问题和执行方面的一般问题。多数公司不能完全控制其供应链，

因此难以开展监督。他介绍了该协会的经验，协会为各利益攸关方创造了安全的空间，不“指点批评”，设法以开放的方式讨论困难并拿出实际解决方案。

31. 其他与会者的发言提出的问题涉及：风险评估；某些公司不善于实施人权；与供应商及其人权立场的间接联系；公司内部需开展培训；以及如何在不同文化背景下落实人权等。

32. 工作组成员 Margaret Jungk 指出，关于人权和企业问题的集体学习进程正在持续开展，但同时公司内部有机会利用现有政策。

C. 全球治理框架的作用

33. 本会议由 Chris Jochnick (乐施会美国分会私营部门主任)担任协调人。

34. Roel Nieuwenkamp (经济合作与发展组织(经合组织)投资委员会工作组主席，荷兰经济事务、农业、创新部贸易政策和全球化司司长)介绍了《经合组织多国企业准则》及其对 44 个国家的法律约束作用，以及投诉机制和国家联络人。

35. Tom Dodd (欧盟委员会企业与工业总司企业社会责任政策顾问)探讨了欧洲联盟在推进企业社会责任、提出指导原则和影响政策议程方面的作用。他指出，除欧洲联盟的对外贸易和投资政策中的人权考虑等问题外，工商业与人权政策的制定主要由国家推动。

36. Rafendi Djamin (印度尼西亚驻东南亚国家联盟政府间人权委员会(东盟政府间人权委员会)代表)介绍了东南亚国家联盟(东盟)为执行企业社会责任政策并将其与《指导原则》统一所做的基础工作，同时指出区域内对《指导原则》的认识水平很低。

37. Henrik Linders (国际金融公司(金融公司)和多边投资担保机构合规顾问/监察专员)介绍了合规顾问/监察专员作为金融公司的投诉机制如何运作，并指出，合规顾问/监察专员也为业务和争端解决提出建议。他强调，2012 年金融公司可持续框架审议的重要方面符合《指导原则》。

38. Margaret Wachenfeld (人权和商业研究所法律事务主任)回应了提出的几个难题：经合组织应“提升”《指导原则》使其成为金融机构构架的一部分；欧盟委员会应强化投资条约及仲裁与《指导原则》之间的统一；合规顾问/监察专员应负责提高对可持续性的金融价值的认识；东盟政府间人权委员会应将人权议程纳入东盟内部与业务有关的讨论。

39. Victor Ricco (人权和环境中心人权、商业和可持续发展方案协调员)表示，欢迎经合组织指导原则与《指导原则》相统一。他强调国家联络点一致、自主和透明的重要性，并强调他们需要工具以确保政府执行原则并答复利益攸关方提出的关切。

40. 论坛讨论的其他问题包括：将《指导原则》纳入 2015 年之后的发展议程；需要强化现有的并创造新的责任制机制，同时提高对此类机制的认识和利用水平；需要推进各国、国际组织和企业之间标准的趋同和一致性。

41. 工作组成员 Alexandra Guáqueta 强调，需要加强与《指导原则》的趋同；衡量国家联络点的业绩和效用；并加强金融部门采纳《指导原则》的工作。

D. 利用司法补救

42. 本会议由人权联合会和人权联系会负责协调。主持人是 Elin Wrzoncki (全球化与人权科科长)。

43. Juana Kweitel (人权联系会人权项目主任)强调，获得司法补救本身即一项人权，处于人权法律的核心。她指出，虽然有效补救权是《指导原则》的内容之一，但司法补救很少受到重视。她认为工作组应设法消除障碍，实现与公司有关的侵权行为受害者的权利。

44. 来自秘鲁的受影响的利益攸关方 Rosa Amaro 介绍了拉奥罗亚案，并强调，邻近的矿山周围污染严重，受影响的受害者利用补救屡次遭拒，且受害者和人权维护者遭到了报复和骚扰。她呼吁政府保护受影响的受害者的人权，呼吁工商企业在经营中尊重人权。

45. 来自刚果民主共和国的受影响的利益攸关方 Dickay Kunda 介绍了基卢瓦矿业案。他回顾了案件对自己一家的影响，并讲述了在澳大利亚、南非和加拿大的法院起诉涉案公司以求公正的艰难过程。Kunda 先生提及，联合国的报告中强调难以证明公司的责任，即便涉案公司为武装部队提供了后勤支持，他呼吁在联合国内设立机制，公正处理公司侵犯人权的案件。

46. Antonio Sergio Escrivão Filho (Terra de Direitos 法律顾问)请与会者注意一种形态：公司通过雇佣或创造外部第三方企业向外部转移风险，从而规避侵犯人权的责任。

47. Katherine Gallagher (宪法权利中心高级职员律师)强调，起诉跨国公司的案件中，受害者寻求获得司法补救时面临法律和实际障碍：追究此类案件工作量大；以不便审理的法院和公司的豁免为由；成本高；存在个人风险和难以找到律师接手案件。

48. Gabriela Quijano (大赦国际)谈到了获得司法补救方面的障碍，例如控辩不平等；企业结构复杂；执行判决困难；政治障碍；制定监管体制的外国投资者限制获得补救的权利；信息来源不足；司法上的困难。

49. Laurel Bellows (美国律师协会会长)强调了司法体系对于民主的重要作用，还强调，即便在发达国家，司法系统也面临风险。她认为，缺乏协调一致的意见是利用司法补救的最大障碍。

50. 其他与会者的发言涉及：集体诉讼的重要性；是否应将国际刑事法院的管辖权扩大至工商企业；工作组是否应受理受害者的申诉；需要提高各国、特别是法官对《指导原则》的意识；某些公司对法院的影响；将公司列入“黑名单”；《关于经济、社会、文化权利领域国家境外义务的马斯特里赫特原则》对讨论的重要性；国家和国际补救的互补。

51. Addo 先生指出，《指导原则》提出的恰当的政策组合具有重要意义，是利用非司法补救对于确保有效利用司法补救的补充作用的关键因素。

E. 利用非司法补救

52. 本会议由 Shift 首席执行官和总裁 Caroline Rees 担任协调人。

53. Natalie Bridgeman (执行主任、责任制顾问)强调，认为弱势群体能自行利用国际投诉机制的想法是不现实的，还指出，必须为各群体提供所有可能的便利，使其与其投诉的公司处于平等地位。

54. Hege Røttingen (挪威经合组织指导原则国家联络点秘书处处长)强调，国家联络点可通过非对抗的、促进学习的前瞻性进程为公司和受影响的人员提供中立的双边渠道。她强调，在一方感到处于劣势的情况下无法达成一致，还强调，相关指导原则应翻译成当地语言。她还谈及调解的局限，称严重的侵犯人权行为应由法院处理。

55. Mike Hosillos (SN Aboitiz 企业服务副总裁)介绍了本公司在菲律宾建设大坝以及运用调解程序联络受影响的土著社区的经验。这些工作重在能力建设和创造公平的环境，以便各利益攸关方建立互信和尊重。

56. Laretta Lamptey (加纳人权和行政司法委员会委员长)介绍了运用调解处理关于采矿所致环境和安置问题的社区投诉的经验。她还指出了必要时具有审理权的重要性。

57. Oleg Sapozhnikov (萨哈林能源投资有限公司外部事务经理)介绍了运营层面的投诉机制如何有助于同地方社区建立互信。他强调了有效投诉机制的四个因素：投诉登记程序；可跟踪的进程和透明的答复时间；对人权风险较高的投诉立即作出反应；确保承包商了解投诉程序。

58. Felipe Burgueño (劳工权利反思行动中心)介绍了墨西哥电子产业的经验，该行业运用非司法投诉机制缩短了解决员工投诉的时间。

59. Steve Gibbons (Ergon Associates 劳工与人权主任)介绍了伦敦奥运会的投诉机制，奥运会期间收到的投诉多与供应链中的劳动标准有关，并指出了透明度对改变的重要性。

60. 其他与会者提出的问题包括：需要人权方面的投诉机制框架；运营层面的投诉机制不能代替利益攸关方的参与和集体谈判进程；可利用性；如何激励公司；非政府组织传播信息的作用。

61. Guáqueta 女士强调，需要确定构成有效补救的要素。

四. 《指导原则》的实施方面的挑战：平行会议

A. 国家的保护义务的履行面临的挑战

62. 本会议由 Fafø 高级研究员 Mark Taylor 担任协调人。

63. Richard Howitt (欧洲议会企业社会责任委员会成员)提到了以下挑战：联合国达成的协议和各国“自主权”脱节；法律在起草阶段的争议和局限超过实施阶段；“各行其是”的问题和监管者能力建设需要；如何将国家责任转化为对公司的切实要求。

64. Gretel Orake (巴布亚新几内亚矿产资源局技术评估经理)强调，需要就如何在实际工作中执行《指导原则》开展能力建设。

65. Gilbert Maoundonodji (非洲人权和人民权利委员会采掘业、环境和侵犯人权问题工作组代表)强调，需要制定国家战略并以长期权利保护为重。

66. 梁晓辉(中国纺织工业协会首席研究员，北京大学工商业与人权讲师)指出，人权尽职调查主要是中国公司自行作出的商业决定，但有关人权的尽职调查近来已成投资中的一个关切，对国有企业尤为如此。

67. Anita Ramasastry (华盛顿大学法学院)强调，国家应运用法律要求公司开展尽职调查，内容包括供应链中的透明度，又强调需要说明产品是否不涉及冲突。她还强调需要建立多边机制，并强调国家应按国际法解决公司有罪不罚的问题。

68. 现场发言谈及的问题包括：冲突地区；经合组织国家联络点的范围；具法律约束力的文书问题。

69. Addo 先生指出，会上讨论的一些问题是迫切挑战，敦促利益攸关方结成伙伴应对挑战。关于进一步发展《指导原则》，他建议持续审议当前的执行进展，同时不应排除长期内制定可能的具法律效力的文书。

B. 企业的尊重责任的履行面临的挑战

70. 本会议由全球工商业人权举措主任 Kathryn Dovey 担任协调人。

71. Keiichi Ushijima (日立公司全球企业社会责任经理)谈及将单一政策用于公司集团的复杂体系和制定尽职调查方案的挑战。

72. Geetanjali Mukherjee (新加坡管理大学研究员)回应称, 显然需要为员工开展关于人权和《指导原则》的培训, 并指出, 国家对公司汇报要求等方面缺乏指导是一个挑战。

73. Ron Popper (企业负责人)强调了以下挑战: 制定人权政策、评估尽职调查进程的有效性、发现不合规行为时决定采取何种行动、确保一贯性。

74. 对此, Jim Baker (全球公会理事会协调员)表示, 人权尽职调查与公司以往的活动差别很大。他强调, 结社自由和集体谈判方面困难尤其大, 并提醒道, 人权尽职调查不应以“商业”为重——尊重权利是一项责任, 问题不在于商业上是否合理。

75. Tony Khaw E Siang (伟创力企业社会和环境责任主任)介绍了本公司执行尽职调查进程的经验。他强调, 产业由审计主导, 这可能令其减少对执行和改善进程的关注。

76. 对此, Viviane Schiavi (国际商会企业责任和反腐败高级政策主管)表示, 国际商会的成员企业报告了执行企业的尊重责任方面的一些挑战: 商业关系中缺少杠杆; 在缺乏有效人权法律的国家面临的困难; 评估尽职调查系统耗时长; 政府需创造有利环境。

77. Liesel Filgueiras (淡水河谷公司企业社会责任总经理)重点介绍了提供补救方面的挑战, 例如: 需要立即回应社区的投诉, 避免失态扩大; 在全球执行一贯的方法有困难; 确保通过积极参与并以基于事实的方式解决所有投诉; 寻找足够培训和人权伙伴方面的困难。

78. 对此, Christine Jesseman (DLA Cliffe Dekker Hofmeyr 公益和人权总监)表示, 获得补救方面有国际框架, 但公司是在国内文化和法律环境下运行。她还提出, 各国执行法律时不一定知道效果。

79. 其他与会者的发言涉及: 需要保持灵活, 避免一刀切的做法; 需要了解当地情况, 以便有效推行企业的尊重责任; 国家责任和企业责任交叉以及需要一致的全球方法; 需要借助审计和公司社会责任避免以往的错误。

80. Jungk 女士提出, 工作组确认企业的尊重责任并非自愿, 也清楚地了解鼓励良好人权做法、制止不良做法对于确保企业充分尊重人权有一定作用。

C. 民间社会在推进实施《指导原则》方面发挥作用所面临的挑战

81. 本会议由 Mariette van Huijstee (跨国公司研究中心高级研究员)和 Christopher Avery (工商业与人权资源中心主任)担任协调员。主持人是 Jyoti Sanghera (人权高专办人权与经济和社会问题科科长)。

82. Kweitel 女士指出, 近期的一项调查表明, 南方国家多数人权活动者不了解《指导原则》; 但一旦帮助他们了解原则之后, 三分之二的人表示原则可能有

用。她指出，《指导原则》不具法律约束力，第三大支柱没有专门关注少数群体和土著人民，这被一些人权组织视为弱点。她建议工作组着重落实第三大支柱，并考虑受理受影响者的申诉。

83. Stothard 女士例举了东南亚地区报告的与商业有关的人权影响：企业强占土地、劫持、酷刑和法外杀害案件。她指出，缅甸目前虽然受到关注，但仍有镇压抗议矿业活动的当地居民的情况，并且有关切认为商业活动可能重燃种族冲突。

84. Sergey Solyanik (Crude Accountability)举例说明了哈萨克斯坦与企业有关的人权影响。他认为，由于政治意愿不足，《指导原则》在区域内未得到官方实施，企业自行实施原则的可能性不大。

85. Wellington Chibebe (国际工会联合会副秘书长)称，在非洲，一个与许多涉及商业的侵犯人权行为相关的事实是，公司向政界施压，迫使其限制劳工权利并实施有利公司的法律。他强调，《指导原则》包含的许多内容已见于劳工组织标准和基本原则，还指出了二者的互补。他还称，投资非正规经济部门不符合公司尊重人权的原則。

86. 现场发言内容包括：需要确保受影响人民是关于工商业与人权的讨论的中心内容并有效参与年度论坛；人权维护者被判罪的问题加剧；公司和国家都带来人权影响时如何运用《指导原则》；需要《指导原则》有助于为受影响社区带来有效成果的积极案例；确保以往的侵权行为得到解决符合长期商业利益。

87. 工作组成员 Pavel Sulyandziga 强调，《指导原则》在人权和商业以及当前战略机会方面是新事物。

D. 联合国系统的执行面临的挑战

88. 本会议由 Ursula Wynhoven (全球契约办公室政策和法律负责人)担任协调员。会议由 Pierre Sané (Imagine Africa 总裁，全球契约理事会成员)主持。

89. Lene Wendland (人权高专办工商业与人权顾问)介绍了秘书长最近的报告 (A/HRC/21/21 和 Corr.1)。秘书长在报告中建议将工商业与人权议程纳入所有联合国协调机制，建议各国采纳《指导原则》，并建议将《指导原则》纳入各机构、基金及方案的工作。她指出，联合国可在处理不成体系的风险和能力建设的重大挑战方面发挥作用。

90. Wynhoven 女士介绍了全球契约倡导公司尊重并支持人权的任务，强调了全球契约人权工作组在传播最佳做法方面的工作。她强调了制定 2015 年后议程的重要性以及发展新受众的必要。

91. Eija Hietavuo (联合国儿童基金会(儿童基金)企业社会责任专家)指出，许多公司为如何将儿童纳入框架寻求指导，还介绍了儿童基金、全球契约和救助儿童会制定的“儿童权利和商业原则”。

92. Mark Moody-Stuart 爵士(全球契约基金会主席)表示, 全球契约应帮助公司将《指导原则》纳入日常活动。他指出, 公司了解反腐败和环境问题, 但认为人权问题比较困难。他强调, 全球契约地方网络对与人权高专办、联合国开发计划署和驻地协调员合作在实际工作中取得进展十分重要。

93. Heba Mostafa (阿拉伯埃及共和国常驻联合国及其他国际组织代表团二等秘书)答复称, 能力建设似乎是关键词, 但还需更准确地定义能力建设。

94. 其他与会者的发言涉及: 需要整合劳工权利问题; 对《指导原则》认识水平低; 需要避免与其他工作重叠; 敏感政治环境下的能力建设。论坛还提醒与会者, 儿童权利委员会将于 2013 年初就商业对儿童的影响方面国家的义务发表一般性评论。

95. Guáqueta 女士强调, 主要是应确保协调并避免联合国系统内不成体系的情况。

E. 受冲突影响的情况

96. 本会议由 Gerald Pachoud (助理秘书长高级顾问, 联合国建设和平支助办公室)和 Scott Jerbi (日内瓦国际人道主义法和人权学院)担任协调员。

97. Daniel Baer (美国国务院民主、人权和劳工事务局的副助理国务卿)强调, 为政府和大众提供信息是有效满足工商业与人权要求的一个渠道, 并列出了《多德-弗兰克法》说明取得的进展。他表示, 目标是让公司决定在冲突环境下如何制定政策, 以避免共谋侵犯人权行为。为此需要将这一问题作为管理问题而非法律问题处理。他认为, 信誉机构制定“白名单”并进行投资筛查可能是有用的工具。

98. Daniel Avila Camacho (哥伦比亚综合排雷行动总体方案负责人)强调, 已有“Guías Colombia 多利益攸关方”等举措, 其目的是使人权和公共政策方面的现有工作保持一致, 这种情况下沟通是一个挑战。他强调, 政策一致、对话和共同努力对前进至关重要。他建议工作组参与哥伦比亚成立的一个工作组的工作, 以加入公司在政策和责任制机制方面的工作。

99. Herbert P. Mcleod (塞拉利昂总统顾问)指出, 需要了解国家的运转方式。需要更多来自国家的协作, 但应面向从事日常工作的人。他建议将《指导原则》引入非洲同行审议机制。他还认为业绩评估和逐项核查应慎用, 因为由此产生的对良好做法的印象或许不可靠。

100. Claude Wild 大使(瑞士联邦外交部人事安全司司长)建议转变观念, 从“公司有权在冲突地区经营”转变为“有特权在该地区经营”。国家应让商业行为方相信, “安全和人权问题自愿原则”等多利益攸关方举措是未来的趋势。他强调, 产业界不应出于惧怕而不在需要投资的地区投资, 调动公司将开展尽职调查和建立投诉机制纳入商业计划是关键。

101. 其他与会者的发言涉及：《多德—弗兰克法》等举措带来消极影响的风险；在受冲突影响地区如何执行《指导原则》方面需要更多指导；关于何为高风险地区需要更多一致的指导；自愿原则和《指导原则》统一；需要总结各国行使法外管辖权的经验，以确保获得补救。

102. Guáqueta 女士指出，工作组认识到本议题的重要性，认识到论坛中提出的问题都值得关注，例如跨国司法和补救、评估《多德—弗兰克法》和缅甸投资指南等基准的影响、如何利用经合组织冲突矿产尽职调查指南等工具创造公平环境等。

F. 中小企业

103. 本会议由 Aleksandar Nikolov (欧盟委员会项目企业责任高级专家；前南斯拉夫的马其顿共和国企业社会责任国家协调机构主席)担任协调人。

104. Dodd 先生介绍了欧洲联盟支持的在《指导原则》基础上开展的中小企业人权指导。他强调，中小企业是最大的企业类别，包括众多各种形式的企业，因此实际工作中履行企业的尊重责任的方法各不相同。在中小企业增进人权方面最有影响的实体很可能是其他中小企业，而非政府或国际组织。

105. Brent Wilton (国际雇主组织秘书长)提醒道，应抱有现实的期望，并强调各国应为中小企业的运营制定法律框架。他指出，需要了解文化背景差异，并让《指导原则》容易为中小企业领会。

106. Shaffi Manafa (全球契约地方网络乌干达联络人)强调，乌干达的中小企业对人权没有认识，显然需要提高认识并使用按地情况改动过的工具，这些可以利用全球契约完成。

107. Amanda Romero-Medina (工商业与人权资源中心)提及拉丁美洲地区，并指出矿业等部门存在大量非法公司。她强调了中小企业受理受害者申诉的意愿不高等问题，并认为中小企业有必要了解人权问题及人权义务。

108. 梁先生指出，中国的中小企业生产了 60% 多的国内生产总值，雇佣了 80% 的雇员。自 1990 年代以来，外向型公司一直在提及人权，大型公司为提高认识作出了贡献，但面向本地的中小企业不接受人权审计。他提出两种执行《指导原则》的模式：通过商会和行业协会执行(横向执行)；或通过价值链执行(纵向执行)。

109. Ricarda McFalls (劳工组织跨国企业和社会政策方案主任)向论坛通报称，劳工组织为所有利益攸关方提供支持，尤其是公司，通过设在公司的服务台协助执行劳工标准。她指出，对人权的总体认识水平较低，不仅是对《指导原则》的认识，还指出，需要开展人权基本教育并建设政府的能力。

110. 其他与会者的发言包括评论国家人权机构可能发挥何种作用，金融部门在讨论中的作用以及《指导原则》的执行中需要更多实际指导。

G. 影响到土著人民的企业

111. 本会议由国际采矿和金属理事会报告和保证/社会经济发展处处长 Aidan Davy 担任协调人。

112. 土著人民权利问题特别报告员 James Anaya 指出,《指导原则》为推进土著人民权利带来了新机会,但前方有许多挑战。他强调,国家和公司对《指导原则》的接受程度较高,但对土著人民的权利和保护其权利的义务了解有限。他提出,他将启动关于土著人民权利和采掘业的网上磋商论坛,并认为需要审议不同以往的新型伙伴关系和商业做法。

113. Inés Andrade (Cerrejón Coal 社会标准协调员)解释道,公司已在土著环境中运营 30 多年,仅遵守法律是不够的。她指出了几个挑战:土著社区组织分散;处理因起初未作影响评估带来的遗留问题;参与方式符合文化;应对法律多元化;重要联系概念模糊(这方面投诉机制可能有所帮助);在公司各层促进文化敏感度内在挑战。

114. Joan Carling (亚洲土著人民协约秘书长)注意到,以国家发展为名从土著人民手中夺取土地、土著人民领导被判罪或遭杀害的现象在亚洲普遍存在。对此通常缺乏补救或补救不足,文化遗产损失也难以弥补。她认为需要:视文化环境与土著人民进行妥善磋商,将其作为尽职的内容之一;克服补救方面的障碍;确保土著人民及其权利得到法律承认;采取特别措施解决公司和土著人民之间的冲突;将军事组织撤出冲突地区;建设土著群体的能力。

115. Megan Davis (土著人民常设论坛成员)注意到三个挑战:对土著权利缺乏认识 and 了解;对自由、事先和知情同意的概念缺乏了解;国家和公司各自责任的执行方面有欠缺。

116. Leonardo A. Crippa (印度法律资源中心高级律师)称,私营部门在土著人民的土地上开展的或影响土著人民资源的项目方面缺乏法制是一大挑战。他认为多边发展银行在其资助的项目中有责任照顾土著人民的权利。

117. 其他与会者的发言涉及几个问题:需要给予土著人民与政府和公司同等的地位;确认何人有权代表各土著群体的挑战;需要具法律效力的文书。

118. Sulyandziga 先生认为,应从现有的土著人民权利保护体系的角度看待《指导原则》。他告诉与会者,工作组 2013 年提交大会的报告将以土著人民为重点。

五. 专题会议

A. 《指导原则》和新受众——挑战和机会：全球契约参与方和民间社会的视角

119. 本会议由 Lauren Gula (全球契约)担任协调人。

120. Heloisa Covolan (Itaipu Binacional 企业社会责任经理)注意到，人权方面企业的尊重责任在巴西缓慢得到执行，并欢迎《指导原则》葡萄牙语译文版。她认为，巴西公司仅承认关于工作的人权，但《指导原则》带来了机会，让公司能够在当前举措中担负尊重人权的责任。

121. Magdalena Slavejkova (TITAN 集团人力资源经理)强调了将《指导原则》纳入商务的挑战，并注意到商业界缺乏具有人权专业知识的从业人员。她呼吁传播最佳做法。

122. Rajiv Williams (有限公司企业社会责任领导，印度全球契约网络)提到了能力差距和专业知识需求。他认为，需要开展全国宣传以推广《指导原则》并让中小企业加入这一工作。

123. Reinford Mwangonde (Citizens for Justice 执行主任)强调，很多政府和产业界人士不了解《指导原则》，还强调原则不具法律效力是一个问题。但他认为这些原则为主要利益攸关方建立互信带来了机会。

124. 刘开明(当代社会观察研究所)指出，中国的主要挑战是为推广人权找到合适的语言，这取决于语言因素、公司文化和政府的敏感程度。他还提到另一挑战，即民众仍从慈善的角度看待企业社会责任。

125. Gwendolyn Remmert (德国全球契约地方网络)在答复中呼吁推出《指导原则》更简明易懂的版本，并提到德国的全球契约网络设有一个多利益攸关方人权方案，为参与各方创造了一个安全的环境。

126. Katryn Wright (全球工商业人权举措)在答复中介绍了全球工商业人权举措设立《指导原则》企业对企业学习平台的经验。调查表明，有些公司对人权的认识水平较高，但能力和意识上仍有差距。她强调人权领袖在发展新受众方面的作用。

127. 其他与会者的发言认为，需要让工会参与工商业与人权议程；需要寻找合适的经营语言；还需要开展能力建设。

128. Jungk 女士强调，就《指导原则》达成的一致带来了独特的机会，但工作组清楚地认识到，传播是眼下最大的挑战。她强调，产业组织和全球契约可扩大传播。

B. 公共财政推进《指导原则》的作用

129. 本会议由人权高专办负责协调。主持人是 Mac Darrow (人权高专办千年发展目标司司长)。

130. Maria da Cunha (美洲开发银行首席保障专家)称, 该行正努力进一步将人权纳入国别方案, 并指出, 多项保障政策、磋商政策和问责机制都明确规定必须保护人权, 这三者处理的根本问题与《指导原则》想要处理的相同。

131. Eleni Kyrou (欧洲投资银行社会发展专家)强调, 欧洲联盟《基本权利宪章》和《指导原则》是欧洲投资银行在人权方面的参照框架。欧洲投资银行正在修订其保障政策。预计 2013 年将开展内部磋商, 之后是外部磋商。Kyrou 女士指出了一些挑战, 例如执行原则的具体环境和指导的针对性等, 并指出需要根据运营工作转化各项标准。

132. Motoko Aizawa (世界银行集团可持续发展网络顾问)解释道, 金融公司针对私营客户的可持续框架承认公司尊重人权的责任, 世界银行的业绩标准也包含人权要求和概念。她指出, 这些标准常为其他群体所用, 也可用于公私伙伴关系。她通报说, 世界银行保障政策升级项目一期已启动, 将于 2014 年中完成。

133. Kristen Genovese (国际环境法中心高级律师)在答复中强调, 国家与世界银行有业务关系即负有人权义务, 世界银行的理事机构需要强化这些义务。她呼吁提升世界银行的保障政策, 为此应强制开展基于国际人权标准的人权尽职调查, 并重新审议金融公司有关土著人民的标准, 同时尊重自由、事先和知情同意原则。

134. Karyn Keenan (Halifax 倡议)在答复中重点谈到国内出口信贷机构的作用。她回顾道, 《指导原则》建议各国鼓励并/或要求此类机构开展人权尽职调查并充分提供投诉机制, 她认为各国未能做到这一点。她认为, 经合组织目前的出口信贷机构共同做法顾及了人权但未要求信贷机构积极开展尽职调查, 并且由于不具法律约束力而缺乏效力。

135. 其他与会者的发言表达了对经合组织共同做法的支持, 并谈到开展能力建设需要。提问内容涉及国际金融机构在水和土地土地权政策。

136. Guáqueta 女士强调了公共财政机构保持内部一致以及机构间开展合作增进共同点的重要性。

C. 制定一项为实施《指导原则》开展全面能力建设的议程

137. 本会议由 Paul Redmond(外交培训方案主席)担任协调人。

138. Suon Bunsak (柬埔寨人权行动委员会)强调, 柬埔寨国内对《指导原则》或工商业与人权标准知之甚少或一无所知。为满足能力建设需求, 他认为应在三个

层面开展行动：社区层面(传播信息)，国家层面(多利益攸关方培训、对话及倡导网络，媒体参与)，区域层面(区域交流项目)。

139. Myriam Montrat (加拿大人权委员会；增进和保护人权国家机构国际协调委员会工商业与人权工作组主席)介绍了增进和保护人权国家机构国际协调委员会工商业与人权工作组的情况，工作组正在制定并实施关于《指导原则》的区域培训，并努力推进多利益攸关方协作。

140. Williams 先生报告说，印度全球契约网络设立了 CEO 工商业与人权论坛，以推进《指导原则》并简化公司回应程序。

141. Kweitel 女士指出，有时《指导原则》的执行工作起点不同，并提及拉丁美洲普遍存在企业侵犯人权行为的情况。她指出，拉丁美洲的民间社会组织对《指导原则》缺乏认识，并强调民间社会需要监督企业行为。她呼吁采取综合手段培养全社会对人权的认识。

142. Mauricio Lazala (工商业与人权资源中心副主任)表示，工商业与人权资源中心将为政府、公司和民间社会建立门户，以共享《指导原则》执行方面的工具和经验。他呼吁民间社会组织为这个新的交流场所提供有关工具。

143. 其他与会者的发言着重谈及：跨国公司研究中心、人权与环境中心以及印度非政府组织 Cividep 的《指导原则》运用工具包；需要培训员工，使其了解自身权利；需要提高东盟地区对《指导原则》的认识；如何发现“最佳做法”。

D. 金融部门的作用

144. 本会议由 David Kinley (悉尼大学)担任协调人。

145. Aldo Caliarì (重新思考布雷顿森林体系项目关切中心主任)认为需要特别关注金融部门：当今世界日益相互依存，因此该部门对多个领域有整体影响；该部门不很显眼，但《指导原则》仍对其适用；因金融部门而加剧的人权影响也许不是某一公司或实体所能控制的。他建议，银行的资本要求应符合并参照人权框架。

146. Driekie Havenga (内德班克道德操守办公室)称，尊重人权是为了保证可持续性。她介绍称，为支持这项工作，内德班克开设了热线、匿名举报电话、投诉机制和独立的德操守办公室，董事会遵循了道德操守声明的情况也受到了评估。

147. Nieuwenkamp 先生强调，金融危机表明，金融部门需要道德操守。《经合组织跨国企业指导原则》也涵盖了金融部门，迫切需要了解的问题是供应链责任和尽职调查如何适用于金融部门。他还敦促道，需要发现良好做法。

148. Ola Mestad (挪威政府养老金——全球，道德操守委员会主席)介绍称，政府养老金不向化学武器和烟草业投资，存在某公司可能加剧侵犯人权等严重不道德行为这一不可接受的风险时也不会投资。他称，《指导原则》提供了又一种合法

性，支持将某些公司从养老金资产组合中排除的建议。《指导原则》中有关尽职调查的内容也可用于指导影响评估进程。他认为，机构投资者将逐渐对企业行为产生重要影响。Mestad 先生建议在《负责任投资原则》中明确纳入人权内容并推广《指导原则》。

149. Bennett Freeman (卡尔弗特集团高级副总裁，可持续发展研究与政策)指出，主流投资者越发认识到人权问题关乎风险。他称，《指导原则》为风险评估提供了模板，特别是在尽职调查方面。他强调了非政府组织与投资者之间的天然联系，并认为二者在敦促公司接受《指导原则》方面可发挥关键作用。

150. 其他与会者的发言涉及的问题包括：银行在借贷中可使用哪些杠杆、有哪些选择；投机对人权的影响；如何确保更多行业采用良好做法；如何让金融监管者知晓人权考虑。

E. 负责任的合同原则³

151. 本会议由 Andrea Shemberg (特别报告员约翰·鲁格前任顾问)担任协调人。

152. Aizawa 女士评论了负责任的合同原则制定的背景，她提及 2003 年英国石油公司管道项目，大赦国际发现，该项目的合同限制了政府就社会和环境问题实施新法律的能力。金融公司的一个项目也表明，各行业使用稳定条款的情况差异很大。

153. Antonio Carvalho Coelho (Total 开发与生产高级顾问)解释道，起初他对负责任的合同原则有怀疑，因为公司已有健康和环境政策与反腐败条款。开始他认为这是新增的一套规则，但现在对其效用已经信服。

154. Lorenzo Cotula (国际环境与发展学会高级研究员)称，投资质量至关重要。必须审查合同以保护人民。但实际谈判中常忽视人权。

155. Benoit Palmer (力拓集团高级公司顾问)总结了将人权风险管理纳入公司项目方面的障碍：合同谈判团队对社会和环境问题认识不足；向政府提出人权问题是敏感做法；有观点认为提高标准意味着增加成本。最后一点可能属实，但他指出，不尊重人权引起的代价是不能令人接受的。

156. P. Mcleod 先生指出，同公司谈判前与本国政府进行的内部讨论中可利用合同原则，同时他注意到，冲突后国家面临一些具体挑战。

³ 《负责任的合同原则：将人权风险管理纳入国家投资者合同谈判：谈判人员指南》，特别代表约翰·鲁格编写(A/HRC/17/31/Add.3)。

157. Hafiz Mirza (联合国贸易和发展会议投资问题科科长)谈及其他障碍：国家和投资者的能力；对负责责任的合同原则了解不足；各行业在合同方面提出了不同的人权问题。

158. 其他与会者的发言涉及：国家人权机构、对公司的处罚、获得补救以及在投资合同中加入非司法补救机制。

159. Pachoud 先生得出结论认为，合同是有力工具，给社区、国家和投资者带来了可预见性和规范性。他指出，应提高对负责责任的合同原则的认识。

六. 工作组的发言

160. 在关于执行《指导原则》方面的全球趋势的会议上，Guáqueta 女士强调了数据库对推进工商业与人权议程的重要作用，因为需要可用资料和更大的透明度。她介绍了工作组的两个试点调查表明的一些初步趋势：2012 年 10 月向国家发放了问卷并一直随之进行访问；向公司发放了调查问卷，问卷的编写与传播工作与全球工商业人权举措、国际商会、国际雇主组织和丹佛大学公司与人权项目合作完成。两项调查的最后结果将于 2013 年提交人权理事会。

161. 在关于工作组开展国家访问的方法的会议上，Jungk 女士介绍了 2012 年 10 月对蒙古进行第一次国家访问的经验。她还简要介绍了丹麦人权学会共同确定的工作组国家访问模板草稿，该模板旨在确保所用的基于《指导原则》的方法有体系且全面。

七. 闭幕会议

162. 本会议由 John Morrison(人权和商业研究所执行主任)主持。

163. 论坛主席在闭幕发言中进行了总结：《指导原则》通过 18 个月以来，我们看到了良好进展，集体行为方回应最快；企业社会责任宣言的时代已结束——表明意向已不够；《指导原则》的三大支柱相互补充，不应单独对待；《指导原则》是进一步扶持受影响群体的基础；《指导原则》包括预防和补救措施——二者不可相互取代；侵犯人权的罪行需尽早处理；司法补救方面，应探索实行公司责任制的域外方式。

164. 多利益攸关方小组成员就论坛讨论的主要成果提出了看法。

165. Mark Moody-Stuart 爵士强调，全球契约网络具有灵活性——它分布于联合国内外——且成员众多，对推进执行《指导原则》作用关键。他还指出了负责任投资原则和负责任管理教育原则的潜在作用。

166. Ramasastry 女士注意到国家行动证据不足，希望看到更多国家行动计划。她还强调，第三大支柱需要澄清，还需要透明度以保障民间社会利用信息，同时提出了是否可将《指导原则》与开放政府倡议相联系的问题。

167. 土著人民权利专家机制主席 Wilton Littlechild 酋长欢迎工作组决定重点关注土著人民问题。他建议，在未来工作中，土著人民权利问题特别报告员、土著人民常设论坛和专家机制可与工作组合作。

168. van Heerden 先生介绍了多个辖区在全球供应链方面的经验，他指出，金融危机使供应链的波动性加剧，令供应链内压力增加。他认为需要改善供应链内的风险测绘，并且所有利益攸关方都有责任采取行动，没有哪个行为方能够单独行动。利益攸关方的参与对未来的工作至关重要。他还强调，讨论这些问题需要安全的空间。

169. 其他与会者的发言强调，执行是未来工作的关键，并指出：三个支柱都应有侧重；多利益攸关方的方法需要保持；需要开展区域磋商；需要改善国家和公司对自由、事先和知情同意的认识；国家人权机构的关键作用；需要探索公司责任的域外机制；需要避免回到传统企业社会责任的方式；工人有结社自由的权利；需要强化尽职调查和报告要求的联系；传播的任务刚刚开始；运营环境的重要性以及腐败和大型非正规经济部门对执行《指导原则》的影响；需要将《指导原则》译成更多语言。

170. 最后，工作组就论坛的讨论及未来如何开展工作提出了看法。

171. Sulyandziga 先生确认，土著人民问题是工作组的优先事项。

172. Jungk 女士注意到微观层面执行工作中的挑战：如何将人权纳入供应链；如何让人权在公司各部门纳入主流；如何让民间社会组织在安全的空间内参与。她强调，需要考虑如何将《指导原则》纳入公司的系统和文化以及如何加大努力。

173. Addo 先生注意到国家对《指导原则》认识水平低带来的挑战，并敦促各国担负起主导作用。

174. Guáqueta 女士认为需要采取一系列补充措施，并强调三大支柱需要一并考虑。她还强调，应就如何处理公事卷入国际犯罪的情况达成一致，并强调需要采取多利益攸关方的方式。Guáqueta 女士认为，有可能与金融组织合作以强化申诉机制中的人权因素并促进政策一致。最后她强调，需要在利益攸关方群体中开展《指导原则》培训。

175. Selvanathan 先生作为工作组主席兼报告员宣布论坛闭幕。他感谢所有与会者，并总结道，论坛提供了联合国最大的优势，即一个公开、全面的对话平台。他表示，未来的工作中，工作组希望将区域磋商纳入论坛进程，并鼓励与会者拿出勇气，将《指导原则》引向新境界。