



Соблюдение прав человека в бизнесе

Точка зрения руководителей

Вопросы устойчивого развития

kpmg.com/sustainability

kpmg.ru

Декабрь 2016 г.



Введение

Цель настоящего исследования КПМГ, подготовленного в рамках серии публикаций по вопросам устойчивого развития, — помочь руководителям компаний понять и использовать на практике существующие передовые наработки для выявления и устранения нарушений прав человека, с которыми крупные международные корпорации сталкиваются в процессе хозяйственной деятельности, взаимодействия с поставщиками и разработки товарного ассортимента. Настоящее исследование предназначено в первую очередь для руководителей высшего звена и членов советов директоров, в обязанности которых может входить контроль за процессом соблюдения прав человека, но которые не отвечают за его каждодневную реализацию. Результаты исследования должны помочь им сформулировать официальную позицию компании по этому вопросу. Кроме того, данную публикацию также могут использовать специалисты по правам человека для информирования коллег и как стартовую точку в дискуссиях о влиянии деятельности их компаний на права человека.

В настоящем исследовании приводятся знания и опыт экспертов из 11 крупных организаций, являющихся лидерами в этой области (см. стр. 3), которые были опрошены в период с августа по октябрь 2016 г., а также точка зрения экспертов КПМГ по вопросам управления бизнесом и соблюдения прав человека.

Фирмы – члены сети КПМГ отмечают рост спроса на консультационные услуги в этой сфере. В 2015 г. австралийская компания Vanagra (сейчас она называется KPMG Vanagra), один из мировых лидеров в сфере оказания консультационных услуг по вопросам прав человека, стала частью международной сети фирм КПМГ, расширив возможности фирм-членов в этой области.

Увеличение спроса со стороны клиентов последовало, среди прочего, за принятием ООН в 2011 г. Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека (Guiding Principles on Business and Human Rights), закрепивших обязанность коммерческих организаций уважать права человека. С тех пор к компаниям предъявляются повышенные требования в отношении выявления и устранения нарушений прав человека в их хозяйственной деятельности.

Во многих аспектах «права человека» представляют собой лишь новую призму, через которую можно целостно рассматривать влияние компаний на людей в ходе хозяйственной деятельности. Речь идет о таких составляющих бизнеса, как охрана труда и техника безопасности на рабочем месте, безопасность продукции и сохранение конфиденциальности персональных данных.

Однако принятие Руководящих принципов ООН способствовало повышению осведомленности мирового сообщества как о рисках, которым корпорации подвергают жизнь людей, так и о возникающих в результате этого рисках для самих предприятий.

Недостаточное внимание к вопросам соблюдения прав человека может отрицательно сказаться на стоимости компании и подорвать ее репутацию, а также может увеличить риск судебных разбирательств и несоблюдения законодательных актов, регулирующих эту область, количество которых постоянно увеличивается.

По всему миру растет число судебных исков, предъявляемых компаниям в связи с нарушением прав человека: на сайте организации Business and Human Rights Resource Centre упоминается более 100 судебных дел¹.

¹ business-humanrights.org/en/corporate-legal-accountability/latest-legal-news Данные действительны на 28 ноября 2016 г.

Содержание

Введение	1
Методология	3
Часть 1. Зачем принимать меры для соблюдения прав человека?	4
Часть 2. Опыт ведущих компаний	9
Часть 3. Возможные трудности и рекомендации КПМГ по их преодолению	22
Услуги КПМГ в области соблюдения прав человека	27
Приложение. Информация о нормативно-правовых документах и стандартах	29
Благодарность	32

Риски в области нарушения прав человека, о которых идет речь, возросли, поскольку компании все активнее ведут деятельность в странах, где стандарты и практика деятельности по соблюдению прав человека недостаточно развиты или где наблюдается влияние сложных социально-политических факторов. Это еще более актуально в контексте того, что в поисках материалов и рабочей силы цепочки поставок сместились на развивающиеся рынки.

Эффективное управление этими рисками может способствовать получению социальной лицензии на осуществление деятельности, построению доверительных отношений и достижению лучших результатов как для компании, так и для общества.

«Внимание компаний к вопросам соблюдения прав человека растет, чему отчасти способствует принятие новых нормативно-правовых актов. Для членов Исполнительного комитета ВР эта тема весьма актуальна.»

Нили Сафави, специалист по правам человека, отдел управления безопасностью и операционными рисками, ВР International

Хотя фирмы – члены сети КПМГ имеют большой опыт оказания содействия клиентам в выявлении рисков и воздействий, связанных с нарушением прав человека, мы полагаем, что можно многому научиться, ознакомившись с практическим опытом компаний – лидеров в этой области.

В настоящей публикации содержится полученная от них информация и примеры из практики. Мы благодарим компании за открытость и готовность поддержать данный проект и надеемся, что исследование окажется для вас полезным.



Эдриан Кинг

Руководитель Международной группы КПМГ по оказанию услуг в области устойчивого развития, KPMG International



Рихард Буле

Партнер KPMG Vanorra и руководитель Международной сети специалистов КПМГ по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека



Джервин Толен

Директор Группы по оказанию консультационных услуг по вопросам прав человека, КПМГ в Нидерландах

Что такое «вопросы нарушения прав человека»?

В исследовании используется термин «вопросы нарушения прав человека», охватывающий широкий диапазон последствий, к которым может приводить деятельность компании, ее подрядчиков, поставщиков или деловых партнеров. К ним, помимо прочего, относятся:

- нанесение вреда здоровью людей в результате загрязнения окружающей среды, экологических катастроф, а также несчастных случаев на производстве;
- использование принудительного или детского труда либо слишком низкая оплата труда;
- предоставление небезопасных или нездоровых условий труда;
- принудительное или вынужденное переселение местных сообществ, включая коренные общины;
- неоправданное применение силы сотрудниками службы охраны в целях защиты активов;
- дискриминация работников, например, по признаку расы, пола или иных критериев разнообразия;
- истощение или загрязнение водных источников, используемых местными сообществами.

Хотя у компаний есть много возможностей оказывать положительное влияние в части соблюдения прав человека, например, помогая развитию местных сообществ, настоящее исследование в основном сфокусировано на негативных последствиях, иными словами, на вопросах нарушения прав человека.

Методология










Специалисты КПМГ опросили руководителей, отвечающих за соблюдение прав человека в 11 крупных мировых корпорациях.

Опрос проводился на основании пяти тем:

1. Что заставляет компанию принимать меры, направленные на решение вопросов нарушения прав человека?
2. Каким образом компания оценивает риски, связанные с нарушением прав человека?
3. Какую структуру управления внедрила компания для решения этих вопросов?
4. Какие имеются цели и процессы подготовки отчетности для оценки результатов и информирования о них?
5. С какими основными проблемами столкнулась компания при решении вопросов нарушения прав человека?

Участники исследования

В подготовке настоящей публикации приняли участие следующие руководители:

  Вэл Смит Директор и руководитель направления устойчивого развития	 Брайан Геллер Старший вице-президент по вопросам устойчивого развития
Citigroup	Citigroup
 Элиза Юбэнк Директор по вопросам управления экологическими и социальными рисками	
Citigroup	
 Тони Уэст Исполнительный вице-президент по вопросам взаимодействия с государственными органами, главный юрисконсульт и корпоративный секретарь	 Мишель Тэтчер Старший вице-президент, главный юрисконсульт по вопросам международной кадровой политики и главный специалист по правам человека
PepsiCo	PepsiCo
  Нили Сафави Специалист по правам человека, отдел управления безопасностью и операционными рисками	  Йэн Клавиттер Директор по международным отношениям
BP International	Anglo American

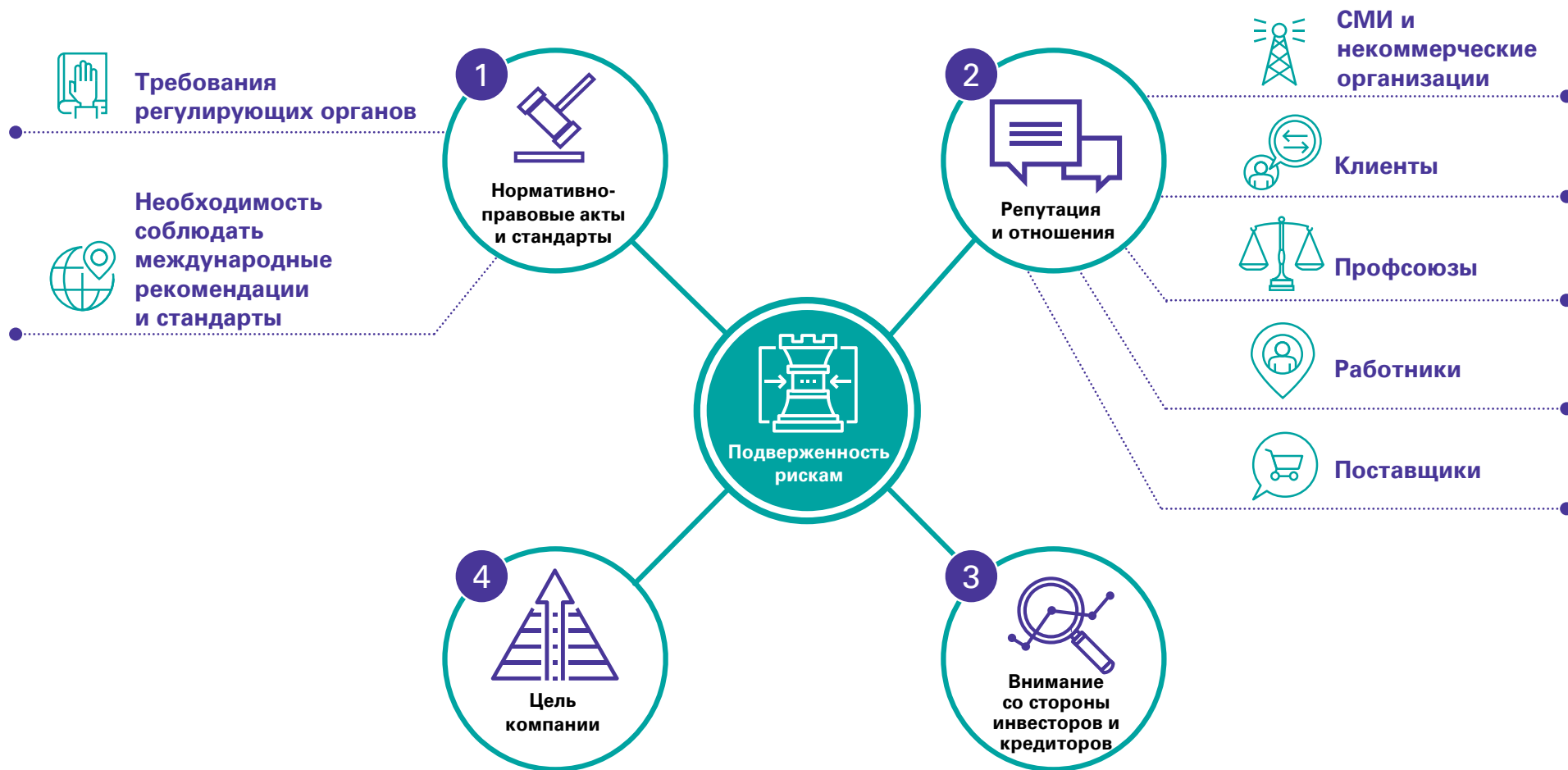
  Рутгер Гётхарт Менеджер, отдел международной кадровой политики	  Андре Венеман Директор по устойчивому развитию
Heineken	Akzo Nobel
 Кэролайн Принсен Член правления, отвечает за вопросы в области управления человеческим капиталом и идентификации	 Мария Анна ван Дейк Руководитель отдела по управлению экологическими, социальными и этическими рисками и разработке соответствующей политики
ABN Amro	ABN Amro
  Ноэль Моррин Исполнительный вице-президент по вопросам устойчивого развития	   Майкл Кук Старший вице-президент, руководитель отдела устойчивого развития, защиты окружающей среды, охраны труда и промышленной безопасности
Stora Enso	ABB
  Уильям Андерсон Вице-президент по социальным вопросам и защите окружающей среды	  Рамакришнан Мукундан Управляющий и главный исполнительный директор
Adidas	Tata Chemicals

Часть 1.
Зачем принимать
меры для
соблюдения
прав человека?



Зачем принимать меры для соблюдения прав человека?

Представителям компаний был задан вопрос, почему они принимают меры для соблюдения прав человека. Были названы четыре основные причины, перечисленные ниже в порядке частоты упоминаний (начиная с наиболее популярного ответа).





Нормативно-правовые акты и стандарты



Требования регулирующих органов

Ужесточение требований регулирующих органов — основная причина, побуждающая компании решать вопросы нарушения прав человека и отчитываться о принимаемых мерах. Так, британский Закон о современном рабстве (2015 г.) требует, чтобы компании, ведущие деятельность полностью или частично в Великобритании (и имеющие оборот свыше 36 млн фунтов стерлингов), отчитывались о принимаемых ими мерах, обеспечивающих отсутствие использования рабского труда и торговли людьми на их предприятиях или в цепочках поставок².



Регулирующие органы выдвигают все больше требований, обязывающих компании отчитываться о том, как они решают проблемы, связанные с нарушением прав человека, включая принудительный труд, земельные права и обеспечение качества окружающей среды. >>

Тони Уэст, исполнительный вице-президент по вопросам взаимодействия с государственными органами, главный юрисконсульт и корпоративный секретарь, PepsiCo



Необходимость соблюдать международные рекомендации и стандарты

Мощным катализатором изменений выступает также растущее число международных рекомендаций и стандартов, таких как Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН (Руководящие принципы ООН) и стандарты подготовки отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (Global Reporting Initiative, GRI). Опрошенные компании не хотят, чтобы их деятельность считали не отвечающей ожиданиям международного сообщества, даже несмотря на тот факт, что в большинстве случаев у них отсутствует юридическая обязанность выполнять эти рекомендации. Подробную информацию об основных международных стандартах и концепциях см. в Приложении на стр. 29.



Официальное принятие Руководящих принципов ООН, предполагающих, что компании несут ответственность за соблюдение прав человека, стало для организаций поворотным пунктом, поскольку этот документ консолидировал разнообразные точки зрения заинтересованных сторон и прояснил роль коммерческих организаций в обеспечении соблюдения прав человека. >>

Вэл Смит, директор и руководитель направления устойчивого развития, Citigroup



² Исследование КПМГ в Великобритании (2016 г.) «Деловые риски: современное рабство» (“Business risk briefing: modern slavery”) <https://home.kpmg.com/content/dam/kpmg/pdf/2015/08/business-risk-briefing-modern-slavery.pdf>



Репутация и отношения

Клиенты

Покупатели все больше рассчитывают, что их поставщики будут обеспечивать соблюдение прав человека и демонстрировать активное решение возникающих проблем. Положительные показатели деятельности в области соблюдения прав человека рассматриваются как возможность получить конкурентное преимущество и укрепить взаимоотношения с основными клиентами.

Работники

Некоторые участники исследования отметили, что негативная информация в СМИ о несоблюдении прав человека нанесет серьезный ущерб отношениям компании с существующими работниками и отпугнет потенциальных сотрудников.



СМИ и некоммерческие организации

- Усиление внимания со стороны некоммерческих организаций, участников общественных кампаний и СМИ — важный фактор, особенно для компаний, работающих с потребителями, и которые, вероятно, сильнее других подвержены риску ущерба для бренда и потери рыночной доли. Однако компании, работающие с юридическими лицами, также отметили, что освещение их деятельности в негативном свете может отрицательно сказаться на важных взаимоотношениях с работниками и местными сообществами.



Профсоюзы

- Профсоюзы усиливают внимание к вопросам соблюдения прав человека и особенно трудовых прав.



Поставщики

- Сотрудничество с поставщиками в части соблюдения прав человека может стать хорошей возможностью для развития более эффективного взаимодействия. Некоторые компании сообщили о долгосрочных преимуществах содействия своим поставщикам в улучшении их условий труда и трудовых нормативов, включая расширение коммуникации и сотрудничества в сфере инноваций. Кроме того, движущей силой могут выступать более жесткие процедуры принятия решения о сотрудничестве со стороны клиента, предполагающие проверку на предмет соблюдения прав человека.



Усиление внимания со стороны некоммерческих организаций сопровождается ростом популярности мобильных технологий и социальных медиа, а это означает, что если что-то происходит в местном сообществе, люди узнают об этом в считанные секунды.

Йэн Клавиттер, директор по международным отношениям, Anglo American



Международные профсоюзы проявляют все большую активность в сфере соблюдения прав человека, осуществляя мониторинг на местах при помощи местных профсоюзов.

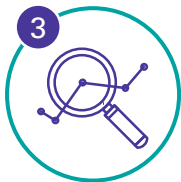
Рутгер Гётхарт, менеджер, отдел международной кадровой политики, Heineken



Мы проанализировали, каким образом мы можем использовать тему соблюдения прав человека для налаживания более эффективного и активного взаимодействия с нашими поставщиками. Сейчас мы в сотрудничестве с ключевыми поставщиками изучаем возможность совместной разработки продукции, приносящей пользу обществу.

Андре Венеман, директор по устойчивому развитию, Akzo Nobel





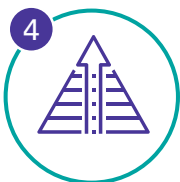
Внимание со стороны инвесторов и кредиторов

Возросшее внимание к результатам деятельности в области соблюдения прав человека со стороны инвесторов и кредиторов — важный аспект. Одна компания призналась, что потеряла крупного инвестора из-за предположений относительно использования детского труда в ее цепочке поставок. Долгосрочные инвесторы, такие как пенсионные фонды, считаются самыми активными акционерами, интересующимися этой темой.

Кроме того, составители фондовых индексов (например, Индекса устойчивого развития Доу-Джонса (Dow Jones Sustainability Index) и FTSE4Good) требуют предоставления более подробной и прозрачной информации о соблюдении прав человека, и это, по словам опрошенных, также оказывает влияние на их деятельность.

« Поскольку мы обеспечиваем финансирование, мы пытаемся использовать наше влияние, чтобы побудить клиентов принимать меры, направленные на выявление и решение проблем, связанных с нарушением прав человека, в их хозяйственной деятельности. Прежде чем выделять финансирование, мы ставим условия — так мы можем оказывать влияние на компании. »

Кэролайн Принсен, член правления, отвечающий за вопросы в области управления человеческим капиталом и идентификации, ABN Amro



Цель компании

Многие компании заявили, что решение вопросов нарушения прав человека — это то, чему необходимо уделять внимание. Бездействие будет противоречить целям, культуре и ценностям компании.

« Миссия и ценности компании Tata включают в себя концепцию причинения «нулевого вреда» всем заинтересованным сторонам, в связи с чем мы рассматриваем вопросы соблюдения прав человека комплексно. »

Рамакришнан Мукундан, управляющий и главный исполнительный директор, Tata Chemicals



A photograph of a fishing boat deck. In the foreground, a large white plastic bin is overflowing with a catch of small, silvery fish. Above the bin, a row of yellow and brown buoys is visible. In the background, several workers wearing bright orange rain gear are handling a fishing net. The sky is clear and blue, and the ocean is visible on the left side of the frame.

Часть 2.
Опыт ведущих
компаний

Опыт ведущих компаний



Каким образом компании управляют рисками, связанными с нарушением прав человека?

Многочисленные риски, с которыми сталкиваются компании в сфере нарушения прав человека, включают судебные издержки, ущерб репутации и отношения с заинтересованными сторонами, а также уменьшение прибыли и недовольство общественности действиями компании. Поэтому выявление и оценка этих рисков, а также управление ими — важнейшие элементы подхода компании к соблюдению прав человека.

Каковы основные риски и где они возникают?

Риски, связанные с нарушением прав человека, зависят от типа организации. Так, опрошенные компании, занимающиеся продажей продукции (как потребителям, так и другим компаниям), большую часть рисков видят в верхних звеньях цепочки поставок. Детский труд, принудительный или рабский труд, а также привлечение рабочих-мигрантов вызывают особое беспокойство как у прямых поставщиков первого уровня, так и дальше по цепочке поставок (на втором и следующих уровнях).

Участники опроса признали, что оценка рисков, связанных с нарушением прав человека, в цепочке поставок — сложный и непрерывный процесс. Чтобы добиться уверенности в том, что цепочка поставок достаточно прозрачна и компания получает необходимый объем информации о соответствующих рисках в области нарушения прав человека, может потребоваться несколько лет и привлечение значительного объема трудовых и финансовых ресурсов.

Компании из индустрии розничной торговли могут столкнуться с дополнительными рисками в цепочке создания стоимости, такими как нарушение прав потребителя на неприкосновенность частной жизни или защиту данных.

В добывающих отраслях и в секторе промышленного производства основная часть рисков имеет отношение к месту осуществления деятельности и местным сообществам. Особое внимание здесь уделяется вопросам обеспечения безопасности на производстве, применение силы сотрудниками службы безопасности для защиты активов компании, приобретения земли, контроля за нанесением вреда окружающей среде и соблюдения прав коренного населения.

Для компаний из финансового сектора риски преимущественно связаны с нижними звеньями цепочки создания стоимости: с организациями, которым они предоставляют кредиты или инвестиции. Кроме того, принявшие участие в опросе финансовые организации отметили, что именно в этой области они располагают наиболее благоприятными возможностями для оказания положительного влияния на практику соблюдения прав человека: через процессы комплексной проверки своих клиентов, условия кредитования и инвестиционные решения.

Социальные риски или бизнес-риски?

В ходе опросов участников исследования выяснился следующий ключевой момент: на риски, связанные с нарушением прав человека, можно взглянуть с двух взаимосвязанных позиций — с точки зрения социальных рисков и с точки зрения бизнес-рисков.

Руководящие принципы ООН побуждают компании учитывать риски для соблюдения прав людей, затрагиваемых хозяйственной и иной деятельностью компании. Это могут быть штатные сотрудники компании, поставщики услуг, работающие по договору, рабочие ферм или заводов в цепочке поставок, люди, проживающие на территории, где компания осуществляет свою деятельность, или даже потребители ее продукции или услуг.

« Сложно изменить привычное отношение и начать думать не о бизнес-рисках, а о рисках для носителя прав, но благодаря непрерывному обучению, а также повышению осведомленности и улучшению интеграции данных вопросов в наши системы, нам удалось добиться серьезных успехов. »

Эйн Клавиттер, директор по международным отношениям, Anglo American



Текущие формулировки, касающиеся корпоративной ответственности за соблюдение прав человека, в первую очередь уделяют внимание социальным рискам, а не бизнес-рискам. Такой подход может создать сложности, поскольку имеющиеся у компаний системы и процессы управления рисками (например, Enterprise Risk Management, ERM) направлены на бизнес. В действительности эти две группы рисков неразрывно связаны.

« Социальные риски приводят к бизнес-рискам. Поэтому компаниям необходимо иметь четкое представление об обеих группах рисков и разработать общие формулировки и определения, которые позволили бы наладить связь между специалистами по правам человека и специалистами по управлению корпоративными рисками. »



Эдриан Кинг, руководитель Международной группы КПМГ по оказанию услуг в области устойчивого развития, KPMG International

Добиться этого может быть сложно. Для этого специалистам по корпоративным рискам придется изменить привычное отношение к своим обязанностям и адаптировать существующие процессы выявления и митигации рисков таким образом, чтобы они могли работать и с социальными рисками.

На практике, как признали представители большинства опрошенных компаний, они уделяют внимание как социальным рискам, так и бизнес-рискам и не считают это вопросом использования одного или другого подхода. Для достижения эффективности необходимо работать с уже существующими на предприятиях системами управления рисками, а также понимать социальные риски и реагировать на них.



С интегрированием прав человека в существующие системы могут возникнуть сложности

Опрошенные компании находятся на разных стадиях зрелости с точки зрения внедрения вопросов соблюдения прав человека в свою деятельность. Однако все они работают над интеграцией рисков, связанных с нарушением прав человека, в существующие системы и процессы управления рисками, а не пытаются создать новые подходы.

Большинство компаний рассматривают риски, связанные с нарушением прав человека, наравне с другими рисками. Они встраивают вопросы соблюдения прав человека в систему управления рисками предприятия (ERM) и проводят квартальные проверки с целью выявления, оценки и классификации рисков с точки зрения их существенности. Риски, связанные с нарушением прав человека, включаются в корпоративный реестр рисков и рассматриваются на уровне совета директоров.

« Действительно сложная задача заключается в том, чтобы построить вопросы соблюдения прав человека в уже существующие системы управления рисками. Хочется сохранить имеющиеся меры, разработанные для управления рисками и их минимизации, поэтому изучаются возможности для оптимизации этих систем для интеграции вопросов соблюдения прав человека. »



Уильям Андерсон, вице-президент по социальным вопросам и защите окружающей среды, Adidas Group

Однако достичь такой интеграции может быть сложно. «Риски, связанные с нарушением прав человека, сложны, и зачастую не все специалисты компании их понимают, — отмечает Джервин Толен, директор Группы по оказанию консультационных услуг по вопросам прав человека КПМГ в Нидерландах. — Это может спровоцировать обеспокоенность и нежелание разбираться в вопросах, которые могут потенциально нанести ущерб компании. Поэтому интеграция рисков, связанных с нарушением прав человека, в ERM-системы компании требует постоянного внутреннего обучения и повышения осведомленности сотрудников».

Поскольку наиболее существенные риски, как правило, возникают на уровне производственного отдела, предприятия или поставщика, важно, чтобы бизнес-подразделения хорошо понимали и отслеживали риски, связанные с нарушением прав человека. Высшее руководство при поддержке отделов корпоративного центра, ответственных за соблюдение прав человека, играет важнейшую роль в этом образовательном процессе, создавая дополнительное давление и выступая катализатором, стимулирующим большую информированность о рисках, связанных с нарушением прав человека, в организации и на ее производственных предприятиях.

Немногие компании оценивают финансовые последствия

Хотя компании признают, что риски, связанные с нарушением прав человека, могут иметь серьезные последствия, немногие из участников опроса подсчитывают их потенциальное влияние на финансовое состояние организации. Но есть несколько исключений, например, если существует юридический риск, у риск-менеджеров и юристов есть представление о потенциальной финансовой ответственности, которая может возникнуть у компании. Информация о таких рисках, как правило, передается вышестоящему руководству, и в отношении них быстро принимаются меры.

Компании принимают во внимание другие риски, такие как ущерб для бренда, ухудшение репутации и прерывание производственного процесса (все они могут повлиять на цены акций), но, как правило, не оценивают потенциальные финансовые последствия. Считается, что это слишком сложно, и для этого пока отсутствуют устоявшиеся модели. Несмотря на это, руководители нескольких компаний предположили, что, возможно, их организации изберут именно такой путь в будущем.

«Количественная оценка потенциальных финансовых последствий рисков, связанных с нарушением прав человека, — сложная, но реализуемая задача. Фирмы – члены сети КПМГ, например, протестировали методологию определения финансовой стоимости репутационных рисков в банковском секторе. Оценивать таким образом каждый потенциальный риск в сфере нарушения прав человека — непрактично, но это может быть полезно с точки зрения улучшения понимания ситуации и ускорения принятия мер на уровне высшего руководства организации», — говорит Джервин Толен из КПМГ в Нидерландах.

Точка зрения КПМГ: необходимо выходить за рамки стандартного управления рисками

«**»** Есть случаи, когда использования стандартных инструментов управления рисками недостаточно. Например, для тщательной оценки вопросов соблюдения прав человека в странах, характеризующихся высокой степенью риска, требуется дополнительная всесторонняя оценка последствий, связанных с нарушением прав человека, в рамках проведения комплексной экспертизы перед созданием совместного предприятия или открытием предприятий в новом регионе.

Дополнительное привлечение внешних заинтересованных сторон необходимо, например, когда компании закрывают предприятия, что может иметь серьезные последствия для сообществ, на территории проживания которых они располагаются. Рассмотрение ситуации через призму прав человека может значительно увеличить пользу стандартного процесса ERM (управление рисками предприятия) благодаря учету социальных рисков. **»**

Рихард Буле, Партнер KPMG Вагара и руководитель Международной сети специалистов КПМГ по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека





Какие имеются структуры управления?

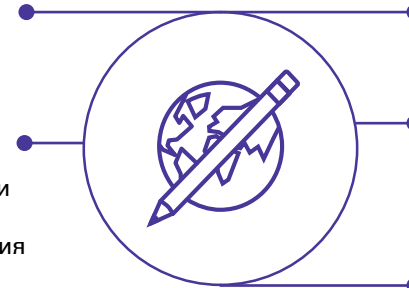
Компании сошлись во мнении, что очень важно иметь эффективную структуру управления вопросами соблюдения прав человека. Это позволяет выявлять риски, связанные с нарушением прав человека, и управлять ими, повышать информированность о соответствующих вопросах в рамках всей компании, принимать эффективные меры и отчитываться о них.

Правильные основы

Все опрошенные компании внедрили базовые составляющие системы управления вопросами соблюдения прав человека в соответствии с концепцией, установленной Руководящими принципами предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН. К их числу относятся:

Действующая в рамках всей компании политика или декларация в отношении соблюдения прав человека

Процедуры комплексной проверки с целью выявления, предотвращения, минимизации и учета неблагоприятных последствий в части соблюдения прав человека



Ответственность за соблюдение прав человека на уровне совета директоров и руководства

Взаимодействие с заинтересованными сторонами (в рамках прединвестиционного исследования), чтобы понять, кого и как может затронуть хозяйственная деятельность компании

Механизмы подачи и рассмотрения жалоб, способствующие устранению негативных последствий

Несмотря на наличие общих элементов в управлении вопросами соблюдения прав человека, единого стандартного подхода не существует. Каждая компания стремится включить вопросы соблюдения прав человека в свои существующие структуры корпоративного управления, при этом на ее подход влияют различные факторы, включая операционную и управленческую структуру компании, особенности деловой и национальной культуры страны, где учреждена компания, а также время, в течение которого компания работает над вопросами соблюдения прав человека.

« Не существует универсального шаблона, который можно было бы применить к каждой компании. Внедрение принципа уважения к правам человека в существующие структуры корпоративного управления требует в какой-то степени применения метода проб и ошибок, пока компании будут определять наилучший способ, которым этого можно будет добиться.

Джервин Толен, директор Группы по оказанию консультационных услуг по вопросам прав человека, КПМГ в Нидерландах



Управление вопросами соблюдения прав человека с течением времени развивается

Отправной точкой для разработки структуры управления вопросами соблюдения прав человека является общекорпоративная политика или декларация в области соблюдения прав человека. Взяв на себя это основополагающее обязательство, компании затем начинают более тщательно внедрять вопросы соблюдения прав человека в структуры корпоративного управления и разрабатывать более стратегический подход.

«Как правило, компании, которые длительное время работают с вопросами соблюдения прав человека, используют более продвинутый подход, — говорит Эдриан Кинг из КПМГ. — Они, скорее всего, уже перешли к решению стратегических вопросов и разработке структуры управления, нацеленной на выявление деловых возможностей, связанных с соблюдением прав человека, или на создание стоимости для общества».

Независимо от продолжительности работы над решением вопросов соблюдения прав человека, все принявшие участие в опросе компании отметили, что управление их деятельностью в сфере прав человека — это процесс, который постоянно развивается. Некоторые из них, описывая свои структуры управления, говорили об «эволюции» и «текущей работе», признавая, что они извлекают уроки в ходе этого процесса и рассчитывают и дальше развивать и совершенствовать свои подходы из года в год.

Разделение ответственности за надзор и реализацию

Контроль руководства за соблюдением прав человека в этих фирмах, как правило, осуществляется юридическим отделом, отделом управления рисками и отделом нормативно-правового комплаенса. Это указывает на то, что большинство опрошенных компаний (причем даже более эффективных в этой части) исходят из того, что соблюдение прав человека — это правовой вопрос и вопрос управления рисками.

«Обнаружив факт использования детского труда в цепочке поставок одного из объектов инвестиций с миноритарной долей участия, высшее руководство компании при поддержке заинтересованных сторон приняло решение ужесточить корпоративное управление и перевести ответственность за вопросы устойчивого развития на уровень исполнительного руководства. Это гарантирует, что вопросы устойчивого развития и соблюдения прав человека находятся под контролем руководства компании.»

Ноэль Моррин, исполнительный вице-президент по вопросам устойчивого развития, Stora Enso



Часто ведущую роль в разработке и внедрении политики по правам человека на повседневной основе берет на себя отдел, отвечающий за устойчивое развитие. Но так происходит не всегда: в некоторых фирмах этим занимается отдел по связям с общественностью или отдел управления персоналом. Отделы, отвечающие за устойчивое развитие, также зачастую несут ответственность за соответствие деятельности в сфере прав человека целям и ценностям компании, а также ее позиции в отношении корпоративной ответственности.

Внедрение политики по правам человека в рамках всей организации часто осуществляется междисциплинарной рабочей группой, состоящей, как правило, из специалистов отделов продаж, закупок, этики, безопасности, кадров, а также производственного и юридического отделов.

Многие из опрошенных компаний признали, что одни только функциональные направления не могут обеспечить широкое внедрение указанной политики, но при этом ответственность за интеграцию зачастую лежит на руководителях бизнес-подразделений. Вопросы и мероприятия, имеющие отношение к соблюдению прав человека, зачастую включаются в годовые планы и реестры рисков бизнес-подразделений, и по этой причине междисциплинарные рабочие группы, формируемые на уровне холдинга, часто воссоздаются и на уровне бизнес-подразделений.



«Специалисты по устойчивому развитию выступают в качестве катализатора для нашей программы в области соблюдения прав человека, но мы стремимся к тому, чтобы эти вопросы решались в рамках всей организации при участии и других подразделений.»

Андре Венеман, директор по устойчивому развитию, Akzo Nobel



Большое значение имеет вовлеченность высшего руководства

Респонденты считают важным, чтобы конечный надзор за деятельностью в сфере соблюдения прав человека осуществлялся руководителями, подотчетными напрямую генеральному директору и/или совету директоров и его председателю. Это не только обеспечивает быстрое доведение до сведения высшего руководства любых серьезных проблем, но и четко демонстрирует заинтересованным сторонам, что компания серьезно относится к вопросам соблюдения прав человека и решает соответствующие вопросы на самом высоком уровне руководства.

Компании, испытавшие на себе негативные последствия, связанные с нарушением прав человека, и которые, например, потеряли инвесторов или высшее руководство которых было вынуждено подать в отставку вследствие кризиса, скорее всего, начнут с того, что заручатся поддержкой и одобрением совета директоров.

«**Большое значение имеет отношение к данному вопросу руководства. Нам бы не удалось ничего добиться без его поддержки, причем эта поддержка усиливается на каждом уровне компании.**

Тони Уэст, исполнительный вице-президент по вопросам взаимодействия с государственными органами, главный юрист-консульт и корпоративный секретарь, PepsiCo



Участники опроса также отметили, что важную роль в повышении информированности играют внутренние лидеры мнений и эксперты по правам человека.

Как отметил Эдриан Кинг из КПМГ, «работникам следует напоминать, почему компания занимается решением вопросов соблюдения прав человека, какое отношение эта деятельность имеет к их должности и чего компания пытается достичь посредством этой деятельности». «Чтобы такая информация была убедительной, важно, чтобы она звучала из уст руководства», — считает он.

Усиление роли рабочих групп, отвечающих за ответственный выбор поставщиков

В прошлом многие компании разделяли обязанности, связанные с закупками и соблюдением прав человека, поскольку решения относительно выбора поставщиков, основывающиеся преимущественно на вопросах цены, качества и эффективности, могли вступить в противоречие с соображениями, касающимися соблюдения прав человека.

Эта ситуация, по словам Джервина Толена из КПМГ, меняется: «Я вижу, что все больше компаний создают специальные группы, занимающиеся выбором поставщиков, в рамках отдела закупок, а директора по закупкам все чаще берут на себя инициативу в вопросах выбора социально ответственных поставщиков. Эти компании осознают, что специалисты по закупкам вынуждены управлять более широким диапазоном рисков и учитывать вопросы соблюдения прав человека при принятии решений о выборе поставщиков и разрешении любых возможных противоречий».

Точка зрения КПМГ: основные составляющие эффективного управления вопросами соблюдения прав человека

«**Участие высшего исполнительного руководства и создание рабочих групп из специалистов разных отделов — вот две основные составляющие эффективного управления вопросами соблюдения прав человека. Оба этих элемента повышают информированность о вопросах прав человека и способствуют принятию соответствующих мер в рамках организации.**

Когда компания выявляет проблемы, связанные с нарушением прав человека, и оценивает последствия нерешения этих проблем, она может столкнуться с серьезными вопросами и сложными дилеммами. Например, каким образом компания должна отчитываться перед обществом по результатам проводимой ею оценки влияния в части соблюдения прав человека? Какие показатели эффективности должна отслеживать компания? Должны ли механизмы подачи жалоб о нарушениях и механизмы их устранения быть независимы от компании?

Руководители высшего звена должны быть в курсе дела, чтобы иметь возможность обсуждать сложные вопросы, а для реализации значимых изменений различные функциональные направления должны оказывать влияние на процессы и взаимоотношения на протяжении всей цепочки создания стоимости.



Рихард Буле, Партнер KPMG Banarra и руководитель Международной сети специалистов КПМГ по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека



Каким образом компании отчитываются по результатам деятельности в области соблюдения прав человека?

При разработке подхода к решению вопросов соблюдения прав человека компаниям необходимо принять решение относительно способов подготовки отчетности о результатах своей деятельности. Например, какую информацию следует включать в отчетность? Какие показатели использовать? Кто является целевой аудиторией составляемых отчетов, и какие каналы следует использовать для взаимодействия с этой аудиторией?

Компании могут использовать следующие руководства для подготовки отчетности по результатам деятельности в области соблюдения прав человека:

- **Стандарты подготовки отчетности в области устойчивого развития GRI**, например, призывают организации составлять отчеты по реализованным процессам в области соблюдения прав человека, случаям нарушения прав человека и их влиянию на заинтересованные стороны³.
- В **Концепции подготовки отчетности в соответствии с Руководящими принципами ООН 2015 г.** приводится ряд вопросов, на которые должны ориентироваться компании при составлении соответствующих отчетов⁴.
- Кроме того, составители **индексов устойчивого развития**, например, Индекса устойчивого развития Доу-Джонса, теперь просят компании предоставлять информацию о соблюдении прав человека, такую как приверженность компании соответствующей политике, реализация процессов предынвестиционного исследования и практика оценки рисков.

В настоящее время компании готовят преимущественно описательную отчетность с ограниченным числом количественных показателей

Проведенный среди организаций опрос показал, что компании публикуют отчеты по результатам деятельности в области соблюдения прав человека преимущественно в рамках отчетов об устойчивом развитии. При этом небольшая часть компаний также выпускают отдельные отчеты в области соблюдения прав человека. Данные отчеты готовятся с целью удовлетворения конкретных потребностей заинтересованных сторон. Так, компания Stora Enso отчитывается о результатах оценки воздействия на права человека в 22 странах, поскольку эти результаты интересуют инвесторов и некоммерческие организации⁵. Adidas публикует подробную информацию о цепочках поставок, включая списки поставщиков и сведения о ходе рассмотрения отдельных жалоб⁶. ABN Amro публикует руководство, где объясняется, почему и как именно вопросы соблюдения прав человека связаны с хозяйственной деятельностью компании⁷.

Гораздо реже информация, касающаяся соблюдения прав человека, публикуется в составе финансовой отчетности. Такой подход вполне понятен, поскольку представление актуальной с точки зрения инвестора информации о соблюдении прав человека может стать достаточно сложной задачей для компаний, даже несмотря на то, что отдельные показатели, такие как несчастные случаи на производстве или судебные разбирательства, несомненно, могут оказать влияние на финансовые показатели и поэтому представляют очевидный интерес для инвесторов.

Учитывая данные обстоятельства, неудивительно, что в настоящее время компании составляют отчеты преимущественно на основе качественных аспектов, уделяя внимание в основном описанию процессов, используемых для выявления проблем в области соблюдения прав человека, и мер, принимаемых для управления ими. В отчетах содержатся разъяснения, каким образом компании соблюдают требования действующего законодательства и насколько используемые ими подходы к соблюдению прав человека соответствуют международным стандартам и рекомендациям, например, Руководящим принципам ООН. Многие из этих компаний включают в отчеты примеры конкретных проектов, связанных с соблюдением прав человека.

Преобладание качественных отчетов в значительной степени объясняется тем фактом, что большинство обязательств и целей в области соблюдения прав человека сами по себе имеют преимущественно качественный характер. Среди целей, сформулированных 11 опрошенными компаниями, можно отметить следующие:

- способствовать уважению прав человека в рамках нашей операционной деятельности;
- обеспечить глубокое понимание проблем, связанных с нарушением прав человека, а также надлежащее управление ими во всех звеньях цепочки создания стоимости;
- обеспечить реализацию Руководящих принципов ООН в отношении соблюдения прав человека;
- не причинять вред нашим работникам.

³ www.globalreporting.org/standards Данные действительны на 28 ноября 2016 г.

⁴ www.ungpreporting.org/ Данные действительны на 28 ноября 2016 г.

⁵ assets.storaenso.com/se/com/DownloadCenterDocuments/0502HRA_2015_DIHR_REPORT.pdf Данные действительны на 28 ноября 2016 г.

⁶ www.adidas-group.com/en/sustainability/managing-sustainability/human-rights/ Данные действительны на 28 ноября 2016 г.

⁷ www.abnamro.com/en/images/Documents/040_Sustainable_banking/Publications/ABN_AMRO_and_Human_Rights.pdf Данные действительны на 28 ноября 2016 г.

«Важно, чтобы используемые КПЭ действительно способствовали изменениям в организации и при этом обладали количественными характеристиками, которые можно было бы регулярно измерять, а также побуждали руководителей к активным действиям.»



Майкл Кук, старший вице-президент, руководитель отдела устойчивого развития, защиты окружающей среды, охраны труда и промышленной безопасности, ABB

В отчетности по-прежнему отражаются преимущественно результаты деятельности самой компании

При подготовке отчетов по результатам деятельности в области соблюдения прав человека представленные показатели касаются преимущественно тех видов деятельности, которые находятся под непосредственным операционным контролем компании, например, охрана труда и промышленная безопасность, социокультурное многообразие персонала, а также обучение в области соблюдения прав человека. Некоторые компании также включают в отчет показатели, относящиеся к подрядчикам и прямым поставщикам: например, количество поставщиков, прошедших обучение по требованиям кодекса поведения в области соблюдения прав человека, или поставщиков, прошедших проверку на предмет соблюдения прав человека.

Тем не менее многие респонденты обращали особое внимание на значительные сложности, связанные с обеспечением достаточного уровня прозрачности в отношении деятельности в области соблюдения прав человека, осуществляемой поставщиками за пределами первого уровня, что неизбежно ограничивает объем и содержание отчетности. Такое ограничение необходимо быстро преодолеть, поскольку компаниям придется отвечать за случаи нарушения прав человека, возникающие на протяжении всей цепочки поставок, независимо от того, насколько далеко это произошло от центрального офиса компании. Самый серьезный репутационный ущерб всегда будет ложиться на наиболее заметный бренд в цепочке создания стоимости.

«Ориентированность на качественную отчетность вполне понятна, особенно на фоне недостаточной зрелости бизнеса в вопросах соблюдения прав человека, – считает Эдриан Кинг из КПМГ. – Тем не менее мы уверены, что требования со стороны заинтересованных сторон к уровню прозрачности деятельности компании в области соблюдения прав человека будут расти. Отчетность необходимо будет развивать и искать новые способы измерения и оценки такой деятельности».

Будущие направления развития: оценка результатов деятельности в области соблюдения прав человека

Большинство участников опроса признали, что хотели бы проводить более подробную оценку результатов своей деятельности в области соблюдения прав человека и ее влияния на людей. Возможность количественного определения или оценки последствий такой деятельности может иметь ряд преимуществ. Так, более наглядное освещение положительного влияния деятельности в области соблюдения прав человека может способствовать усилению аргументации в пользу такой деятельности среди сотрудников компании и ее акционеров. Кроме того, наличие данных об оказываемом влиянии поможет наладить более конструктивное взаимодействие с заинтересованными сторонами. Эти данные также могут использоваться для сравнительной оценки эффективности различных видов деятельности в области соблюдения прав человека и служить ориентиром для компании при разработке будущей стратегии в сфере прав человека.

Однако основным препятствием является недостаток заслуживающих доверия инструментов, концепций и подходящих методик оценки результатов деятельности в сфере соблюдения прав человека.

Еще одна проблема заключается в том, что оказываемое влияние может проявиться лишь спустя некоторое время. Так, положительные результаты инвестирования в программы, направленные на охрану здоровья работников, могут стать ощутимы только через несколько лет.

«Мы должны изменить свое отношение к прибыли и убытку с учетом соблюдения прав человека и разработать новые методы оценки создания бизнесом человеческого и социального капитала. Нам необходимы новые инструменты и новая система показателей.»

Андре Венеман, директор по устойчивому развитию, Akzo Nobel



«Количественная оценка результатов проектов и инициатив в сфере соблюдения прав человека может стать действительно сложной задачей, поскольку зачастую последствия становятся очевидны лишь спустя много лет.»

Уильям Андерсон, вице-президент по социальным вопросам и защите окружающей среды, Adidas Group



Будущие направления развития: повышенное внимание к Глобальным целям ООН

Несколько опрошенных руководителей сообщили, что они приводят свои программы в части соблюдения прав человека в соответствии с Глобальными целями ООН в области устойчивого развития (UN Global Goals for Sustainable Development)⁸.

В 2015 г. ООН сформулировала 17 целей, которые были утверждены 193 странами. Данные цели ставят перед странами амбициозные задачи в социальной и экологической сферах, которые должны быть выполнены к 2030 г., в том числе задачи, касающиеся соблюдения прав человека: от обеспечения здоровья и благополучия всех людей до гарантии общедоступности образования и достижения гендерного равенства. Согласно результатам анализа, проведенного Датским институтом по правам человека, 92% из 169 задач, предусмотренных целями ООН в области устойчивого развития, непосредственно касаются трудовых нормативов и инструментов в сфере соблюдения прав человека⁹.

Некоторые участники исследования заявили, что они не хотят, чтобы их отчетность в области соблюдения прав человека была простой формальностью, поэтому они пытаются найти способы донести информацию о том, какие усилия они прилагают для реализации целей ООН в области устойчивого развития.

Так, компания Akzo Nobel указывает в своей отчетности, как ее хозяйственная деятельность и ассортимент продукции способствуют достижению ряда Глобальных целей ООН, например, Цели 1 «Ликвидация нищеты» и Цели 2 «Ликвидация голода»¹⁰. Компания Heineken отчитывается о том, как ее стратегия согласуется с 7 целями ООН в области устойчивого развития, например, благодаря защите водных ресурсов, инвестициям в местные сообщества и обеспечению охраны труда и промышленной безопасности¹¹.

Поскольку подходы компаний к оценке результатов деятельности в области соблюдения прав человека продолжают развиваться, существует вероятность, что все больше компаний будут проводить стратегические связи между предпринимаемыми ими мерами по оказанию положительного воздействия на соблюдение прав человека и своим вкладом в достижение Глобальных целей ООН.

⁸ sustainabledevelopment.un.org Данные действительны на 28 ноября 2016 г.

⁹ sdg.humanrights.dk/ Данные действительны на 28 ноября 2016 г.

¹⁰ report.akzonobel.com/2015/ar/sustainability/consolidated-sustainability-statements/note-3-stakeholder-engagement.html Данные действительны на 28 ноября 2016 г.

¹¹ www.theheinekencompany.com/-/media/Websites/TheHEINEKENCompany/Downloads/PDF/Sustainability-Report-2015/Sustainable-Development-Goals.ashx Данные действительны на 28 ноября 2016 г.



Точка зрения КПМГ: какую помощь могут оказать количественные данные

« Практика оценки социальных последствий деятельности корпораций в финансовом выражении только начинает формироваться, но быстро набирает обороты. Так, Всемирный совет предпринимателей по устойчивому развитию (World Business Council for Sustainable Development, WBCSD) ведет работу над Протоколом социального капитала (Social Capital Protocol), и сейчас уже доступны разнообразные инструменты, разработанные в соответствии с этим протоколом, включая собственную методологию КПМГ под названием True Value («Методология по определению действительной стоимости»)¹².

Специалисты КПМГ полагают, что инструменты такого типа обладают отличным потенциалом с точки зрения оказания компаниям содействия в оценке их программ в области соблюдения прав человека. Сотрудники фирмы реализовывали проекты для клиентов, которым было необходимо оценить негативные социальные последствия, такие как влияние загрязнения окружающей среды на здоровье людей, насилие в отношении рабочих, а также производственные травмы и несчастные случаи со смертельным исходом. Кроме того, они использовали количественные методы для оценки результатов программ, реализуемых клиентами для решения проблем такого рода.

Определение финансовой стоимости отдельных аспектов человеческой жизни, таких как здоровье, физическая форма и даже сама жизнь, может вызвать болезненную реакцию. Специалисты КПМГ это осознают и понимают, что действовать нужно очень осторожно. Однако они убеждены, что основное внимание следует уделять не самой цифре, а тому, как можно использовать полученные данные для информирования компаний и усиления положительного влияния их деятельности в области соблюдения прав человека.

В ходе проведения опросов руководителей компаний при подготовке настоящей публикации стало ясно, что груз стоящих перед многими компаниями проблем, связанных с нарушением прав человека, может быть практически неподъемным из-за их большого количества, широкого охвата и сложного характера. В такой ситуации должна оказаться полезной некоторая форма сравнительной оценки (потенциальной) серьезности проблем, связанных с нарушением прав человека, и эффективности или неэффективности предлагаемых решений. Фирмы КПМГ ведут активную работу с клиентами в этой развивающейся сфере и готовы делиться своими наработками и продолжать обсуждения по данной теме. »



Джервин Толен, директор Группы по оказанию консультационных услуг по вопросам прав человека, КПМГ в Нидерландах

¹² Исследование KPMG International (2014 г.), «A New Vision of Value: Connecting corporate and societal value creation» («Новое понимание стоимости: установление связи между созданием корпоративной стоимости и социальной ценности») <https://home.kpmg.com/xx/en/home/insights/2014/09/a-new-vision-connecting-corporate.html>

Рекомендации руководителей

Мы попросили участников исследования дать рекомендации тем компаниям, которые только начинают обращаться к вопросам соблюдения прав человека. Вот что они посоветовали:



Adidas Group

«Очень важно вести диалог с заинтересованными сторонами. Не начинайте разрабатывать политику в области соблюдения прав человека, пока у вас не будет четкой привязки всех актуальных вопросов прав человека ко всем вашим заинтересованным сторонам».
Уильям Андерсон, вице-президент по социальным вопросам и защите окружающей среды



BP International

«Вы можете включить вопросы соблюдения прав человека в политику, процессы и системы управления, но внедрение всех аспектов в культуру компании отнимает много времени и сил. В значительной степени это связано с обучением и повышением осведомленности внутри компании».
Нили Сафави, специалист по правам человека, отдел управления безопасностью и операционными рисками



Heineken

«Для понимания проблем бизнеса, связанных с нарушением прав человека, необходимо привлечь сторонних партнеров/экспертов, иначе вы рискуете что-то упустить».
Рутгер Гётхарт, менеджер, отдел международной кадровой политики



ABN Amro

«В вашей компании должны быть специально уполномоченные сотрудники, ежедневно сталкивающиеся с вопросами прав человека и призывающие к их соблюдению, которые отлично разбираются в этой теме и никогда не сдаются».
Кэрролайн Принсен, член правления, отвечает за вопросы в области управления человеческим капиталом и идентификации



Akzo Nobel

«Убедитесь, что с вашей собственной деятельностью все в порядке, а ваши сотрудники работают в соответствии со строгими стандартами, поскольку в противном случае вы не можете рассчитывать, что подрядчики и поставщики все будут делать правильно».
Андре Венеман, директор по устойчивому развитию



ABB

«Убедитесь, что вы принимаете во внимание всю цепочку создания стоимости вашей компании. Проблемы, связанные с нарушением прав человека, могут возникнуть за пределами вашей зоны прямой видимости, в самых верхних или нижних звеньях цепочки создания стоимости».

Майкл Кук, старший вице-президент, руководитель отдела устойчивого развития, защиты окружающей среды, охраны труда и промышленной безопасности



Tata Chemicals

«Пример должно подавать руководство. В нашем случае это председатель и совет директоров. Своим поведением они ясно дают понять, что нарушения прав человека абсолютно неприемлемы».

Рамакришнан Мукундан, управляющий и главный исполнительный директор



PepsiCo

«Сотрудничайте с другими организациями для обмена передовым опытом и ценными знаниями. Некоторые проблемы в сфере нарушения прав человека настолько серьезны, что вам не справиться с ними в одиночку — и здесь ключевую роль играют партнерские отношения с клиентами и другими компаниями отрасли».

Мишель Тэтчер, старший вице-президент, главный юрист-консульт по вопросам международной кадровой политики и главный специалист по правам человека



Citigroup

«Разговаривайте с заинтересованными сторонами внутри компании и за ее пределами, включая инвесторов, чтобы выяснить, какие вопросы соблюдения прав человека наиболее актуальны с их точки зрения. Используйте эту информацию при разработке подхода к соблюдению прав человека».

Вэл Смит, директор и руководитель направления устойчивого развития



Anglo American

«Определите тему в области прав человека, которая понятна и близка всем в компании. Примером в горнодобывающей отрасли может быть безопасность. Используйте эту тему для привлечения внимания людей».

Иэн Клавиттер, директор по международным отношениям



Stora Enso

«Хорошо разберитесь в теме, прежде чем брать на себя обязательства, при этом берите на себя только то, что действительно сможете выполнить».

Нозль Моррин, исполнительный вице-президент по вопросам устойчивого развития

Часть 3.
Возможные
трудности
и рекомендации
КПМГ по их
преодолению



Возможные трудности и рекомендации КПМГ по их преодолению

По результатам опросов, проведенных при подготовке настоящего исследования, и основываясь на опыте специалистов КПМГ, были определены несколько проблем, с которыми обычно сталкиваются компании в области соблюдения прав человека. К их числу относятся:

Анализ

Сложности с выявлением и оценкой проблем, связанных с нарушением прав человека

Проблема 1.

Недостаточная прозрачность цепочки поставок

Проблемы и риски, связанные с нарушением прав человека, как правило, усугубляются на более отдаленных звеньях цепочки поставок. Однако у крупных международных организаций могут возникнуть сложности с получением достоверной информации о своей цепочке поставок за рамками поставщиков первого уровня, особенно в развивающихся странах. Поставщики первого уровня могут неохотно раскрывать информацию о своих собственных поставщиках.

Точка зрения КПМГ

Не следует ожидать, что поставщики первого уровня будут решать проблемы, связанные с нарушением прав человека, самостоятельно. Вот почему ведущие компании отказываются от практики аудита поставщиков в пользу подхода, предполагающего оказание поддержки поставщикам. Они поняли, что для реализации значимых и длительных изменений кодексов поведения и опросников для самооценки в ходе аудита недостаточно. Вместо этого они вкладывают средства в развитие долгосрочных, основанных на доверии партнерских отношений со своими поставщиками первого уровня. Благодаря совместному принятию обязательств по совершенствованию деятельности и работе в сотрудничестве с поставщиками первого уровня компании могут понять, что происходит на более глубоких уровнях цепочки поставок, а также выявить и решить возможные проблемы.

Это предполагает не только обсуждение политики компании по правам человека в зале заседаний совета директоров, но и встречи на местах с поставщиками и некоммерческими организациями, профсоюзами и ассоциациями работников. Все эти организации — важные партнеры, которые могут помочь в понимании структур и практических методов работы местных цепочек поставок.

Проблема 2.

Выход на рынок в развивающихся странах

Перед выходом на новые рынки компании проводят тщательное предынвестиционное исследование с целью оценки рисков. Несмотря на это, после начала хозяйственной деятельности часто становятся очевидны непредвиденные проблемы в области соблюдения прав человека, особенно на развивающихся рынках.

Точка зрения КПМГ

Предынвестиционные исследования необходимы, но компаниям следует выходить на новые рынки с полным пониманием ситуации и быть готовыми к появлению неожиданных проблем, связанных с нарушением прав человека. Важно подготовиться к этому, обеспечив себе взаимодействие с консультантами, обладающими глубокими знаниями о социально-политических и культурных особенностях соответствующих стран.

Стратегия выхода на новые рынки должна предполагать настойчивость и готовность вкладывать средства в решение непредвиденных проблем, связанных с нарушением прав человека. Отказ от проекта следует рассматривать как самую крайнюю меру.

Достижению системных изменений, возможно, поможет сотрудничество с другими компаниями до начала конкурентной борьбы с ними, а также взаимодействие с государственными органами, некоммерческими организациями и профсоюзами. В противном случае существует риск того, что корректирующие меры просто приведут к передаче проблемы для решения другим лицам.

Проблема 3.

Риски, присущие стратегии корпоративного роста

Хотя компании могут эффективно управлять рисками, связанными с нарушением прав человека, в рамках своей собственной деятельности и цепочки поставок, у них могут возникнуть сложности с выявлением скрытых рисков, присущих бизнес-партнерам или компаниям — объектам слияний и поглощений.

Точка зрения КПМГ

Недостаточное внимание к вопросам соблюдения прав человека способно нанести ущерб бренду, остановить хозяйственную деятельность и оттолкнуть инвесторов и клиентов. Компании должны быть уверены, что они не столкнутся с новыми рисками, связанными с нарушением прав человека, при появлении новых партнеров или поглощении другой фирмы.

Один из наиболее оптимальных подходов предполагает включение в группу специалистов, организующих сделку, работников, способных выявлять риски, связанные с нарушением прав человека, и управлять ими в подходящие моменты в процессе приобретения или создания партнерства. Этим специалистам необходимо не только знать о проблемах, связанных с нарушением прав человека, но и понимать стратегию и процесс заключения сделки. Лица, отвечающие за реализацию сделки, включая финансового директора, директора по управлению рисками и старших консультантов по сопровождению сделок, должны удостовериться в том, что в рабочую группу входят специалисты, обладающие необходимыми навыками, и их рекомендации принимаются во внимание.

Взаимодействие и коммуникация

Трудности, связанные с взаимодействием и коммуникацией по вопросам соблюдения прав человека внутри компании и за ее пределами

Проблема 4.

Преодоление языковых барьеров

Принятие Руководящих принципов ООН и рост актуальности соблюдения прав человека в аспекте предпринимательской деятельности привели к появлению технической терминологии, которая хорошо понятна специалистам по правам человека, но может быть незнакома другим лицам. Такие термины, как «носители права», «значимость с точки зрения наибольшего негативного влияния», «средство правовой защиты» и «жалоба», не являются общеупотребительными. Даже сам термин «права человека» может восприниматься как имеющий политический подтекст, что не всегда удобно. Из-за такой проблемы могут возникнуть сложности при попытке улучшить понимание вопросов соблюдения прав человека сотрудниками компаний.

Точка зрения КПМГ

Успешная реализация программ в области соблюдения прав человека в значительной мере зависит от эффективности информационного взаимодействия внутри компании. Информационное взаимодействие должно иметь такую форму, чтобы обеспечивать необходимой информацией определенные группы сотрудников. Может оказаться полезным дополнить терминологию, связанную с соблюдением прав человека, знакомыми терминами и концепциями, понятными и близкими людям, такими как безопасность на производстве, прожиточный минимум, безопасность продукции и рабочее время.

Проблема 5.

Преодоление культурных барьеров

В некоторых странах, где ведет деятельность компания, могут наблюдаться расхождения между ценностями компании и ее обязательством уважать права человека и преобладающими культурными ценностями общества. Представления общества зачастую опираются на издавна существующие религиозные или культурные традиции и ценности, имеющие отношение, например, к расе, взаимоотношениям полов и сексуальной ориентации.

Вследствие этого компании могут встать перед дилеммой. На них лежит обязанность обеспечивать всеобщее уважение прав человека независимо от места ведения деятельности, и они могут понести ответственность в случае неисполнения этой обязанности. Но в то же время им необходимо поддерживать позитивные отношения с местными сообществами не только для успешного ведения предпринимательской деятельности, но и для реализации своих программ в области соблюдения прав человека.

Точка зрения КПМГ

Это сложная проблема, с которой сталкиваются международные компании. Многим организациям уже удалось ее решить применительно к вопросам охраны труда и промышленной безопасности благодаря разработке глобальных подходов. Существуют эффективные методы, побуждающие к уважению прав человека при наличии в хозяйственной деятельности системных нарушений. Первый шаг — повысить информированность работников фирмы, чтобы иметь возможность выявлять и понимать проблемы и культурные нормы конкретного рынка. Чтобы понять, в какой мере компания может отстаивать свои собственные ценности и ставить под сомнение существующие нормы, очень важно наладить взаимодействие с местными экспертами. При этом в ходе такого взаимодействия рекомендуется ориентироваться на среднесрочную или долгосрочную перспективу. Как отмечалось выше при описании Проблемы 2, отказ от проекта следует рассматривать как самую крайнюю меру не только с точки зрения соблюдения прав человека, но и с коммерческой точки зрения, учитывая тот факт, что стратегии роста многих компаний также предполагают расширение деятельности на новых рынках, где существуют серьезные проблемы, связанные с соблюдением прав человека.



Интеграция

Трудности, связанные с интеграцией и включением вопросов соблюдения прав человека в коммерческую деятельность

Проблема 6.

Отсутствие большого опыта в данной области

Права человека — новый и очень сложный корпоративный вопрос, для решения которого требуется соответствующий опыт. Из-за этого при решении вопросов соблюдения прав человека компании могут действовать неуверенно.

Точка зрения КПМГ

Почти все фирмы, принявшие участие в подготовке настоящего исследования, привлекали для реализации отдельных элементов своих программ в области соблюдения прав человека целый ряд сторонних экспертов. Учитывая специализированный характер данной предметной области, важно иметь четкое понимание относительно того, что могут, а что не могут дать сторонние специалисты. Например, многие проблемы, связанные с нарушением прав человека, имеют место в определенных странах и на определенных рынках. Для их решения требуется глубокое понимание социально-экономических условий и культурных норм этих стран. Также для этого требуется понимание прав человека и знание того, как работают крупные международные компании, имеющие сложную структуру.

Проблема 7.

Наделение структурных подразделений компании ответственностью за вопросы соблюдения прав человека

Могут возникнуть сложности с тем, чтобы обеспечить надлежащий учет рисков, связанных с нарушением прав человека, в коммерческой деятельности компаний группы, например, в ходе переговоров с потенциальными клиентами или поставщиками.

Точка зрения КПМГ

Включение вопросов соблюдения прав человека в программы поощрения для руководителей бизнес-подразделений — эффективный метод распространения данной темы на всем предприятии. Сейчас распространено включение целей по другим аспектам устойчивого развития (например, по выбросам парниковых газов) в должностные инструкции и процедуры оценки результатов деятельности. Туда же можно включать и цели по деятельности в области соблюдения прав человека.

Заключение

« Нет сомнений в том, что подходы коммерческих предприятий к вопросам соблюдения прав человека быстро развиваются. Всего несколько лет назад многие из моих разговоров с руководителями компаний сводились к тому, зачем им вообще задумываться о соблюдении прав человека. Сейчас подобный вопрос встает значительно реже. В настоящее время я трачу гораздо больше времени на обсуждение конкретных мер, которые могут принять компании, и способов решения ими конкретных трудностей.

В то время как раньше я встречался почти исключительно со специалистами корпораций по вопросам устойчивого развития, сегодня я провожу много времени, общаясь с руководителями высшего звена, инвесторами и аналитиками из пенсионных фондов. Мои собеседники занимают менее оборонительные и более открытые позиции. Люди задают больше вопросов с искренним желанием понять и добиться результатов. В сфере управления вопросами соблюдения прав человека стало возможным построить карьеру, чему способствуют соответствующие учебные программы и курсы профессионального обучения. За относительно короткий период времени удалось многого достичь, и этому следует порадоваться.

Такие перемены объясняются многими причинами. В Руководящих принципах ООН были четко сформулированы ожидания общества в отношении обязанности коммерческих предприятий уважать права человека. Широкое освещение в прессе таких трагедий, как обрушение здания завода «Рана-Плаза» в Бангладеш, помогло привлечь внимание общественности к вопросам соблюдения прав человека. Социальные медиа дали людям возможность выразить свое мнение громче и четче, чем когда-либо раньше. Свою роль также сыграли изменения демографических характеристик населения и растущее влияние поколения Миллениума.

Так что теперь возникает вопрос — что дальше? В конце концов, мы еще не решили все проблемы. Мы лишь достигли точки, когда значительно большее число представителей делового мира осознали, что проблемы существуют, и признали, что бизнес несет ответственность за их решение. Еще очень многое предстоит сделать.

Я лишь хочу напомнить читателям данного исследования о том, что неверно считать, что Руководящие принципы ООН возлагают ответственность за вопросы соблюдения прав человека исключительно на коммерческие предприятия. Коммерческие предприятия — лишь одно из действующих лиц. Важно четко понять, какие проблемы ваша организация может решить самостоятельно, а какие проблемы требуют сотрудничества с другими. Это вопрос того, где вы имеете контроль, а где вы контроля не имеете, но имеете влияние. Многие проблемы, связанные с соблюдением прав человека, слишком серьезны и масштабны, чтобы их могла решить одна организация. Чтобы произошли реальные изменения, требуется конструктивное сотрудничество всех заинтересованных сторон, включая компании, регулирующие органы, некоммерческие организации и инвесторов.

Для многих организаций это означает переосмысление роли некоммерческих и трудовых организаций, к которым следует относиться как к партнерам по команде, стремящимся к достижению общих целей.

Хорошим примером является проект в Австралии, в реализации которого я недавно принимал участие: здесь жесткая конкуренция и снижение тарифов в секторе уборки коммерческих помещений привели к эксплуатации уязвимых групп рабочих посредством установления несправедливой заработной платы и тяжелых условий труда. Наш проект объединил поставщиков услуг (клининговые компании) и клиентов (владельцев и управляющих зданий) с регулирующим органом (омбудсменом по вопросам справедливой занятости при австралийском правительстве), профсоюзами и отраслевыми ассоциациями. Результатом обсуждений стало принятие пробной программы сертификации клининговых компаний, обещающей улучшить условия труда и уровни заработной платы работников и защищать их права.

Это лишь один пример результатов, способных кардинально изменить ситуацию, достижение которых стало возможно благодаря сотрудничеству коммерческих предприятий с другими заинтересованными сторонами в целях решения вопросов соблюдения прав человека. Я думаю, что в ближайшие годы мы станем свидетелями еще большего числа подобных примеров. »

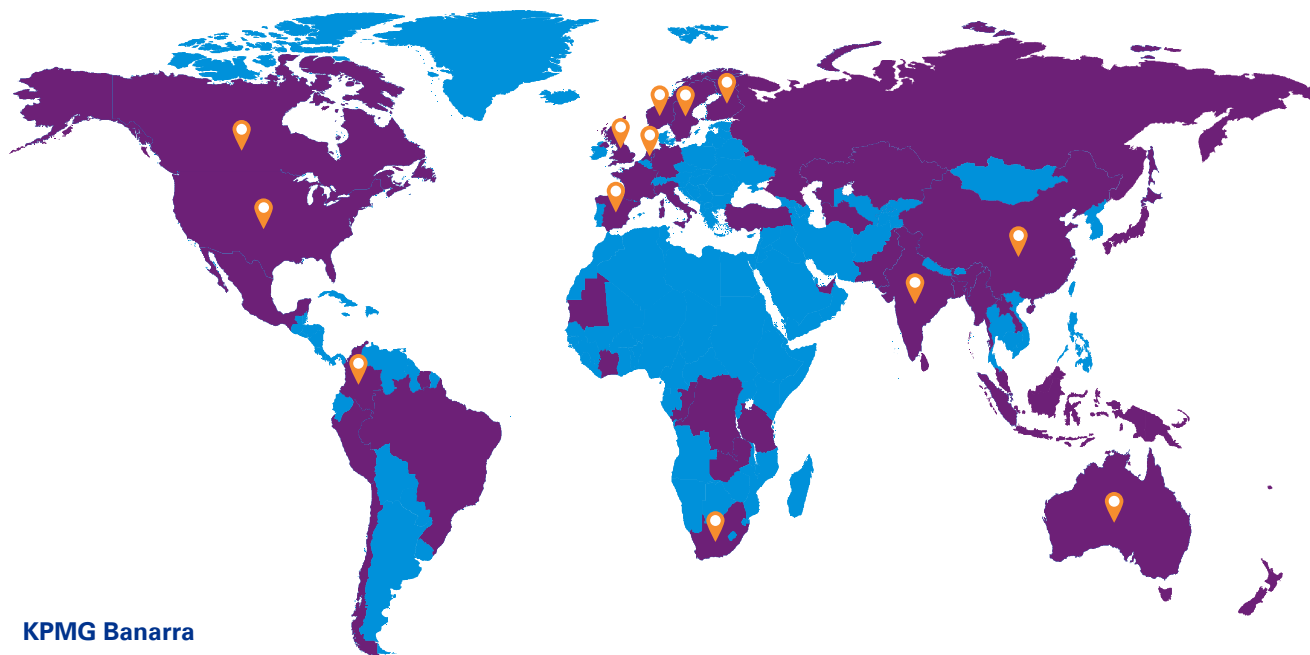


Услуги КПМГ в области соблюдения прав человека

Международная сеть специалистов КПМГ по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека объединяет международные многопрофильные рабочие группы, готовые оказывать клиентам поддержку на всех этапах формирования программ в области соблюдения прав человека: от разработки политики и стратегии в сфере прав человека до реализации их в рамках всего бизнеса, а также отслеживания результатов и подготовки соответствующей отчетности. Кроме того, специалисты КПМГ обладают глубокими знаниями о программах управления цепочками поставок и помогают клиентам решать вопросы, связанные с использованием детского труда, обеспечением справедливой оплаты труда и надлежащих условий труда, расширением прав женщин и реализацией права на ведение коллективных переговоров.

Сеть фирм КПМГ объединяет специалистов по правам человека на шести континентах. Они обладают глубоким пониманием экономической, политической, экологической и социальной специфики самых различных регионов мира, где может вести деятельность ваша компания. Фирмы – члены сети КПМГ имеют опыт решения проблем, связанных с нарушением прав человека, в самых различных секторах, включая сельское хозяйство, швейную, электронную, добывающую и пищевую промышленность, а также финансовый сектор. Кроме того, фирмы – члены сети КПМГ взаимодействуют с органами государственного управления и организациями государственного сектора.

Международная сеть специалистов КПМГ по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека





KPMG Banarra

В 2015 г. одна из ведущих мировых компаний в сфере оказания консультационных услуг по вопросам предпринимательской деятельности и соблюдения прав человека Banarra (ныне – KPMG Banarra) стала частью сети фирм КПМГ. Объединение богатого опыта KPMG Banarra с глубокими отраслевыми знаниями специалистов нашей сети позволило значительно расширить возможности КПМГ в сфере решения вопросов предпринимательской деятельности и прав человека на международном уровне.

KPMG Banarra

<https://home.kpmg.com/au/en/home/services/advisory/risk-consulting/climate-change-sustainability-services/human-rights-social-impact.html>

-  **Специалисты КПМГ по правам человека**
- | | |
|------------|----------------|
| Австралия | Норвегия |
| Канада | ЮАР |
| Китай | Испания |
| Колумбия | Швеция |
| Финляндия | Великобритания |
| Индия | США |
| Нидерланды | |
-  **Страны, где специалисты КПМГ выполняли проекты в области соблюдения прав человека**

Как и чем может помочь КПМГ?

Специалисты КПМГ готовы оказать помощь и тем организациям, которые только начинают разрабатывать свой подход в области соблюдения прав человека, и более опытным в этих вопросах компаниям.

Разработка политики и формирование ответственности внутри компании

- Экономическое обоснование необходимости принятия мер для решения вопросов соблюдения прав человека.
- Проверка существующих документов и систем для оценки их соответствия Руководящим принципам ООН и другим международным, национальным и отраслевым требованиям.
- Разработка заявления о принципах проводимой политики в области прав человека, подтверждающего взятое вашей компанией обязательство соблюдать права человека.
- Оказание содействия в повышении осведомленности работников вашей организации о влиянии вопросов соблюдения прав человека как на людей, так и на бизнес.
- Оказание вам содействия с целью обеспечить поддержку высшего руководства по вопросу уважения прав человека.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами и устранение нарушений

- Выявление местных заинтересованных сторон, которые могут повлиять на вашу способность вести хозяйственную деятельность, и разработка эффективных стратегий взаимодействия с ними, например, налаживание диалога с представителями местных сообществ.
- Проверка и внедрение механизмов подачи жалоб и претензий с целью предоставления возможности затронутым заинтересованным сторонам заявить о своих опасениях.
- Проверка и разработка процессов компенсации ущерба в случае нарушения прав человека.

Оценка рисков

- Выявление рисков, связанных с нарушением прав человека, в вашей хозяйственной деятельности и цепочке поставок.
- Определение всех носителей прав, которые могут подвергнуться риску.
- Оценка рисков, связанных с нарушением прав человека, и их приоритизация в соответствии с потенциальными последствиями.
- Проведение оценки воздействия на соблюдение прав человека.

Устранение последствий

- Анализ или разработка управленческих подходов к предотвращению и минимизации рисков.
- Реализация оптимизированного управленческого подхода и стратегии снижения рисков.
- Обучение, проведение тренингов и формирование внутренних возможностей для снижения рисков, а также взаимодействие с поставщиками, подрядчиками, клиентами или партнерами по бизнесу.

Отслеживание результатов

- Разработка процессов мониторинга и проверки в целях содействия непрерывному совершенствованию результатов деятельности в области соблюдения прав человека.
- Разработка целей и ключевых показателей эффективности.
- Адаптация платформ для сбора данных.
- Приведение процедур мониторинга и отслеживания в соответствие с процессами подготовки внутренней отчетности.

Отчетность и раскрытие информации

- Анализ результатов деятельности в области соблюдения прав человека и независимое заверение отчетности в данной области.
- Анализ и разработка процедуры обмена информацией с внешними заинтересованными сторонами, например, с местными сообществами или инвесторами.

Приложение. Информация о нормативно-правовых документах и стандартах

Законы и руководящие принципы, признанные на международном уровне

Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН (2011 г.)¹³

устанавливают, что коммерческие предприятия обязаны уважать права человека, должны избегать их нарушения и должны устранять любые отрицательные последствия в части прав человека, к которым они имеют отношение.

Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий (1976 г., пересмотрены в 2011 г.)¹⁴

представляют собой ряд добровольных руководящих принципов ответственного ведения бизнеса, включая принцип соблюдения прав человека, которые приведены в соответствие с Руководящими принципами ООН.

Декларация Международной организации труда (МОТ) об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1988 г.)¹⁵

обязывает государства, являющиеся членами МОТ (187 государств), уважать принципы и права в сфере труда и содействовать их распространению.



Международный билль о правах человека (1966 г.)¹⁶ содержит официальный перечень ключевых общепризнанных прав человека.



Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.)¹⁷ — это многосторонний договор (в нем участвуют 164 государства), обязывающий своих участников уважать экономические, социальные и культурные права.



Международный пакт о гражданских и политических правах (1966 г.)¹⁸ — это многосторонний договор (в нем участвуют 168 государств), обязывающий своих участников уважать гражданские и политические права.



Всеобщая декларация прав человека (1948 г.)¹⁹ — не имеющая обязательной юридической силы декларация, принятая Генеральной Ассамблеей ООН, которая представляет собой первую международную формулировку неотъемлемых прав человека.



См. стр. 30



См. стр. 30

Другие международные концепции и стандарты

Стандарты подготовки отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (GRI) (2016 г.)²⁰

— это стандарты, основанные на мировом передовом опыте в сфере подготовки корпоративной отчетности по экономическим, экологическим и социальным последствиям хозяйственной деятельности. Они включают в себя стандарты подготовки отчетности в отношении соблюдения прав человека, включая детский труд, принудительный труд, права коренного населения и отсутствие дискриминации.

Цели ООН в области устойчивого развития (2015 г.)²¹

— это 17 целей, которые призваны служить ориентиром для мирового развития вплоть до 2030 г. Эти цели охватывают все общепризнанные права человека и основываются на существующих документах по правам человека и конвенциях МОТ.

Добровольные принципы по безопасности и правам человека (2000 г.)²²

представляют собой свод принципов, призванных помочь компаниям обеспечивать безопасность своей хозяйственной деятельности в рамках концепции, поощряющей уважение прав работников компаний и местного населения.

Десять принципов Глобального договора ООН (2000 г., пересмотрены в 2004 г.)²³

— это принципы, соблюдать которые согласились компании – участницы Глобального договора ООН. Эти принципы основаны на признанных международных декларациях и конвенциях, включая Всеобщую декларацию прав человека.

Стандарты деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости Международной финансовой корпорации (МФК) (1998 г., пересмотрены в 2012 г.)²⁴

— это стандарты, определяющие обязанности компании по управлению экологическими и социальными рисками (включая права человека). Эти стандарты применяются ко всем инвестиционным проектам, которые проходят процедуру анализа кредитоспособности МФК.

Национальное и региональное законодательство

Примеры:

Британский Закон о современном рабстве (2015 г.)²⁵ требует, чтобы крупные компании, ведущие деятельность в Великобритании, готовили годовой отчет с информацией о принятых ими мерах, обеспечивающих отсутствие использования рабского труда и торговли людьми на их предприятиях или в цепочке поставок.

Закон Франции № 501 (2015 г.)²⁶ требует от французских компаний отчитываться о существующих механизмах для выявления и снижения рисков и последствий, имеющих отношение к правам человека. Он распространяется на собственные операции компаний, а также на операции их дочерних предприятий, субподрядчиков и поставщиков.

Директива ЕС по нефинансовой отчетности (2014 г.)²⁷ требует от крупных общественно значимых хозяйствующих субъектов (насчитывающих более 500 работников) раскрывать в годовом управленческом отчете информацию о политике, рисках и результатах деятельности, имеющих отношение к социальным и трудовым аспектам, а также уважению прав человека.

Закон штата Калифорния о прозрачности цепочки поставок (2011 г.)²⁸ требует от отдельных компаний розничной торговли и производственных предприятий, ведущих хозяйственную деятельность в Калифорнии, раскрывать информацию о принимаемых ими мерах, направленных на искоренение рабства и торговли людьми в их непосредственных цепочках поставок.

Раздел 1502 «Добыча полезных ископаемых в зоне вооруженного конфликта» Закона Додда — Франка (2010 г.)²⁹ требует от зарегистрированных на американских биржах компаний, представляющих отчетность в Комиссию по ценным бумагам и биржам США (US Security and Exchange Commission, SEC), выявлять «конфликтные минералы» в своей продукции и раскрывать информацию об их источнике.

Закон США о правонарушениях в отношении иностранных граждан (1789 г.)³⁰ — ряд правозащитных групп и защитников прав человека попытались использовать этот закон для привлечения в судебном порядке к ответственности международных корпораций за нарушения международного права в странах за пределами США.



Национальное и региональное законодательство

Отраслевые стандарты

Отраслевые стандарты

Примеры:

Горнодобывающая промышленность

Международный совет по горному делу и металлам (ICMM)³¹ требует от своих членов соблюдать десять принципов устойчивого развития, включая Принцип 3 «Уважение прав человека», и готовить публичную отчетность в соответствии с отраслевыми стандартами GRI.

Нефтегазовая отрасль

Международная ассоциация представителей нефтегазовой промышленности по охране окружающей среды и социальным вопросам³² опубликовала руководящие документы и учебные инструменты для нефтегазовых компаний, в том числе по процессу комплексной экспертизы в отношении прав человека, оценке последствий и механизмам подачи жалоб.

Розничная торговля

Форум потребительских товаров³³ создан с целью гармонизации стандартов и систем отраслевых цепочек поставок для предотвращения и устранения нарушений прав человека и обеспечения достойных условий труда.

Сельское хозяйство

Инициативная группа по улучшению методов выращивания хлопка³⁴ включает вопросы прав человека в свою Систему стандартов в сфере производства хлопка (Better Cotton Standard System), требующую от фермеров, занимающихся производством хлопка, обеспечивать достойные условия труда.

Финансовый сектор

Принципы экватора³⁵ представляют собой систему, с помощью которой финансовые организации могут управлять экологическими и социальными рисками (включая права человека) в финансируемых ими проектах.

Информационно-коммуникационные технологии

Инициатива Гражданской коалиции электронной промышленности по ответственному использованию сырья³⁶ содержит учебные материалы, руководящие принципы и инструменты, которые должны помочь предприятиям электронной промышленности удостовериться в ответственном производстве сырья.

Сноски в Приложении:

Международные законы и руководящие принципы

- 13 UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011) business-humanrights.org/en/un-guiding-principles
- 14 OECD Guidelines for Multinational Enterprises (1976, updated 2011) www.oecd.org/investment/mne/48004323.pdf
- 15 International Labour Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998) www.ilo.org/declaration/lang-en/index.htm
- 16 The International Bill of Human Rights (1966) www.ohchr.org/Documents/Publications/Compilation1.1en.pdf
- 17 International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966) www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx
- 18 International Covenant on Civil and Political Rights (1966) www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx
- 19 Universal Declaration of Human Rights (1948) www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/UDHRIndex.aspx

Права человека

- 20 Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Standards (2016) www.globalreporting.org/standards/
- 21 UN Sustainable Development Goals (SDGs) (2015) sustainabledevelopment.un.org/sdgs
- 22 The Voluntary Principles on Security and Human Rights (2000) www.voluntaryprinciples.org/what-are-the-voluntary-principles/
- 23 The UN Global Compact's Ten Principles (2000, revised 2004) www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles
- 24 The International Finance Corporation (IFC) Performance Standards on Environmental and Social Sustainability (1998, revised 2012) www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/IFC+Sustainability/Our+Approach/Risk+Management/Performance+Standards

Национальное и региональное законодательство

- 25 UK Modern Slavery Act (2015) www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted
- 26 France Private Bill 501 (2015) www.assemblee-nationale.fr/14/dossiers/devoir_vigilance_entreprises_donneuses_ordre.asp
- 27 EU Non-Financial Reporting Directive (2014) ec.europa.eu/finance/company-reporting/non-financial_reporting/index_en.htm
- 28 California Supply Chain Transparency Act (2011) oag.ca.gov/SB657
- 29 United States Dodd-Frank Act, section 1502 on Conflict Minerals (2010) www.sec.gov/News/PressRelease/Detail/PressRelease/1365171484002
- 30 US Alien Tort Claims Act (1789) www.economist.com/news/united-states/21576393-some-good-news-multinationals-shell-game-ends

Отраслевые стандарты

- 31 International Council on Mining & Metals www.icmm.com/en-gb/society-and-the-economy
- 32 IPIECA www.ipieca.org/our-work/social-human-rights/
- 33 Consumer Goods Forum www.theconsumergoodsforum.com/strategic-focus/social-sustainability/our-social-sustainability-work
- 34 Better Cotton Initiative bettercotton.org/about-better-cotton/better-cotton-standard-system/
- 35 The Equator Principles www.equator-principles.com/index.php/ep3
- 36 EICC Responsible Raw Materials Initiative www.eiccoalition.org/initiatives/rirmi/



Благодарность

Ведущие авторы



Рихард Буле

Партнер KPMG Vanarra и руководитель Международной сети специалистов КПМГ по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека

rboele@kpmg.com.au



Джервин Толен

Директор Группы по оказанию консультационных услуг по вопросам прав человека, КПМГ в Нидерландах

tholen.jerwin@kpmg.nl



Эдриан Кинг

Руководитель Международной группы КПМГ по оказанию услуг в области устойчивого развития, KPMG International

avking@kpmg.com.au

Соавторы



Элинор Остин

Менеджер Международной группы по вопросам интеллектуального лидерства, Международный Центр передового опыта КПМГ в области устойчивого развития

eleanor.austin@kpmg.co.uk



Амелия Брюс

Менеджер, KPMG Vanarra

abruce2@kpmg.com.au



Паулин Экхардт

Менеджер, КПМГ в Нидерландах

eckhardt.paulien@kpmg.nl



Марк Маккензи

Директор Международной группы по вопросам маркетинга, коммуникаций и интеллектуального лидерства, Международный Центр передового опыта КПМГ в области устойчивого развития

mmckenzie@kpmg.com



Венкатапатхю Вайтхианатхан

Заместитель менеджера, КПМГ в Финляндии

venki.vaith@kpmg.fi

КПМГ также благодарит



Джон Моррисон

Генеральный директор, Институт прав человека и предпринимательской деятельности



Контакты

Россия, Украина, Грузия и Армения

Игорь Коротецкий

ikorotetskiy@kpmg.ru

Австралия

Эдриан В. Кинг

Руководитель Международной группы КПМГ по оказанию услуг в области устойчивого развития
avking@kpmg.com.au

Австрия

Петер Эртл

pertl@kpmg.at

Аргентина

Мартин Мендивельзуа

mmendivelzua@kpmg.com.ar

Азербайджан

Вугар Алиев

valiyev@kpmg.az

Бельгия

Майк Боонен

mboonen@kpmg.com

Бразилия

Рикардо Зибас

rzibas@kpmg.com.br

Великобритания

Пол Холланд

paul.holland@kpmg.co.uk

Венесуэла

Хосе О. Родригес

jrodrigues@kpmg.com

Венгрия

Иштван Сабо

istvan.szabo@kpmg.hu

Германия

Симона Фишер

simonefischer@kpmg.com

Греция

Георг Раунас

graounas@kpmg.gr

Дания

Нильс Венделбо

nielsvendelbo@kpmg.com

Индия

Сантош Джайарам

santhoshj@kpmg.com

Индонезия

Айван Атмавиджаджа

iwan.atmawidjaja@kpmg.co.id

Ирландия

Майкл Хейес

michael.hayes@kpmg.ie

Кэролайн Поуп

caroline.pope@kpmg.ie

Испания

Хосе Луис Бласко Васкес

Руководитель Группы КПМГ по оказанию услуг в области устойчивого развития в странах Европы, Ближнего Востока и Африки
jblasco@kpmg.es

Италия

Пьермарио Барцаги

pbarzaqhi@kpmg.it

Израиль

Орен Группи

ogrupi@kpmg.com

Канада

Билл Дж. Мерфи

billmurphy@kpmg.ca

Казахстан

Сакен Жумашев

szhumashev@kpmg.kz

Кипр

Иаковос Халанос

iacovos.ghalanos@kpmg.com.cy

Китай

Мария Чен

maria.cheng@kpmg.com

Колумбия

Мария Тереза Агудело

magudelo@kpmg.com

Люксембург

Джейн Уилкинсон

jane.wilkinson@kpmg.lu

Малайзия

Кастури Натан

kasturi@kpmg.com.my

Мексика

Хесус Гонсалес

jesusgonzalez@kpmg.com.mx

Нигерия

Томи Адепоху

t.adepoju@kpmg.com

Нидерланды

Бернд Хендриксен

hendriksen.bernd@kpmg.nl

Новая Зеландия

Дэвид Саттон

davidsutton@kpmg.co.nz

Норвегия

Анетте Рённов

anette.ronnov@kpmg.no

ОАЭ и Оман

Пол Кэллахен

pcallaghan@kpmg.com

ОАЭ

Раджив Батра

raajeevbatra@kpmg.com

Перу

Росарио Кальдерон

rccalderon@kpmg.com

Польша

Кшиштоф Радживон

kradziwon@kpmg.pl

Португалия

Мартим Сантош

martimsantos@kpmg.com

Румыния

Георгита Дьякону

gdiaconu@kpmg.com

Сингапур

Шарад Сомани

sharadsomani@kpmg.com.sg

Словакия

Квентин Кроссли

qcrossley@kpmg.sk

Страны Балтии

Марко Силлер

msiller@kpmg.com

США

Кэтрин Блю

kblue@kpmg.com

Тайвань

Нивен Хуан

nivenhuang@kpmg.com.tw

Уругвай

Мартин Клерино

martinclerino@kpmg.com

Филиппины

Генри Д. Антонио

hantonio@kpmg.com

Финляндия

Томас Оттерстрём

tomas.otterstrom@kpmg.fi

Франция

Филипп Арно

parnaud@kpmg.fr

Чили

Луис Фелипе Энчина

lencina@kpmg.com

Швейцария

Изабель Хирс-Шаллер

ihirs@kpmg.com

Швеция

Хелена Мюллер

helena.mueller@kpmg.se

ЮАР

Шайрин Найду

shireen.naidoo@kpmg.co.za

Южная Корея

Сунву Ким

Руководитель Группы КПМГ по оказанию услуг в области устойчивого развития в Азиатско-Тихоокеанском регионе
sungwookim@kr.kpmg.com

Япония

Кадзухико Сайто

kazuhiko.saito@jp.kpmg.com

Ёситакэ Фунакоси

yoshitake.funakoshi@jp.kpmg.com

Международный Центр передового опыта КПМГ в области изменения климата и устойчивого развития
sustainabilityservices@kpmg.com
kpmg.com/sustainability



Информация, содержащаяся в настоящем документе, носит общий характер и подготовлена без учета конкретных обстоятельств того или иного лица или предприятия. Хотя мы неизменно стремимся представлять своевременную и точную информацию, мы не можем гарантировать того, что данная информация окажется столь же точной на момент получения или будет оставаться столь же точной в будущем. Предпринимать какие-либо действия на основании такой информации можно только после консультаций с соответствующими специалистами и тщательного анализа конкретной ситуации.

Мнения и суждения, высказанные в настоящем исследовании, принадлежат респондентам/участникам опроса и необязательно отражают точку зрения и мнение KPMG International и/или любой фирмы – члена сети КПМГ.

Переведено с разрешения KPMG International.

© 2017 г. КПМГ. КПМГ означает АО «КПМГ», ООО «КПМГ Налоги и Консультирование», компании, зарегистрированные в соответствии с законодательством Российской Федерации, и КПМГ Лимитед, компанию, зарегистрированную в соответствии с Законом о компаниях (о. Гернси) с изменениями от 2008 г. Все права защищены. Напечатано в России.

KPMG и логотип KPMG являются зарегистрированными товарными знаками или товарными знаками ассоциации KPMG International.