



Российский союз промышленников и предпринимателей

**Рекомендации для компаний
по проведению самооценки организации деятельности
компаний в соответствии с принципами социальной
ответственности на основе положений международного
стандарта ISO 26000:2010 «Руководство по социальной
ответственности»**

Москва 2011

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ КОМПАНИЙ ПО ПРОВЕДЕНИЮ САМООЦЕНКИ ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ОСНОВЕ ПОЛОЖЕНИЙ МЕЖДУНАРОДНОГО СТАНДАРТА ISO 26 000:2010¹

Часть I. КОНЦЕПЦИЯ

I.

В конце 2010 г. в портфель стандартов ISO был добавлен стандарт ISO 26 000: 2010. Руководство по социальной ответственности². Интерес к этому стандарту предсказуемо высок: ISO 26 000 отражает широкий международный консенсус относительно содержания и определения границ социальной ответственности организаций, принципов, следование которым предполагается этим понятием, круга тем, которые определяют основные направления деятельности в этой области.

Очевидно, что таким образом подведена черта под дискуссиями относительно содержания и соотношения терминов «социальная ответственность»/ «устойчивое развитие»/ «благотворительность».

Стандарт нацеливает на интеграцию принципов социальной ответственности (прозрачность, подотчетность, этичность поведения и пр.) в бизнес – процессы, включая все области активности и уровни управления.

Концептуальная база и понятийный аппарат

согласован, и теперь на повестке дня – задачи более глубокой разработки этой проблематики, решения вопросов социальной ответственности применительно к конкретным отраслям, странам и регионам. Понимание и признание общих подходов к социальной ответственности задает единую систему координат для оценки деятельности организаций и справедливой конкуренции в этой области, для формирования адекватных общественных ожиданий по отношению к их вкладу в благополучие общества.

Социальная ответственность – ответственность организации за воздействие ее решений и деятельности на общество и окружающую среду через прозрачное и этическое поведение, которое

- содействует устойчивому развитию, включая здоровье и благосостояние общества;
- учитывает ожидания заинтересованных сторон;
- соответствует применяемому законодательству и согласуется с международными нормами поведения;
- интегрировано в деятельность всей организации и применяется в ее взаимоотношениях

(2.18).

Социальная ответственность и устойчивое развитие. В качестве всеобъемлющей цели социальной ответственности организации следует рассматривать вклад в устойчивое развитие, цель которого состоит в том, чтобы достичь устойчивости общества как целого и планеты. (3.3.5.)

Устойчивое развитие – развитие, которое удовлетворяет потребностям настоящего времени, не ставя под сомнение возможности будущих поколений удовлетворять свои потребности (2.23).

Социальная ответственность и филантропия. Филантропия (в этом контексте понимаемая как пожертвования на благотворительные цели) может оказывать позитивное воздействие на общество; Однако организациям не следует ее использовать в качестве замены интеграции социальной ответственности в рамки организации (3.3.4)

Источник: ISO 26000.Здесь и далее – перевод Ernst & Young

¹ Решением Бюро Правления РСПП от 27 декабря 2011г. № 5-Бп Рекомендации одобрены и предложены для использования и широкого внедрения в деловую практику компаний и организаций.

² В настоящее время готовится к выпуску идентичный ISO 26 000 российский стандарт «ГОСТ Р ИСО 26000», обсуждение которого недавно завершил Технический комитет по стандартизации ТК 471 «Социальная ответственность». Перевод с английского выполнен Ernst & Young.

Появление стандарта ISO 26 000 важно и с точки зрения разработки проблематики социального партнерства: это руководство адресовано организациям частного, государственного и общественного секторов. Таким образом, **намечена основа, предложен общий язык, необходимый для развития эффективного межсекторного взаимодействия, проработки сфер ответственности с учетом взаимных обязательств.**

Появление этого стандарта знаменует открытие нового этапа не только в развитии представлений о социальной ответственности организаций, но и в развитии представлений об управлении организациями. С выходом стандарта ISO 26 000 социальная и гуманитарная проблематика, часто остававшаяся за рамками регулярного менеджмента, заняла свое законное место на этой территории: в каталоге стандартов ISO «Руководство по социальной ответственности» включено в группу стандартов в области менеджмента. Стандарт намечает общие подходы к интеграции социальной ответственности в деятельность организации, позволяет ставить вопрос о качестве управления в этой сфере и намечает подходы к его оценке.

»Стандарты по менеджменту

ИСО 26000 –
Социальная
ответственность

ISO 31000 - Менеджмент
рисков

Основы систем
менеджмента

ИСО 50001 - Энергетика

ISO 9000 - Менеджмент
качества

ISO 14000 -
Экологический
менеджмент

http://www.iso.org/iso/ru/iso_catalogue/management_and_leadership_standards.htm

В комплексе документов, отражающих международно признанные представления о принципах социальной ответственности и путях добровольного их внедрения в практику организаций, стандарт ISO 26 000 служит «связующим звеном» между сводами общих принципов и системами практического решения конкретных проблем в сфере социальной ответственности организаций, а также системами отчетности, отражающей результаты этой деятельности.

Рис. 1 Место стандарта ISO 26 000 в комплексе документов, отражающих международно признанные представления о принципах социальной ответственности и путях добровольного их внедрения в практику организаций.

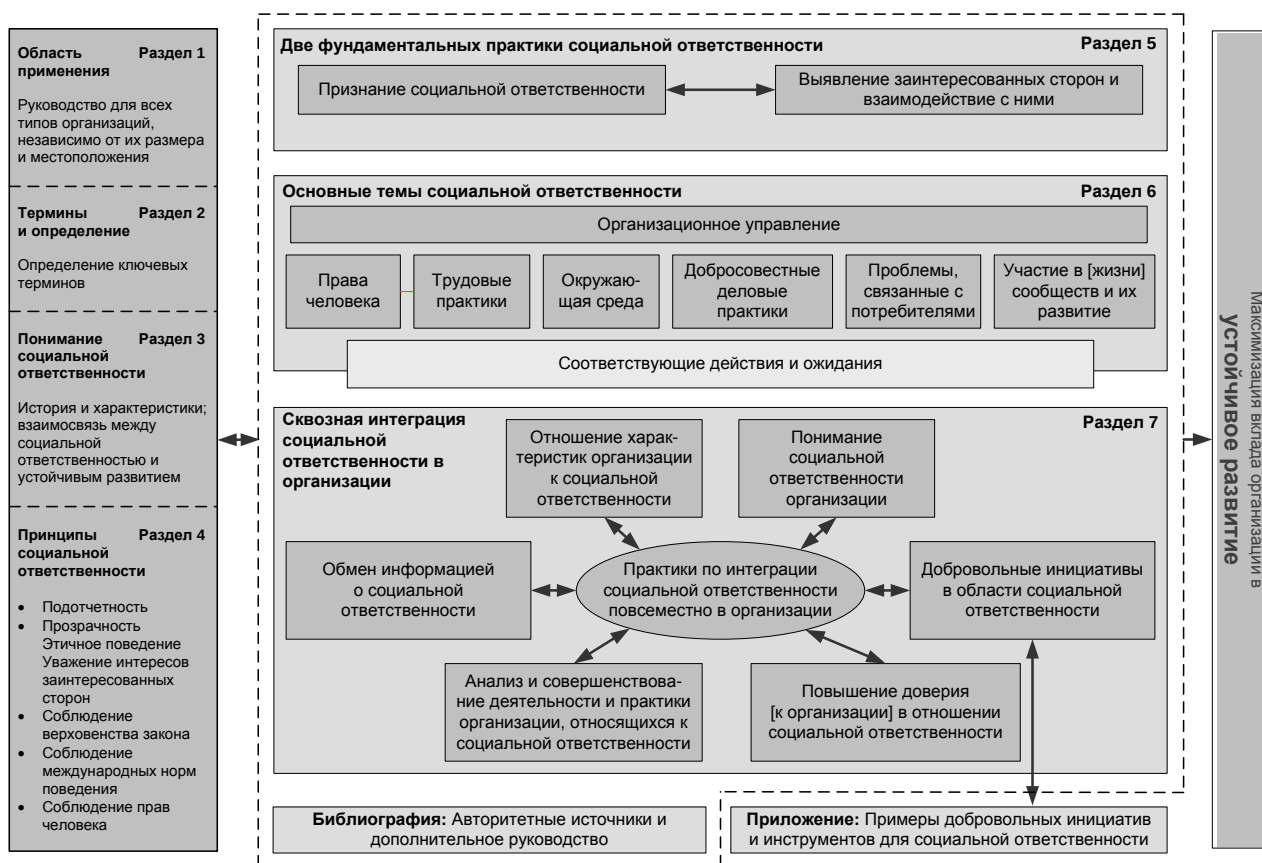


Стандарт дает платформу для интегрированного управления социальной ответственностью в организации, намечая общие принципы и параметры деятельности, направленной на решение конкретных проблем. Это открывает возможность разработать и внедрить сбалансированную стратегию социальной ответственности, повысить эффективность взаимодействия как внутри организации, так и с ее внешними заинтересованными сторонами, а также минимизировать риски,

Результатом внедрения стандарта должно стать совершенствование практики и улучшение позиционирования организаций.

связанные с этим взаимодействием, опираясь на признанные в мировой практике подходы. Преимущества, связанные с внедрением стандарта, достаточно очевидны. Не случайно уже сейчас ряд российских компаний начал изучать этот стандарт и переосмысливать свою деятельность в соответствии с его положениями (ФК «Уралсиб», «Сахалин Энерджи»).

Рис. 2. Стандарт ISO 26000: структура и логика



Источник: ISO 26000:2010

II.

Внедрение ISO 26000 предполагает в качестве первого этапа оценку текущего состояния управления деятельностью организации по отношению к этому стандарту. Главная задача такой оценки – **выявить «области развития», повысить эффективность управления в сфере социальной ответственности организации**. Эта задача остро актуальна сегодня: в условиях высокой экономической неопределенности повышается требовательность общества к компаниям при необходимости повышения дисциплины и обоснованности затрат. Самооценка соответствия стандарту может рассматриваться как составляющая реализации его положений, относящихся к анализу и совершенствованию деятельности и практики организации в сфере социальной ответственности (раздел 7.7).

Проведение первой внутренней оценки на основе стандарта ISO 26000 может служить входным этапом цикла постоянного совершенствования деятельности организации в области социальной ответственности.

При этом необходимо отметить, что этот стандарт – стандарт-ориентир, а не стандарт-эталон. Он не регламентирует, а рекомендует. Некоторые рекомендации носят универсальный характер. Так, указывается, что «все основные темы применимы к каждой организации», вне зависимости от их масштаба, рынков, на которых они функционируют, сектора. Стандарт допускает и значительную гибкость, которая позволяет учесть специфику организации: «Каждая основная тема включает в себя ряд проблем, и определение того, решение какой из этих проблем применимо к организации и значимо для нее, является ответственностью отдельной организации и осуществляется ею путем самостоятельного анализа и диалога с заинтересованными сторонами». Эти особенности стандарта позволяют достаточно полно учесть реальность каждой организации.

Подтверждение того, что компания следует международным стандартам, часто используется компаниями во внешних коммуникациях, направленных на решение имиджевых задач, укрепление репутации. Эта сторона дела, безусловно, будет иметься в виду и при проведении оценки соответствия организации деятельности компании стандарту ISO 26000. Однако при этом необходимо учитывать, что этот стандарт не предназначен для сертификации. Ставя задачу обеспечить общественное признание результатов оценки, компании могут использовать такие формы, как самостоятельная публичная декларация о применении стандарта, которая подкреплена подтверждающей информацией, а также подтверждение этой декларации заинтересованными сторонами и/или независимыми экспертами.

При оценке соответствия организации деятельности компании стандарту ISO 26000, необходимо учитывать, что стандарты – общие руководства содержат не требования, а рекомендации, и не могут использоваться для сертификации. Именно к этой группе стандартов относится ISO 26000 (в эту группу входит и стандарт ISO 31000: 2009. Менеджмент рисков.)

III.

Предлагаемый РСПП инструмент самооценки организации деятельности компаний на основе положений стандарта имеет целью оказать методическую поддержку российским компаниям в решении как задач, связанных с повышением эффективности управления, так и задач позиционирования в сфере социальной ответственности.

Данный инструмент должен помочь компаниям в определении

- задач самооценки,
- охвата положений стандарта, которые охватываются этой оценкой,
- порядка проведения самооценки,
- формата представления ее результатов.

В результате его применения компания сможет:

- дать обоснованный ответ на вопрос о соответствии представлений компании в области социальной ответственности международно признанным концепциям;
- составить ясное представление о направлениях и полноте применения стандарта в практике организации деятельности;
- определить «области развития»;
- уточнить содержание и форматы коммуникации о стратегии и практике социальной ответственности для заинтересованных сторон.

Предметом оценки является отражение стандарта ISO 26000 в миссии, стратегии, корпоративной культуре и политиках организации, а также применение его в организации практической деятельности. Результаты самооценки могут быть представлены в формате заявления (декларации) о применении стандарта ISO: 26000 в тех рамках, в которых оно было подтверждено в результате оценки.

Цели и границы самооценки могут отличаться в зависимости от масштаба организации, от того, какой опыт уже имеет компания в этой области, от конкретных запросов ключевых заинтересованных сторон, отраслевого контекста.

Очевидно, что организациям, которые находятся на первом этапе изучения современных концепций социальной ответственности и лучшего мирового и российского опыта, имеет смысл сделать акцент на соотношении миссии, стратегии и политик компании с общими положениями стандарта – основными терминами, принципами, базовыми практиками. Организации, которые уже имеют более обширный опыт в этой области и имеют команду компетентных менеджеров и специалистов, сфокусируются на

Признавая, что различные организации находятся на разных стадиях осознания и интеграции социальной ответственности, настоящий стандарт предназначен для добровольного применения как теми, кто начинает руководствоваться концепцией социальной ответственности, так и теми, кто имеет больше опыта в ее внедрении. Для начинающих может быть полезно прочитать и применять этот стандарт в качестве общего руководства, в то время как более опытный пользователь может использовать его для того, чтобы улучшить существующие практики и продолжить интеграцию социальной ответственности в организацию.

Источник: ISO 26000. Введение.

преимущества применения стандарта для совершенствования своей деятельности и укрепления позиционирования в сфере социальной ответственности. Может быть поставлена цель проанализировать как весь комплекс направлений деятельности в этой сфере, так и отдельные направления. При этом, ограничивая область самооценки отдельными направлениями деятельности или программами, следует иметь в виду, что данный стандарт представляет собой единое целое, и учитывать его общую логику.

Рис. 3. Определение общих итогов самооценки на основе положений стандарта ISO 26000 в различных границах

Границы самооценки	Применимые положения стандарта	Контрольные вопросы	Заявление (декларация)
Стандарт применяется в полном объеме в масштабе организации	Стандарт ISO 26000 в полном объеме	Все вопросы контрольного списка	Компания заявляет о применении международного стандарта ISO 26000 в полном объеме
Стандарт применяется как общее руководство для компании в целом: компания разделяет предложенное стандартом понимание общих терминов, принципов и направлений деятельности (тем) в сфере социальной ответственности	Разделы стандарта ISO 26000: Раздел 1. Область применения Раздел 2. Термины и определения Раздел 3. Понимание социальной ответственности Раздел 4. Принципы социальной ответственности Раздел 5. Признание социальной ответственности и взаимодействие с заинтересованными сторонами Раздел 6. Руководство по основным темам социальной ответственности (пп. 6.1; 6.2.1; 6.3.1; 6.4.1; 6.5.1; 6.6.1; 6.7.1; 6.8.1)	№№ 1-9; 10 (в рамках указанных разделов и пунктов стандарта)	Компания заявляет о следовании международному стандарту ISO 26000 как общему руководству в сфере социальной ответственности
Стандарт применяется как руководство для организации деятельности в рамках отдельных направлений работы в сфере социальной ответственности	Разделы стандарта ISO 26000: Раздел 1. Область применения Раздел 2. Термины и определения Раздел 3. Понимание социальной ответственности Раздел 4. Принципы социальной ответственности Раздел 5. Признание социальной ответственности и взаимодействие с заинтересованными сторонами Раздел 6. Руководство по основным темам социальной ответственности; п.6.1 и пункты, полностью отражающие формулировки и рекомендации в рамках выбранной темы (нескольких тем) Раздел 7. Руководство по интеграции социальной ответственности повсеместно в организации	№№ 1-9; 10 (в рамках соответствующей тематики), а также вопросы в рамках соответствующего теме раздела контрольного списка	Компания заявляет о применении международного стандарта ISO 26000 как общего руководства для компании в сфере социальной ответственности и применении положений стандарта в организации деятельности в сфере (сферах) – <i>указать выбранные темы</i>

Инструмент самооценки представляет собой список контрольных вопросов, которые охватывают структуру и ключевые положения ISO 26000 и построены в соответствии с общей логикой стандартов ISO/IEC серии 17000 (Оценка соответствия)³. Он включает также рекомендации относительно представления подтверждающего материала и предлагаемый формат сводной таблицы, которая позволяет наглядно представить общие итоги самооценки.

В дальнейшем предполагается разработать электронный вариант этого инструмента, который упростит его использование.

Процесс самооценки предполагает следующие этапы:

➤ **планирование и подготовка:**

- определение целей самооценки,
- формирование компетентной рабочей группы,
- изучение стандарта ISO 26000 в полном объеме,
- определение границ самооценки,
- планирование и подготовка мероприятий для сбора необходимой информации,
- согласование критериев и инструментов оценки,
- подбор необходимых документов.

➤ **Проведение самооценки**

- идентификация и фиксирование фактов и документов, отражающих применение стандарта ISO 26000,
- исследование информации, отражающей применение стандарта в рамках выбранных границ самооценки на основе согласованных инструментов с тем, чтобы убедиться в том, что она достаточна и непротиворечива,
- принятие решения о декларировании применения стандарта ISO 26000 в границах самооценки

➤ **Подготовка и публикация заявления (декларации).**

➤ **Определение потребности в независимом подтверждении адекватности подтверждающей информации задачам самооценки в соответствующих границах.**

➤ **Определение необходимости в повторной самооценке.**

Национальные стандарты, идентичные международным стандартам ISO/IEC 17000:

ГОСТ Р ИСО/МЭК 17000-2009. Оценка соответствия. Словарь и общие принципы.

ГОСТ Р ИСО/МЭК 17050-1-2009. Оценка соответствия. Декларация поставщика о соответствии*. Часть 1. Общие требования.

ГОСТ Р ИСО/МЭК 17050-2-2009. Оценка соответствия. Декларация поставщика о соответствии. Часть 2. Подтверждающая документация.

** в соответствии с данным стандартом, вместо термина "декларация поставщика о соответствии" может быть применен термин "декларация о соответствии"*

³ ISO / IEC 17000 определяет оценку соответствия как деятельность, демонстрирующую, что определенные требования, относящиеся к продукции, процессам, системам, лицам или структурам выполнены. Стандарт ISO 26000 не содержит требований в их строгом понимании. Поэтому речь идет об использовании общей логики ISO / IEC 17000 (функциональный подход к оценке соответствия) в рамках анализа применения рекомендаций ISO 26000.

ЧАСТЬ II ИНСТРУМЕНТАРИЙ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ САМООЦЕНКИ ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
КОМПАНИИ В СООТВЕТСТВИИ С ПРИНЦИПАМИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ
НА ОСНОВЕ ПОЛОЖЕНИЙ МЕЖДУНАРОДНОГО СТАНДАРТА ISO 26000:2010 «РУКОВОДСТВО
ПО СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ»

I. ХАРАКТЕРИСТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ И ГРАНИЦЫ САМООЦЕНКИ

Общая информация об организации			
➤ Характеристика операций и масштаба организации; — рынки и регионы ее деятельности — цепочка создания стоимости — характеристики персонала организации, включая работников, привлеченных на условиях подряда; ➤ Миссия, видение, ценности, принципы и кодекс поведения организации; ➤ Основные социальные, экологические и экономические аспекты деятельности компании; ➤ Результативность организации в области социальной ответственности за предыдущие периоды; ➤ Озабоченность внутренних и внешних заинтересованных сторон, относящаяся к социальной ответственности; ➤ Структуры и характер принятия решений в организации; ➤ Секторальные организации, в которых участвует организация, деятельность которых имеет отношение к социальной ответственности; ➤ Кодексы в сфере социальной ответственности, к которым присоединилась организация			
Определение границ самооценки			
Контрольные вопросы	Отметить верный вариант	Положения ISO 26000 (приводятся ключевые формулировки и указываются разделы стандарта, которые содержат соответствующие рекомендации и развернутый комментарий)	Факторы, определившие границы самооценки
А. Оценивается применение стандарта в полном объеме		Признавая, что различные организации находятся на разных стадиях осознания и интеграции социальной ответственности, настоящий стандарт предназначен для добровольного применения как теми, кто начинает руководствоваться концепцией социальной ответственности, так и теми, кто имеет больше опыта в ее внедрении. Для начинающих может быть полезно прочитать и применять этот стандарт в качестве общего руководства, в то время как более опытный пользователь может использовать его для того, чтобы улучшить существующие практики и продолжить интеграцию социальной ответственности в организацию. Раздел: Введение.	Например: • этап, на котором находится компания по отношению к внедрению принципов и практик социальной ответственности в ее систему управления, • запросы заинтересованных сторон, • масштаб организации, • отраслевой контекст и/или другие основания.
В. Оценка ограничивается отражением терминологии и общих принципов стандарта на уровне руководящих корпоративных документов			
С. Оценка ограничивается применением стандарта в рамках отдельных направлений деятельности в сфере социальной ответственности.			

II. СПИСОК КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ			
Основные принципы и сферы социальной ответственности			
Контрольные вопросы	Ответ: ДА/НЕТ/ ⁴	Положения ISO 26000 (приводятся ключевые определения и указываются разделы стандарта, которые содержат соответствующие рекомендации и развернутый комментарий)	Подтверждение соответствия пониманию и использования компанией принципов, основных тем и проблем социальной ответственности ISO 26 000 ⁵
Термины и определения			
1. Соответствует ли понимание социальной ответственности в компании положениям ISO 26000?		Социальная ответственность – ответственность организации за воздействие ее решений и деятельности на общество и окружающую среду через прозрачное и этическое поведение, которое — содействует устойчивому развитию, включая здоровье и благосостояние общества; — учитывает ожидания заинтересованных сторон; — соответствует применяемому законодательству и согласуется с международными нормами поведения; — интегрировано в деятельность всей организации и применяется в ее взаимоотношениях (2.18.) Социальная ответственность и устойчивое развитие. В качестве всеобъемлющей цели социальной ответственности организации следует рассматривать вклад в устойчивое развитие, цель которого состоит в том, чтобы достичь устойчивости общества как целого и планеты. (3.3.5) Устойчивое развитие – развитие, которое удовлетворяет потребностям настоящего времени, не ставя под сомнение возможности будущих поколений удовлетворять свои потребности (2.23). Социальная ответственность и филантропия. Филантропия (в этом контексте понимаемая как пожертвования на благотворительные цели) может оказывать позитивное воздействие на общество; Однако организациям не следует ее	Например: • Миссия компании; • Кодекс корпоративного управления; • Этический кодекс компании • Иное

⁴ Если положения стандарта применяются только в некоторой степени, допускается ответ «частично». В этом случае необходимо дать конкретные пояснения.

⁵ Рекомендации относительно подтверждающего материала: обоснованием того или иного ответа могут быть корпоративные документы и документально зафиксированные факты, свидетельствующие о том, что ответ действительно отражает принятые в компании представления, подходы и реализуемые решения. Ссылаясь на документ, следует привести его реквизиты, а также указать, является ли этот документ публичным или внутренним.

		использовать в качестве замены интеграции социальной ответственности в рамки организации (3.3.4) Разделы: Введение; Раздел 1; Раздел 2; Раздел 3.	
Принципы социальной ответственности			
Подотчетность:			
2. Определены ли компанией свои обязательства по подотчетности перед акционерами и инвесторами, государством, другими заинтересованными сторонами и обществом в целом? Соответствуют ли они положениям стандарта?		Организации следует быть подотчетной за: - воздействие ее решений и деятельности на общество, окружающую среду и экономику, особенно значимые негативные последствия; - меры, принимаемые для предотвращения повторения непреднамеренных и непредвиденных негативных воздействий. Подотчетность включает: — обязательство руководителей нести ответственность перед лицами, контролирующими организацию; — обязательство организации нести ответственность перед контролирующими органами в отношении соблюдения законов и нормативных актов; — подотчетность за общее воздействие ее решений и деятельности на общество и окружающую среду перед теми, кого затрагивают ее решения и деятельность, а также перед обществом в целом. Раздел 4.	Например: • Миссия компании; • Кодекс корпоративного управления; • Этический кодекс компании • Коллективный договор • Публичная отчетность компании Иное
Прозрачность:			
3. Отражен ли принцип прозрачности в руководящих документах компании?		Организации следует быть прозрачной в ее решениях и деятельности, которые оказывают воздействие на общество и окружающую среду. Организации следует быть прозрачной в отношении: - назначения, характера и расположения ее деятельности; - состава лиц, контролирующих деятельность организации; - методов, с помощью которых принимаются, реализуются и анализируются решения, включая определение ролей, ответственности, подотчетности и полномочий между различными функциями внутри организации;	Например: • Кодекс корпоративного управления; • Этический кодекс компании • Корпоративные политики и стандарты • Коллективный договор • Публичная отчетность компании Иное

		- стандартов и критериев, относительно которых организация оценивает свою деятельность, связанную с социальной ответственностью; - ее результативности относительно применимых и значимых проблем социальной ответственности; - источников, сумм и целей расходования ее средств; - известного или вероятного воздействия ее решений и деятельности на ее заинтересованных сторон, общество, экономику и окружающую среду; - ее заинтересованных сторон, а также критериев и процедур, использованных для их идентификации, выбора и взаимодействия с ними Раздел 4.	
Этичное поведение			
4. Сформулированы ли в компании ее основные ценности и принципы? Соответствуют ли они принципам, обозначенным в ISO 26000?		Организации следует вести себя этично. Поведение организации должно основываться на [таких] ценностях, [как] честность, справедливость и добросовестность. Эти ценности подразумевают заботу о людях, животных и окружающей среде, а также обязательство реагировать на воздействие, которое ее деятельность и решения оказывают на интересы заинтересованных сторон. Организации следует активно способствовать этичному поведению... Раздел 4.	Например: • Миссия компании; • Кодекс корпоративного управления; • Этический кодекс компании • Коллективный договор • Публичная отчетность компании Иное
Уважение интересов заинтересованных сторон			
5. Определила ли компания, какие организации или частные лица являются по отношению к ней заинтересованными сторонами?		Хотя цели организации могут ограничиваться интересами ее владельцев, членов, клиентов или доверителей, другие частные лица или группы также могут иметь права, требования и конкретные интересы, которые также следует принимать во внимание. В совокупности эти частные лица или группы рассматриваются как заинтересованные стороны организации. Организации следует:	Например: • Кодекс корпоративного управления; • Этический кодекс компании • Публичная отчетность компании • Кодекс корпоративного управления; • Этический кодекс компании • Корпоративные политики

		- выявлять свои заинтересованные стороны; - признавать и надлежащим образом принимать во внимание интересы и юридические права ее заинтересованных сторон и отвечать на выраженную ими озабоченность; - признавать, что некоторые заинтересованные стороны могут существенно влиять на деятельность организации; - оценивать и учитывать относительную способность заинтересованных сторон обращаться в организацию, взаимодействовать с ней и влиять на нее; - учитывать взаимосвязь интересов своих заинтересованных сторон с широкими ожиданиями общества и с устойчивым развитием, а также характер взаимосвязи между заинтересованными сторонами и организацией; - принимать во внимание взгляды заинтересованных сторон, интересы которых могут быть затронуты решением или деятельностью, даже если они не играют формальной роли в управлении организацией или не осведомлены о таких интересах. Раздел 4. См. также Раздел 3 (п. 3.3.1), Раздел 5 (пп.5.3.1, 5.3.2)	Иное
6. Определена ли в руководящих документах компании ее позиция по отношению к заинтересованным сторонам в соответствии с рекомендациями ISO 26000? компании?		Организации следует уважать, учитывать и реагировать на интересы ее заинтересованных сторон. Раздел 4. См. также Раздел 3 (п. 3.3.1), Раздел 5 (пп. 5.3.3).	• Кодекс корпоративного управления; • Этический кодекс компании • Корпоративные политики и стандарты Иное
Соблюдение верховенства закона			
7. Отражен ли принцип соблюдения верховенства закона в руководящих документах компании?		Организации следует: - соблюдать требования законов и нормативных актов во всех юрисдикциях, где она осуществляет свою деятельность, даже если такие законы и нормативные акты не применяются должным образом; - обеспечивать соответствие своих взаимоотношений и деятельности требованиям относящейся к этим вопросам и применимой законодательной базы; - поддерживать информированность обо всех правовых	• Кодекс корпоративного управления; • Этический кодекс компании • Корпоративные политики и стандарты Иное

		обязательствах; и - периодически анализировать свое соответствие применимым законам и нормативным актам.	
Раздел 4.			
Соблюдение международных норм поведения			
8. Заявляет ли компания о приверженности международно признанным нормам поведения?		Организации следует соблюдать международные нормы поведения, следуя при этом принципу соблюдения верховенства закона. Раздел 4.	• Кодекс корпоративного управления; • Этический кодекс компании • Корпоративные политики и стандарты • Официальные заявления руководства компании Иное
Соблюдение прав человека			
9. Заявляет ли компания о своей приверженности соблюдению прав человека?		Организации следует соблюдать права человека и признавать их важность и всеобщность. Организации следует: - уважать и, там, где это возможно, продвигать права, изложенные в Международном билле о правах человека; - уважать всеобщий характер таких прав, т.е. тот факт, что они нераздельно применимы в любой стране, любых культурах и ситуациях; - в ситуациях, когда права человека не защищены, предпринимать меры по соблюдению прав человека и избегать получения выгоды от таких ситуаций; - в ситуациях, когда законодательство или его применение не обеспечивает адекватной защиты прав человека, следовать принципу соблюдения международных норм поведения. Раздел 4. См. также раздел 6 (п.6.3)	• Кодекс корпоративного управления; • Этический кодекс компании • Корпоративные политики и стандарты • Официальные заявления руководства компании Иное

Основные темы социальной ответственности			
10. Рассматривает ли компания в контексте социальной ответственности следующие основные темы:	Ответ складывается на основании результатов рассмотрения перечня тем, представленных ниже	Для того чтобы определить область охвата своей социальной ответственности, выявить применимые проблемы и установить свои приоритеты, организации следует рассмотреть следующие основные темы): - организационное управление; - права человека; - трудовые практики; - окружающая среда; - добросовестные деловые практики; - проблемы, связанные с потребителями; и - участие в [жизни] сообществ и их развитие. Действие относительно этих основных тем и проблем должно основываться на принципах и практиках социальной ответственности. Относительно каждой основной темы организации следует определить и контролировать все те проблемы, которые являются применимыми или значимыми для ее решений и деятельности. При оценке применимости проблемы следует учитывать краткосрочные и долгосрочные цели. Тем не менее, не существует заранее определенного порядка, в котором организации следует рассматривать основные темы и решать проблемы; этот порядок будет зависеть от самой организации, от конкретной ситуации, [в которой она находится], или от контекста. Раздел 6. См. также Разделы 4 и 5.	
Организационное управление		Организационное управление в контексте социальной ответственности отличается тем, что оно является одновременно одной из основных тем, относительно которой организации следует действовать, и средством повышения возможностей организации вести себя социально ответственным образом в отношении других основных тем. Организационное управление может включать как формальные механизмы управления, основанные на установленных структурах и процессах, так и неформальные механизмы, которые вытекают из культуры и ценностей организации и часто находятся под влиянием лиц, возглавляющих организацию. Организационное управление является основной функцией организации любого вида, поскольку оно является базой для принятия решений в рамках организации.	• Кодекс корпоративного управления; • Корпоративные политики и стандарты • Публичная отчетность компании Иное

		Системы управления различаются в зависимости от размера и типа организации, а также от экологического, экономического, политического, культурного и социального контекста, в котором она функционирует. Данные системы направляются лицом или группой лиц (владельцами, членами, доверителями или другими), обладающими властью и несущими ответственность за достижение стоящих перед организацией целей. Организационное управление является решающим фактором, который дает организации возможность принимать [на себя] ответственность за воздействие ее решений и деятельности, а также интегрировать социальную ответственность повсеместно в организации и в рамках ее взаимоотношений. Раздел 6. (п.6.2)	
Права человека		Права человека являются базовыми, и на них имеют право все люди. Существуют две большие категории прав человека. Первая категория охватывает гражданские и политические права и включает такие права, как право на жизнь и свободу, равенство перед законом и свободу самовыражения. Вторая категория затрагивает экономические, социальные и культурные права и включает такие права, как право на труд, право на пищу, право на максимально достижимый уровень здоровья, право на образование и право на социальную защиту. Различные моральные, юридические и интеллектуальные нормы основаны на предпосылке, что права человека стоят выше законов и культурных традиций. Первичность прав человека подчеркнута международным сообществом в Международном билле о правах человека и других ключевых инструментах по правам человека. В более широком смысле, организации получают выгоду от [существования] социального и международного порядка, в котором все права и свободы смогут быть реализованы в полном объеме. Хотя основная часть законодательства по правам человека относится к взаимоотношениям государства и частных лиц, широко признается тот факт, что организации, не представляющие государство, могут повлиять на права частных лиц и потому ответственны за их соблюдение. Раздел 6. (п.6.3)	• Кодекс корпоративного управления; • Этический кодекс компании • Корпоративные политики и стандарты • Публичная отчетность компании Иное
Трудовые практики		Трудовые практики организации объединяют в себе все политики и практики, относящиеся к работе, выполняемой в рамках организации, самой организацией или от ее имени, включая работу, выполняемую	• Кодекс корпоративного управления; • Этический кодекс компании

		по субподряду. Трудовые практики выходят за рамки взаимоотношений организации со своими непосредственными работниками или ответственности, которую организация несет за принадлежащие ей или контролируемые ею рабочих места. Трудовые практики включают в себя вопросы найма и повышения трудящихся [в должности]; дисциплинарные процедуры и процедуры рассмотрения споров; перевод или перемещение трудящихся на другие места; прекращение трудовых отношений; обучение и повышение навыков; охрану труда, безопасность на рабочем месте и гигиену труда; а также любые политики или практики, влияющие на условия труда, в частности, рабочее время и оплату труда. Также трудовые практики включают в себя признание организаций трудящихся и их представительство и участие как трудящихся, так и организаций-нанимателей в коллективных переговорах, социальном диалоге и трехсторонних консультациях для решения социальных проблем, относящихся к занятости. Раздел 6. (п.6.4)	• Корпоративные политики и стандарты • Коллективный договор • Соглашения с региональными органами власти • Публичная отчетность компании Иное
Окружающая среда		Решения и деятельность организации неизменно оказывают воздействие на окружающую среду, вне зависимости от того, где расположены организации. Это воздействие может быть связано с использованием организацией ресурсов, местом, в котором организация осуществляет свою деятельность, образованием загрязнения окружающей среды и отходов и воздействием деятельности организации на природные местообитания. Для снижения воздействия на окружающую среду организациям следует применять интегрированный подход, учитывающий прямые и косвенные экономические, социальные и экологические последствия, в также последствия для здоровья их решений и деятельности. Раздел 6. (п.6.5)	• Кодекс корпоративного управления; • Этический кодекс компании • Корпоративные политики и стандарты • Коллективный договор • Соглашения с региональными органами власти • Публичная отчетность компании Иное
Добросовестные деловые практики		Добросовестные деловые практики связаны с этическим поведением при взаимодействии организации с другими организациями. Сюда включаются взаимоотношения между организациями и государственными органами, а также между организациями и их партнерами, поставщиками, подрядчиками, клиентами и конкурентами, а также объединениями, членами которых они являются.	• Кодекс корпоративного управления; • Этический кодекс компании • Корпоративные политики и стандарты • Публичная отчетность компании Иное

		Проблемы добросовестных деловых практик возникают в сферах борьбы с коррупцией, ответственного участия в сфере деятельности государства, добросовестной конкуренции, социально ответственного поведения в отношениях с другими организациями и уважением прав собственности. Раздел 6. (п.6.6)	
Проблемы, связанные с потребителями		Организации, предоставляющие продукты и услуги потребителям, а также другим клиентам, несут ответственность перед этими потребителями и клиентами. Ответственность включает в себя предоставление образования и достоверной информации, использование добросовестной, прозрачной и полезной маркетинговой информации и процессов заключения договоров, способствование устойчивому потреблению, пропаганду устойчивого потребления и разработку продуктов и услуг, доступных для всех и учитывающих (если это представляется возможным) [нужды] уязвимых и ущемленных [лиц]. Термин «потребитель» относится к тем отдельным лицам или группам, которые пользуются результатами решений или деятельности организации, и не обязательно означает, что потребители платят деньги за продукты и услуги. Ответственность также подразумевает минимизацию рисков при использовании продуктов и услуг, включая разработку, производство, распространение, предоставление информации, службы технической поддержки и процедуры отзыва и возврата дефектного товара. Многие организации собирают или обрабатывают персональные данные и несут ответственность за защиту безопасности такой информации и конфиденциальности потребителей. У организаций есть существенные возможности содействовать устойчивому потреблению и устойчивому развитию через предоставляемые ею продукты и услуги, а также информацию, включая информацию по использованию, ремонту и утилизации. Раздел 6. (п.6.7). См. также п.6.6.	• Кодекс корпоративного управления; • Этический кодекс компании • Корпоративные политики и стандарты • Публичная отчетность компании Иное
Участие в [жизни] сообществ и их развитии		Сегодня широко признано, что организации имеют отношения с сообществами, в которых они функционируют. Эти отношения следует	• Кодекс корпоративного управления;

		основывать на участии в [жизни] сообщества с целью содействия развитию сообщества. Участие в [жизни] сообщества, как само по себе, так и через ассоциации, стремящиеся к развитию общественных благ, помогает укрепить гражданское общество. Организации, с уважением взаимодействующие с сообществом и его институтами, отражают и укрепляют демократические и гражданские ценности. Термин «сообщество» в данном разделе относится к пунктам постоянного проживания или другим общественным поселениям, расположенным на какой-либо географической территории в непосредственной территориальной близости от площадок организации или в пределах территории, [на которую распространяется] воздействие организации. Территория и члены сообщества, затрагиваемые воздействием организации, зависят от контекста и, в особенности, от масштаба и характера такого воздействия. В целом, однако, термин «сообщество» также может быть понят как группа людей с определенными общими характеристиками, например, как «виртуальное» сообщество, связанное с конкретной проблемой. Участие в[жизни сообществ, и их развитии являются неотъемлемыми элементами устойчивого развития. Раздел 6. (п.6.8)	• Этический кодекс компании • Корпоративные политики и стандарты • Коллективный договор • Соглашения с региональными органами власти • Публичная отчетность компании Иное
--	--	---	--

Базовые практики в сфере социальной ответственности: признание социальной ответственности и взаимодействие с заинтересованными сторонами			
Контрольные вопросы	Ответ: ДА/НЕТ/ ⁶	Положения ISO 26000 (приводятся ключевые определения и указываются разделы стандарта, которые содержат соответствующие рекомендации и развернутый комментарий)	Подтверждение применения основных положений ISO 26000 относительно базовых практик в сфере социальной ответственности в деятельности компании ⁷
Признание социальной ответственности			
11. Существует ли в компании общее понимание того, как соотносятся характеристики организации с ее социальной ответственностью?		Признание социальной ответственности включает в себя идентификацию проблем, возникающих в связи с воздействиями решений и деятельности организации, а также путей решения этих проблем таким образом, чтобы содействовать устойчивому развитию. Признание социальной ответственности также включает признание заинтересованных сторон организации. Раздел 5 (п.5.1; 5.2). См. также Раздел 6 (пп. 6.2 – 6.8)	Например, • Миссия компании • Этический кодекс компании • Стратегия развития компании • Публичная отчетность компании Иное:
12. Обеспечена ли должная предусмотрительность при оценке сферы влияния компании и ее воздействия на экономические, экологические и социальные системы?		Оценивая свою сферу влияния и определяя свои обязанности, организации следует применять должную предусмотрительность с тем, чтобы избежать негативного воздействия, оказываемого такими взаимоотношениями. Должная предусмотрительность в контексте социальной ответственности представляет собой всеобъемлющий активный процесс выявления фактического и потенциального негативного социального, экологического и экономического воздействия решений и деятельности организации с целью избежать и минимизировать это воздействие. Должная предусмотрительность может также включать	Например, • Корпоративные политики и стандарты • Публичная отчетность компании Иное:

⁶ Если положения стандарта применяются только в некоторой степени, допускается ответ «частично». В этом случае необходимо дать конкретные пояснения.

⁷ Рекомендации относительно подтверждающего материала: обоснованием того или иного ответа могут быть корпоративные документы и документально зафиксированные факты, свидетельствующие о том, что ответ действительно отражает принятые в компании представления, подходы и реализуемые решения. Ссылаясь на документ, следует привести его реквизиты, а также указать, является ли этот документ публичным или внутренним.

		влияние на поведение других в тех случаях, когда они оказываются причиной [нарушений] прав человека или других нарушений, в которые может быть вовлечена организация. В рамках любого процесса [применения] должной предусмотрительности организации следует рассматривать контекст страны, в которой она функционирует или в которой осуществляется ее деятельность; потенциальное и фактическое воздействие ее собственной деятельности; и возможность негативных последствий в результате деятельности других единиц или частных лиц, деятельность которых существенным образом связана с деятельностью самой организации. Раздел 5. См. также Раздел 7 (пп.7.2 и 7.3)	
13. Проведен ли анализ проблем социальной ответственности с целью выявить применимые проблемы по следующим семи основным темам: организационное управление; права человека; трудовые практики; окружающая среда; добросовестные деловые практики; проблемы, связанные с потребителями; и участие в [жизни] сообществ и их развитие?		Эффективным способом определения социальной ответственности организации является анализ проблем социальной ответственности по следующим семи основным темам: организационное управление; права человека; трудовые практики; окружающая среда; добросовестные деловые практики; проблемы, связанные с потребителями; и участие в [жизни] сообществ и их развитие. Эти основные темы охватывают наиболее вероятное экономическое, экологическое и социальное воздействие, которое организациям следует контролировать. Каждая из этих основных тем рассматривается в разделе 6. Обсуждение каждой основной темы включает конкретные проблемы, которые организации необходимо принимать во внимание при определении социальной ответственности. Каждая основная тема, но не обязательно каждая проблема, в той или иной мере применима к каждой организации. Раздел 5 (пп.5.1; 5.2). См. также Раздел 6 (пп. 6.2 – 6.8) и Раздел 7 (пп. 7.2 и 7.3.2.1)	Например, • Корпоративные политики и стандарты • Публичная отчетность компании Иное:
14. Проведена ли оценка значимости воздействия организации?		После выявления проблем, применимых к организации, следует оценить значимость воздействия организации. Значимость воздействия следует рассматривать как в отношении затрагиваемых заинтересованных сторон, так и в отношении того, каким образом воздействие затрагивает устойчивое развитие. Возможные критерии включают: — степень воздействия проблемы на заинтересованные стороны и устойчивое развитие;	Например, • Корпоративные политики и стандарты • Публичная отчетность компании Иное:

		— потенциальное влияние действия или бездействия на проблему; — уровень озабоченности заинтересованных сторон относительно проблемы; — определение общественных ожиданий относительно ответственного поведения применительно к такому воздействию. Раздел 5 (пп.5.1; 5.2). См. также Раздел 6 (пп. 6.2 – 6.8) и Раздел 7 (пп.7.2 и 7.3.2.2)	
15. Установление приоритетов для реагирования на основные темы и проблемы		Организации следует определить и придерживаться приоритетов по интеграции социальной ответственности повсеместно в организацию и ее повседневные практики. Приоритеты следует устанавливать из числа проблем, считающихся значимыми и применимыми. Заинтересованные стороны следует вовлекать в определение приоритетов. С течением времени приоритеты, вероятно, будут меняться. Раздел 5 (п.5.3). Раздел 7 (п. 7.3.2; 7.3.4)	Например, • Миссия компании • Стратегия компании • Этический кодекс компании • Корпоративные политики и стандарты • Публичная отчетность компании Иное:
Взаимодействие с заинтересованными сторонами			
16. Определила ли компания, какие организации или частные лица являются по отношению к ней заинтересованными сторонами?		Выявление заинтересованных сторон и взаимодействие с ними являются основным элементом реализации социальной ответственности организации. Заинтересованными сторонами являются организации или частные лица, один или более интересов которых касаются какого-либо решения или деятельности организации. Поскольку такие интересы могут быть подвержены влиянию организации, образуется взаимосвязь с организацией. Эта взаимосвязь не должна обязательно быть формальной. Взаимосвязь, созданная таким интересом, существует вне зависимости от того, знают или нет о ней стороны. Раздел 5 (п.5.3)	Например, • Кодекс корпоративного управления компании • Корпоративные политики и стандарты • Публичная отчетность компании Иное:
17. Определила ли организация цели взаимодействия с заинтересованными сторонами?		Взаимодействие с заинтересованными сторонами ... помогает организации реализовывать свою социальную ответственность, давая информационную основу для ее решений.	• Кодекс корпоративного управления компании • Корпоративные политики и стандарты

		Взаимодействие с заинтересованными сторонами может использоваться для того, чтобы: - увеличить понимание организацией вероятных последствий ее решений и деятельности для конкретных заинтересованных сторон; - определить, каким образом лучше увеличить положительное воздействие решений и деятельности организации и каким образом уменьшить любое негативное воздействие; - определить, воспринимаются ли заявления организации о ее социальной ответственности как заслуживающие доверия; - помочь организации проанализировать свою результативность с тем, чтобы она могла ее улучшить; - уладить конфликты, в которые вовлечены ее собственные интересы, интересы ее заинтересованных сторон и ожидания общества как целого; - связать интересы заинтересованных сторон и ответственность организации по отношению к обществу в целом; - внести вклад в постоянное обучение организации; - выполнить юридические обязательства (например, по отношению к работникам); - разрешить конфликт интересов как между организацией и заинтересованной стороной, так и между заинтересованными сторонами; - обеспечить организации преимущества от получения разнообразных точек зрения; - повысить прозрачность ее решений и деятельности; - сформировать партнерства для достижения взаимовыгодных целей. Раздел 5 (п.5.3.3).	• Коллективный договор • Соглашения о социально-экономическом сотрудничестве с региональными органами власти • Публичная отчетность компании Иное:
18. Позволяют ли форматы взаимодействия компании с заинтересованными сторонами обеспечить двустороннее общение?		Взаимодействие с заинтересованными сторонами может принимать много форм. Оно может быть инициировано организацией или начато как ответ организации одной или более заинтересованным сторонам. Оно может происходить как на неформальных, так и на формальных встречах, и может следовать самым различным форматам, таким как индивидуальные встречи, конференции, семинары, общественные слушания, обсуждения за круглым столом, консультативные комитеты, регулярные и структурированные процедуры информирования и консультаций, коллективные переговоры и интернет-форумы. Взаимодействие с заинтересованными сторонами следует [проводить	• Корпоративные политики и стандарты • Коллективный договор • Соглашения о социально-экономическом сотрудничестве с региональными органами власти • Публичная отчетность компании Иное:

		в) интерактивном [режиме], и оно предназначено для того, чтобы дать возможность заинтересованным сторонам быть услышанными. Его существенной чертой является то, что оно включает двустороннее общение. Раздел 5 (п.5.3.3).	
19. Разработан ли справедливый и адекватный процесс взаимодействия с наиболее значимыми заинтересованными сторонами?		Следует разработать справедливый и адекватный процесс взаимодействия с наиболее значимыми заинтересованными сторонами. Интерес (или интересы) организаций и частных лиц, определенных в качестве заинтересованных сторон, должны быть реальными. Процесс выявления следует направлять на то, чтобы убедиться, что на них воздействовали или могут воздействовать какие-либо решения и деятельность. Там, где это возможно и целесообразно, взаимодействовать следует с наиболее представительными организациями, отражающими эти интересы. Эффективное взаимодействие с заинтересованными сторонами основывается на доброй воле и выходит за рамки связей с общественностью. В процессе взаимодействия с заинтересованными сторонами организации не следует отдавать предпочтение какой-либо организованной группе потому, что она более «дружественна» или поддерживает цели организации в большей степени, чем другая группа. Организации не следует пренебрегать взаимодействием с заинтересованными сторонами лишь потому, что они сохраняют молчание. Организации не следует создавать или поддерживать специальные группы с целью создания видимости, что она имеет партнера по диалогу, когда «предполагаемый партнер» не является действительно независимым. Подлинный диалог с заинтересованными сторонами включает независимые стороны и прозрачное раскрытие информации о любой финансовой или аналогичной помощи (получаемой от организации заинтересованной стороной). Раздел 5 (п.5.3.3).	• Корпоративные политики и стандарты • Коллективный договор • Соглашения о социально-экономическом сотрудничестве с региональными органами власти • Публичная отчетность компании Иное:

Интеграция социальной ответственности в деятельность организации

Задача данного раздела вопросника – помочь компании оценить, насколько положения стандарта ISO 26000 в практике управления основными направлениями ее деятельности в сфере социальной ответственности. Стандартом определены следующие основные темы:

- 1) организационное управление;
- 2) права человека;
- 3) трудовые практики;
- 4) окружающая среда;
- 5) добросовестные деловые практики;
- 6) проблемы, связанные с потребителями; и
- 7) участие в [жизни] сообществ и их развитие.

Все эти темы, согласно ISO 26000, обязательны для рассмотрения компанией. При этом в рамках каждой из них выделяется ряд конкретных проблем, которые могут быть в разной степени применимы и значимы для различных организаций. Исключением является первая тема, «организационное управление», особенность которой заключается в том, что «организационное управление в контексте социальной ответственности отличает то, что оно является одновременно одной из основных тем, относительно которой организации следует действовать, и средством повышения возможностей организации вести себя социально ответственным образом в отношении других основных тем». Соответственно, формат списков контрольных вопросов применительно к этой теме отличен от формата списка вопросов к темам 2 -7, представляя собой своего рода переход от общих вопросов социальной ответственности к вопросам конкретного применения рекомендованных подходов в управлении отдельными направлениями деятельности. В первом случае использовано последовательное перечисление контрольных вопросов (вопросы 21- 26). Во втором случае использован матричный подход, который позволяет оценить соответствие практики управления в конкретных областях стандартным решениям, предлагаемым ISO 26000 в рамках тем 2-7 (вопросы №№ 27 - 80). Рекомендации по работе с таблицей контрольных вопросов №№ 27 – приведены на с.25.

По итогам оценки интеграции положений ISO 26000 в практику организации деятельности компании в сфере социальной ответственности может быть заполнена сводная таблица, которая поможет составить наглядное представление о применении этого стандарта в практике компании и о возможных «областях развития». Рекомендации по составлению сводной таблицы приведены на с.35.

Интеграция социальной ответственности в деятельность организации: организационное управление			
Контрольные вопросы	Ответ: ДА/НЕТ/ ⁸	Положения ISO 26000 (приводятся ключевые определения и указываются разделы стандарта, которые содержат соответствующие рекомендации и развернутый комментарий)	Подтверждение применения компанией рекомендаций ISO 26000 в управлении конкретными направлениями деятельности в сфере социальной ответственности ⁹
20. Применена ли должная предусмотрительность в отношении данной темы?		Организационное управление в контексте социальной ответственности отличается тем, что оно является одновременно одной из основных тем, относительно которой организации следует действовать, и средством повышения возможностей организации вести себя социально ответственным образом в отношении других основных тем.	Например: • Кодекс корпоративного управления • Публичная отчетность компании Иное:
21. Относится ли данная тема к числу приоритетных?		Организационное управление представляет собой систему, при помощи которой организация принимает и реализует решения в рамках достижения своих целей. Организационное управление может включать как формальные механизмы управления, основанные на установленных структурах и процессах, так и неформальные механизмы, которые вытекают из культуры и ценностей организации и часто находятся под влиянием лиц, возглавляющих организацию. Системы управления различаются в зависимости от размера и типа организации, а также от экологического, экономического, политического, культурного и социального контекста, в котором она функционирует. Данные системы направляются лицом или группой лиц (владельцами, членами, доверителями или другими), обладающими властью и несущими ответственность за достижение стоящих перед организацией целей.	

⁸ Если положения стандарта применяются только в некоторой степени, допускается ответ «частично». В этом случае необходимо дать конкретные пояснения.

⁹ Рекомендации относительно подтверждающего материала: обоснованием того или иного ответа могут быть корпоративные документы и документально зафиксированные факты, свидетельствующие о том, что ответ действительно отражает принятые в компании представления, подходы и реализуемые решения. Ссылаясь на документ, следует привести его реквизиты, а также указать, является ли этот документ публичным или внутренним.

		Организационное управление является решающим фактором, который дает организации возможность принимать [на себя] ответственность за воздействие ее решений и деятельности, а также интегрировать социальную ответственность повсеместно в организации и в рамках ее взаимоотношений. Раздел 6 (п.6.2), Раздел 7 (п.7.3)	
22. Определены ли цели и обязательства компании по отношению к этой теме?		Чтобы сделать социальную ответственность важной и эффективной частью функционирования организации, ее следует отразить в этих аспектах организации. Организации следует определить свой курс посредством превращения социальной ответственности в неотъемлемую часть своих политик, организационной культуры, стратегий, структур и деятельности. Раздел 6 (п.6.2). Раздел 7(п.7.3.4, 7.4.2)	Например: • Кодекс корпоративного управления • Публичная отчетность компании Иное:
23. Предпринимает ли компания действия, направленные на повышение осведомленности и развитие компетенций в данной области?		Встраивание социальной ответственности в каждый аспект организации включает приверженность и понимание на всех уровнях организации. Приверженность и понимание должны исходить от высшего руководства организации. Понимание преимуществ социальной ответственности для организации может играть важную роль в формировании приверженности со стороны руководства организации. Таким образом, следует приложить усилия для того, чтобы обеспечить полное понимание со стороны руководства организации последствий и преимуществ социальной ответственности. Создание культуры социальной ответственности внутри организации может потребовать существенного времени, но систематические действия и работа на основе существующих ценностей и культуры оказывались эффективными для многих организаций. Развитие компетенции для внедрения практик социальной ответственности может включать усиление или развитие навыков в отдельных областях деятельности, таких как взаимодействие с заинтересованными сторонами, и в повышении качества знаний и понимания применения основных тем. Усилия должны использовать существующие знания и навыки людей внутри организации. При	Например: • Кодекс корпоративного управления • Публичная отчетность компании Иное:

		необходимости данный процесс также должен включать развитие компетенции и обучение менеджеров и трудящихся в рамках цепочки поставок. Для некоторых проблем может быть полезным специальное обучение. Раздел 6 (п.6.2); Раздел 7 (п.7.4.1)	
24. Внедрены ли процессы, системы, структуры и иные механизмы, которые обеспечивают возможность применения принципов и практик социальной ответственности к данной проблеме?		Эффективное управление должно быть основано на внедрении принципов социальной ответственности в [процесс] принятия и реализации решений. В дополнение к этим принципам организации следует при создании и анализе ее системы управления принимать во внимание практики, основные темы и проблемы социальной ответственности. Всем организациям следует внедрить процессы, системы, структуры и иные механизмы, которые обеспечивают возможность применения принципов и практик социальной ответственности Процессы и структуры принятия решений содействуют социальной ответственности тогда, когда они способствуют практическому применению принципов и практик, описанных в разделах 4 и 5. Раздел 6 (п.6.2); Раздел 7 (п.7.4.3)	Например: • Кодекс корпоративного управления • Публичная отчетность компании Иное:
25. Осуществляется ли обмен информацией и взаимодействие с заинтересованными сторонами с целью совершенствования практики в этой области?		Обмен информацией имеет критическое значение для многих различных функций в социальной ответственности, включая: — повышение осведомленности как внутри, так и вне организации о ее стратегиях, целях, планах, результативности и вызовах, касающихся социальной ответственности; — демонстрацию уважения принципов социальной ответственности; — помощь во взаимодействии с заинтересованными сторонами и создании диалога с ними; — выполнение правовых и других требований по раскрытию информации, относящейся к социальной ответственности; — демонстрация того, как организация выполняет свои обязательства по социальной ответственности и реагирует на интересы заинтересованных сторон и ожидания общества в целом; — предоставление информации о воздействии деятельности, продуктов и услуг организации, включая детальную информацию о	Например: • Кодекс корпоративного управления • Публичная отчетность компании Иное:

		том, как это воздействие изменяется с течением времени; — помощь в вовлечении и мотивации работников и других [лиц] для поддержки деятельности организации в области социальной ответственности; — содействие сравнению с аналогичными организациями, которое может стимулировать повышение результативности в области социальной ответственности; — повышение репутации организации в связи с социально ответственными действиями, открытостью, добросовестностью и подотчетностью, чтобы повысить доверие заинтересованных сторон к организации. Процессам и структурам принятия решений организации следует давать ей возможность: ... - устанавливать процессы двустороннего обмена информацией между организацией и заинтересованными сторонами, которые будут помогать в выявлении областей согласия и несогласия и в переговорах для разрешения возможных конфликтов...; Организации следует, через соответствующие интервалы, публиковать отчетность о своей результативности относительно социальной ответственности затрагиваемым заинтересованным сторонам. Раздел 6 (п.6.2); Раздел 7 (п.7.5; 7.6)	
26. Проводит ли компания периодически анализ и совершенствование деятельности организации, в сфере социальной ответственности?		Организации следует подтвердить, что принципы социальной ответственности применяются в ее управлении и отражены в ее структуре и культуре. Ей следует с необходимой периодичностью пересматривать процедуры и процессы, чтобы убедиться, что они учитывают социальную ответственность организации. Некоторые полезные процедуры могут включать: — обеспечение того, что установленные практики управления отражают социальную ответственность организации и способствуют [ее реализации]; — выявление путей, которыми принципы социальной ответственности, основные темы и проблемы применяются к различным частям	Например: • Кодекс корпоративного управления • Публичная отчетность компании Иное:

		организации; — если это адекватно размеру и характеру организации, установление департаментов или групп внутри организации для анализа и пересмотра процедур деятельности с тем, чтобы [обеспечить] их следование принципам и основным темам социальной ответственности; — учет социальной ответственности при осуществлении деятельности организации; — внедрение социальной ответственности в практики закупок и инвестирования; — управление кадровыми ресурсами и другие организационные функции. Раздел 7 (пп.7.4; 7.7)	
27. Применяет ли компания рекомендации ISO 26000 при выборе инициатив в сфере социальной ответственности, к которым она присоединяется?		Многие организации разработали добровольные инициативы, нацеленные на помощь организациям, которые стремятся стать более социально ответственными. Организация не обязана участвовать в какой-либо из этих инициатив в области социальной ответственности или использовать какой-либо из этих инструментов, чтобы являться социально ответственной. Более того, участие в одной из инициатив или использование инструментов данной инициативы, само по себе, не является надежным показателем социальной ответственности организации. При оценке инициатив в области социальной ответственности организации следует понимать, что не все инициативы оцениваются высоко или рассматриваются как заслуживающие доверия в глазах заинтересованных сторон. Организации следует также объективно определить, будет ли конкретная инициатива полезной в реализации ее социальной ответственности, а также не будет ли такая инициатива преимущественно формой связей с общественностью или средством защиты репутации членов или организаций-участников. Социальная ответственность не должна рассматриваться исключительно с точки зрения управления рисками. Особенно важным фактором при оценке инициативы в области социальной ответственности является то, не меняет ли она в одностороннем порядке уже сложившееся и признанное понимание ожиданий социально ответственного поведения.	Например: • Кодекс корпоративного управления • Публичная отчетность компании Иное:

		Организация может решить, что ей полезно участвовать в одной или нескольких инициативах в области социальной ответственности или использовать их инструменты. Участие должно приводить тем или иным образом к конкретным действиям внутри организации, таким как получение поддержки или навыков от других. Участие может быть особенно ценными, если организация начинает использовать или основываться на инструментах или практических руководствах, которые сопровождают инициативу. Организации могут использовать инициативы в области социальной ответственности, стремясь получить некоторые формы признания. Некоторые инициативы в области социальной ответственности широко признаны как заслуживающая доверия основа для общественного признания результативности или соответствия относительно конкретных практик или по конкретным проблемам. Практические руководства, предоставляемые такими инициативами в области социальной ответственности, могут [носить] различный [характер] – от инструментов самооценки до подтверждения третьей стороной. Раздел 7 (п.7.8).	
--	--	---	--

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ СО СПИСКОМ КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ ПО ТЕМАМ 2-7 (№№ 27 – 80):

1. В рамках данной темы в соответствии с ISO 26000 выделяется ряд конкретных проблем, которые могут быть в разной степени применимы и значимы для различных организаций. Вопросы №№30 – 35, 39-44, 48-53, 57-62, 66-71, 74-80 относятся только к применимым проблемам.
2. В ячейках таблицы указаны применимые пункты стандарта.
3. Ответ на вопрос включает 1) краткий ответ (ДА/НЕТ¹); 2)ссылку на подтверждающие материалы (материалами, подтверждающими применение компанией рекомендаций ISO 26000 в управлении конкретными направлениями деятельности в сфере социальной ответственности могут служить корпоративные документы и документально зафиксированные факты, свидетельствующие о том, что ответ действительно отражает принятые в компании представления, подходы и реализуемые решения. Ссылаясь на документ, следует привести его реквизиты, а также указать, является ли этот документ публичным или внутренним.
4. Для ответов на вопросы можно использовать данную таблицу, заменяя в соответствующих ячейках указание применимых пунктов стандарта на ответ и ссылку на подтверждающие материалы.

Интеграция социальной ответственности в деятельность организации: права человека

Основные проблемы	27. Приняты ли определения, термины, общие и специальные принципы, относящиеся к данной проблеме, в соответствии с ISO 26000?	28. Применима ли данная проблема к деятельности организации?	29. Является ли проблема значимой для компании и ее заинтересованных сторон?	30. Определены ли в связи с данной проблемой заинтересованные стороны?	31. Определены ли приоритеты, обязательства и цели компании в связи с данной проблемой?	32. Внедрены ли процессы, системы, структуры и иные механизмы, которые обеспечивают возможность применения принципов и практик социальной ответственности к данной проблеме?	33. Реализуются ли мероприятия, направленные на повышение осведомленности и развитие компетенций в сфере социальной ответственности?	34. Обеспечен ли обмен информацией с заинтересованным и сторонами, в том числе посредством процесса отчетности?	35. Внедрены ли механизмы анализа и совершенствования деятельности организации, в данной области?
	Внедрение принципов и практик								
1. Должная предусмотрительность	6.3.3 7.3.1	7.2; 7.3.1;	7.2; 7.3.2;	4.5; 5.3	7.3.1; 7.3.3; 7.3.4; 7.4.2	7.4.2; 7.4.3	7.4.1	7.5; 7.6	7.7
2. Ситуации, связанные с риском для прав человека	6.3.4_	7.2; 7.3.1;	7.2; 7.3.2;	4.5; 5.3	7.3.1; 7.3.3; 7.3.4; 7.4.2	7.4.2; 7.4.3	7.4.1	7.5; 7.6	7.7
3. Избегание соучастия	6.3.5_	7.2; 7.3.1;	7.2; 7.3.2;	4.5; 5.3	7.3.1; 7.3.3; 7.3.4; 7.4.2	7.4.2; 7.4.3	7.4.1	7.5; 7.6	7.7
4. Удовлетворение жалоб	6.3.6_	7.2; 7.3.1;	7.2; 7.3.2;	4.5; 5.3	7.3.1; 7.3.3; 7.3.4; 7.4.2	7.4.2; 7.4.3	7.4.1	7.5; 7.6	7.7
5. Дискриминация и уязвимые группы	6.3.7_	7.2; 7.3.1;	7.2; 7.3.2;	4.5; 5.3	7.3.1; 7.3.3; 7.3.4; 7.4.2	7.4.2; 7.4.3	7.4.1	7.5; 7.6	7.7

6.Гражданские и политические права	6.3.8_	7.2; 7.3.1;	7.2; 7.3.2;	4.5; 5.3	7.3.1; 7.3.3; 7.3.4; 7.4.2	7.4.2; 7.4.3	7.4.1	7.5; 7.6	7.7
7.Экономические, социальные и культурные права	6.3.9_	7.2; 7.3.1;	7.2; 7.3.2;	4.5; 5.3	7.3.1; 7.3.3; 7.3.4; 7.4.2	7.4.2; 7.4.3	7.4.1	7.5; 7.6	7.7
8.Основные принципы и права в сфере труда	6.3.10_	7.2; 7.3.1;	7.2; 7.3.2;	4.5; 5.3	7.3.1; 7.3.3; 7.3.4; 7.4.2	7.4.2; 7.4.3	7.4.1	7.5; 7.6	7.7

Интеграция социальной ответственности в деятельность организации: трудовые практики

Основные проблемы	36. Приняты ли определения, термины, общие и специальные принципы, относящиеся к данной проблеме, в соответствии с ISO 26000?	37. Применима ли данная проблема к деятельности организации?	38. Является ли проблема значимой для компании и ее заинтересованных сторон?	39. Определены ли в связи с данной проблемой заинтересованные стороны?	40. Определены ли приоритеты, обязательства и цели компании в связи с данной проблемой?	41. Внедрены ли процессы, системы, структуры и иные механизмы, которые обеспечивают возможность применения принципов и практик социальной ответственности к данной проблеме?	42. Реализуются ли мероприятия, направленные на повышение осведомленности и развитие компетенций в сфере социальной ответственности?	43. Обеспечен ли обмен информацией с заинтересованным и сторонами, в том числе посредством процесса отчетности?	44. Внедрены ли механизмы анализа и совершенствования деятельности организации, в данной области?
	Внедрение принципов и практик								
1. Найм и трудовые отношения	6.4.3	7.2; 7.3.1;	7.2; 7.3.2;	4.5; 5.3	7.3.1; 7.3.3; 7.3.4; 7.4.2	7.4.2; 7.4.3	7.4.1	7.5; 7.6	7.7
2. Условия труда и социальная защита	6.4.4	7.2; 7.3.1;	7.2; 7.3.2;	4.5; 5.3	7.3.1; 7.3.3; 7.3.4; 7.4.2	7.4.2; 7.4.3	7.4.1	7.5; 7.6	7.7
3. Социальный диалог	6.4.5	7.2; 7.3.1;	7.2; 7.3.2;	4.5; 5.3	7.3.1; 7.3.3; 7.3.4; 7.4.2	7.4.2; 7.4.3	7.4.1	7.5; 7.6	7.7
4. Охрана труда и безопасность на рабочем месте	6.4.6	7.2; 7.3.1;	7.2; 7.3.2;	4.5; 5.3	7.3.1; 7.3.3; 7.3.4; 7.4.2	7.4.2; 7.4.3	7.4.1	7.5; 7.6	7.7

Интеграция социальной ответственности в деятельность организации: окружающая среда

Основные проблемы	45. Приняты ли определения, термины, общие и специальные принципы, относящиеся к данной проблеме, в соответствии с ISO 26000?	46. Применима ли данная проблема к деятельности организации?	47. Является ли проблема значимой для компании и ее заинтересованных сторон?	48. Определены ли в связи с данной проблемой заинтересованные стороны?	49. Определены ли приоритеты, обязательства и цели компании в связи с данной проблемой?	50. Внедрены ли процессы, системы, структуры и иные механизмы, которые обеспечивают возможность применения принципов и практик социальной ответственности к данной проблеме?	51. Реализуются ли мероприятия, направленные на повышение осведомленности и развитие компетенций в сфере социальной ответственности?	52. Обеспечен ли обмен информацией с заинтересованным и сторонами, в том числе посредством процесса отчетности?	53. Внедрены ли механизмы анализа и совершенствования деятельности организации, в данной области?
Внедрение принципов и практик									
1.Предотвращение загрязнения	6.5.3	7.2; 7.3.1;	7.2; 7.3.2;	4.5; 5.3	7.3.1; 7.3.3; 7.3.4; 7.4.2	7.4.2; 7.4.3	7.4.1	7.5; 7.6	7.7
2.Устойчивое ресурсопользование	6.5.4	7.2; 7.3.1;	7.2; 7.3.2;	4.5; 5.3	7.3.1; 7.3.3; 7.3.4; 7.4.2	7.4.2; 7.4.3	7.4.1	7.5; 7.6	7.7
3.Смягчение изменения климата и адаптация к нему	6.5.5	7.2; 7.3.1;	7.2; 7.3.2;	4.5; 5.3	7.3.1; 7.3.3; 7.3.4; 7.4.2	7.4.2; 7.4.3	7.4.1	7.5; 7.6	7.7
4.Защита окружающей среды и биоразнообразия и восстановление природных местообитаний	6.5.6	7.2; 7.3.1;	7.2; 7.3.2;	4.5; 5.3	7.3.1; 7.3.3; 7.3.4; 7.4.2	7.4.2; 7.4.3	7.4.1	7.5; 7.6	7.7

Интеграция социальной ответственности в деятельность организации: проблемы, связанные с потребителями

Основные проблемы	54. Приняты ли определения, термины, общие и специальные принципы, относящиеся к данной проблеме, в соответствии с ISO 26000?	55. Применима ли данная проблема к деятельности организации?	56. Является ли проблема значимой для компании и ее заинтересованных сторон?	57. Определены ли в связи с данной проблемой заинтересованные стороны?	58. Определены ли приоритеты, обязательства и цели компании в связи с данной проблемой?	59. Внедрены ли процессы, системы, структуры и иные механизмы, которые обеспечивают возможность применения принципов и практик социальной ответственности к данной проблеме?	60. Реализуются ли мероприятия, направленные на повышение осведомленности и развитие компетенций в сфере социальной ответственности?	61. Обеспечен ли обмен информацией с заинтересованным и сторонами, в том числе посредством процесса отчетности?	62. Внедрены ли механизмы анализа и совершенствования деятельности организации, в данной области?
	Внедрение принципов и практик								
1.Добросовестные практики маркетинга, заключения договоров и беспристрастной подачи информации, основанной на фактах	6.7.3_	7.2; 7.3.1;	7.2; 7.3.2;	4.5; 5.3	7.3.1; 7.3.3; 7.3.4; 7.4.2	7.4.2; 7.4.3	7.4.1	7.5; 7.6	7.7
2.Защита здоровья и безопасности потребителей	6.7.4_	7.2; 7.3.1;	7.2; 7.3.2;	4.5; 5.3	7.3.1; 7.3.3; 7.3.4; 7.4.2	7.4.2; 7.4.3	7.4.1	7.5; 7.6	7.7
3.Устойчивое потребление	6.7.5_	7.2; 7.3.1;	7.2; 7.3.2;	4.5; 5.3	7.3.1; 7.3.3; 7.3.4; 7.4.2	7.4.2; 7.4.3	7.4.1	7.5; 7.6	7.7
4.Обслуживание и поддержка потребителей и разрешение	6.7.6_	7.2; 7.3.1;	7.2; 7.3.2;	4.5; 5.3	7.3.1; 7.3.3; 7.3.4; 7.4.2	7.4.2; 7.4.3	7.4.1	7.5; 7.6	7.7

претензий и споров									
5.Защита данных и обеспечение конфиденциальност и потребителей	6.7.7_	7.2; 7.3.1;	7.2; 7.3.2;	4.5; 5.3	7.3.1; 7.3.3; 7.3.4; 7.4.2	7.4.2; 7.4.3	7.4.1	7.5; 7.6	7.7
6.Доступ к услугам первой необходимости	6.7.8_	7.2; 7.3.1;	7.2; 7.3.2;	4.5; 5.3	7.3.1; 7.3.3; 7.3.4; 7.4.2	7.4.2; 7.4.3	7.4.1	7.5; 7.6	7.7
7.Образование и осведомленность	6.7.9_	7.2; 7.3.1;	7.2; 7.3.2;	4.5; 5.3	7.3.1; 7.3.3; 7.3.4; 7.4.2	7.4.2; 7.4.3	7.4.1	7.5; 7.6	7.7

Интеграция социальной ответственности в деятельность организации: добросовестные деловые практики

Основные проблемы	63. Приняты ли определения, термины, общие и специальные принципы, относящиеся к данной проблеме, в соответствии с ISO 26000?	64. Применима ли данная проблема к деятельности организации?	65. Является ли проблема значимой для компании и ее заинтересованных сторон?	66. Определены ли в связи с данной проблемой заинтересованные стороны?	67. Определены ли приоритеты, обязательства и цели компании в связи с данной проблемой?	68. Внедрены ли процессы, системы, структуры и иные механизмы, которые обеспечивают возможность применения принципов и практик социальной ответственности к данной проблеме?	69. Реализуются ли мероприятия, направленные на повышение осведомленности и развитие компетенций в сфере социальной ответственности?	70. Обеспечен ли обмен информацией с заинтересованным и сторонами, в том числе посредством процесса отчетности?	71. Внедрены ли механизмы анализа и совершенствования деятельности организации, в данной области?
	Внедрение принципов и практик								
1.Противодействие коррупции	6.6.3_	7.2; 7.3.1;	7.2; 7.3.2;	4.5; 5.3	7.3.1; 7.3.3; 7.3.4; 7.4.2	7.4.2; 7.4.3	7.4.1	7.5; 7.6	7.7
2.Ответственное вовлечение в политику	6.6.4_	7.2; 7.3.1;	7.2; 7.3.2;	4.5; 5.3	7.3.1; 7.3.3; 7.3.4; 7.4.2	7.4.2; 7.4.3	7.4.1	7.5; 7.6	7.7
3.Добросовестная конкуренция	6.6.5_	7.2; 7.3.1;	7.2; 7.3.2;	4.5; 5.3	7.3.1; 7.3.3; 7.3.4; 7.4.2	7.4.2; 7.4.3	7.4.1	7.5; 7.6	7.7
4.Пропаганда социальной ответственности в рамках цепочки создания [добавленной] стоимости	6.6.6_	7.2; 7.3.1;	7.2; 7.3.2;	4.5; 5.3	7.3.1; 7.3.3; 7.3.4; 7.4.2	7.4.2; 7.4.3	7.4.1	7.5; 7.6	7.7
5.Уважение прав собственности	6.6.7_	7.2; 7.3.1;	7.2; 7.3.2;	4.5; 5.3	7.3.1; 7.3.3; 7.3.4; 7.4.2	7.4.2; 7.4.3	7.4.1	7.5; 7.6	7.7

Интеграция социальной ответственности в деятельность организации: участие в жизни сообществ и их развитии

Основные проблемы	72. Приняты ли определения, термины, общие и специальные принципы, относящиеся к данной проблеме, в соответствии с ISO 26000?	73. Применима ли данная проблема к деятельности организации?	74. Является ли проблема значимой для компании и ее заинтересованных сторон?	75. Определены ли в связи с данной проблемой заинтересованные стороны?	76. Определены ли приоритеты, обязательства и цели компании в связи с данной проблемой?	77. Внедрены ли процессы, системы, структуры и иные механизмы, которые обеспечивают возможность применения принципов и практик социальной ответственности к данной проблеме?	78. Реализуются ли мероприятия, направленные на повышение осведомленности и развитие компетенций в сфере социальной ответственности?	79. Обеспечен ли обмен информацией с заинтересованным и сторонами, в том числе посредством процесса отчетности?	80. Внедрены ли механизмы анализа и совершенствования деятельности организации, в данной области?
	Внедрение принципов и практик								
1.Участие в жизни сообществ	6.8.3_	7.2; 7.3.1;	7.2; 7.3.2;	4.5; 5.3	7.3.1; 7.3.3; 7.3.4; 7.4.2	7.4.2; 7.4.3	7.4.1	7.5; 7.6	7.7
2.Образование и культура	6.8.4_	7.2; 7.3.1;	7.2; 7.3.2;	4.5; 5.3	7.3.1; 7.3.3; 7.3.4; 7.4.2	7.4.2; 7.4.3	7.4.1	7.5; 7.6	7.7
3.Создание занятости и развитие навыков	6.8.5_	7.2; 7.3.1;	7.2; 7.3.2;	4.5; 5.3	7.3.1; 7.3.3; 7.3.4; 7.4.2	7.4.2; 7.4.3	7.4.1	7.5; 7.6	7.7
4.Развитие технологий и доступ [к ним]	6.8.6_	7.2; 7.3.1;	7.2; 7.3.2;	4.5; 5.3	7.3.1; 7.3.3; 7.3.4; 7.4.2	7.4.2; 7.4.3	7.4.1	7.5; 7.6	7.7
5.Создание благосостояния и дохода	6.8.7_	7.2; 7.3.1;	7.2; 7.3.2;	4.5; 5.3	7.3.1; 7.3.3; 7.3.4; 7.4.2	7.4.2; 7.4.3	7.4.1	7.5; 7.6	7.7

6.Здоровье	6.8.8_	7.2; 7.3.1;	7.2; 7.3.2;	4.5; 5.3	7.3.1; 7.3.3; 7.3.4; 7.4.2	7.4.2; 7.4.3	7.4.1	7.5; 7.6	7.7
7.Социальные инвестиции	6.8.9_	7.2; 7.3.1;	7.2; 7.3.2;	4.5; 5.3	7.3.1; 7.3.3; 7.3.4; 7.4.2	7.4.2; 7.4.3	7.4.1	7.5; 7.6	7.7

**РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОСТАВЛЕНИЮ СВОДНОЙ ТАБЛИЦЫ РЕЗУЛЬТАТОВ ОЦЕНКИ ИНТЕГРАЦИИ ПОЛОЖЕНИЙ ISO 26000
В ПРАКТИКУ ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

На основании ответов на контрольные вопросы №№ 21-80 компания может составить сводную таблицу, которая отражает применение положения стандарта ISO 26000 в практике управления деятельностью по основным направлениям (темам) социальной ответственности.

Компания может сделать вывод о том, что применяет рекомендации ISO 26000 по интеграции социальной ответственности в практику в масштабах организации в полном объеме, если

1) по всем семи ключевым темам

- приняты определения, термины, общие и специальные принципы
- определена применимость и значимость проблем
-

2) по всем применимым проблемам

- определены заинтересованные стороны, цели и форматы взаимодействия с ними
- определены приоритеты, обязательства и цели организации в сфере социальной ответственности,
- внедрены процессы, системы, структуры и иные механизмы, которые обеспечивают возможность применения принципов и практик социальной ответственности
- реализуются мероприятия, направленные на повышение осведомленности и развитие компетенций
- обеспечен обмен информацией с заинтересованными сторонами, в том числе посредством процесса отчетности?
- внедрены механизмы анализа и совершенствования деятельности организации в данной области.

Соответствующие ячейки отмечаются зеленым цветом, если в таблицах, которые содержат вопросы 21-80 на все вопросы по применимым проблемам дан утвердительный ответ. В случае, когда на вопрос по одной или нескольким применимым проблемам в рамках данной темы дается отрицательный ответ, ячейку отмечается красным цветом. В случае, когда на вопрос по одной или нескольким применимым проблемам (проблемам) в рамках данной темы дается ответ «частично», ячейка отмечается желтым цветом. Компания может, разумеется, выбрать и любые другие условные обозначения.

СВОДНАЯ ТАБЛИЦА РЕЗУЛЬТАТОВ ОЦЕНКИ ИНТЕГРАЦИИ ПОЛОЖЕНИЙ ISO 26000 В ПРАКТИКУ ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Основные темы Внедрение принципов и практик	Приняты определения, термины, общие и специальные принципы	Определена применимость аспектов темы/проблем к деятельности организации,	Определена значимость аспектов темы/проблем	Определены заинтересованные стороны, цели и форматы взаимодействия с ними	Определены приоритеты, обязательства и цели организации в сфере социальной ответственности,	Внедрены процессы, системы, структуры и иные механизмы, которые обеспечивают возможность применения принципов и практик социальной ответственности к данной теме	Реализуются мероприятия, направленные на повышение осведомленности и развитие компетенций в сфере социальной ответственности	Обеспечен обмен информацией с заинтересованными сторонами, в том числе посредством процесса отчетности	Внедрены механизмы анализа и совершенствования деятельности организации, в данной области
Организационное управление									
Права человека									
Трудовые практики									
Окружающая среда									
Добросовестные деловые практики									
Проблемы, связанные с потребителями									
Участие в жизни сообществ и их развитии									

Для заметок

Для заметок

Для заметок

Для заметок

РЕКОМЕНДАЦИИ ОДОБРЕНЫ БЮРО ПРАВЛЕНИЯ РСПП (РЕШЕНИЕ ОТ 27 ДЕКАБРЯ 2011г.)

РЕКОМЕНДАЦИИ ПОДГОТОВЛЕНЫ КОМИТЕТОМ РСПП ПО КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕСТВЕННОСТИ И ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКЕ СОВМЕСТНО С ЦЕНТРОМ ПО КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И НЕФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ РСПП

АВТОРЫ И РАЗРАБОТЧИКИ РЕКОМЕНДАЦИЙ: к.и.н. В.И. КАБАЛИНА, к.э.н. Е.Н. ФЕОКТИСТОВА, к.э.н. Н.В. ХОНЯКОВА

При использовании данных материалов ссылка на источник обязательна.
