

UN GUIDING PRINCIPLES

REPORTING / FRAMEWORK

*RAMY SPRAWOZDAWCZOŚCI ZGODNEJ
Z WYTYCZNYMI ONZ DOTYCZĄCYMI
BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA*

z przewodnikiem wdrożeniowym

Publikacja w wersji elektronicznej jest dostępna na stronie Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu (www.pihrb.org)
Publikacja polskiej wersji językowej: grudzień 2015 r.

PODZIĘKOWANIA

Ramy sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka (oryg. UN Guiding Principles Reporting Framework) to pierwsze kompleksowe wytyczne dla przedsiębiorstw dotyczące sporządzania sprawozdań na temat praw człowieka, umożliwiające im wywiązanie się z ich odpowiedzialności za poszanowanie praw człowieka. Obowiązek ten został określony w **Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka** (dalej: Wytyczne ONZ), które stanowią miarodajny światowy standard w tym zakresie.

Ramy sprawozdawczości zawierają zwięzły zestaw pytań, na które każde przedsiębiorstwo powinno starać się odpowiedzieć, aby wiedzieć i wykazać, że spełnia w praktyce swój obowiązek poszanowania praw człowieka. Dostarczają one przedsiębiorstwom jasnych i prostych wskazówek odnośnie tego, w jaki sposób odpowiadać na zawarte w nich pytania, tak aby podać istotne i znaczące informacje na temat istniejących w danych przedsiębiorstwie polityk, procesów oraz ich dokonań w zakresie realizacji praw człowieka.

Ramy sprawozdawczości zostały opracowane w ramach Human Rights Reporting and Assurance Frameworks Initiative (RAFI) (Inicjatywa na rzecz opracowania ram sprawozdawczości w zakresie praw człowieka i zewnętrznej weryfikacji sprawozdań). Inicjatywa RAFI, prowadzona wspólnie przez Shift i Mazars, jest realizowana w otwartym, globalnym procesie konsultacji z udziałem przedstawicieli ponad 200 przedsiębiorstw, grup inwestorów, organizacji społeczeństwa obywatelskiego, rządów, firm oferujących usługi zewnętrznej weryfikacji sprawozdań, prawników i innych organizacji eksperckich ze wszystkich regionów świata. Konsultacje odbyły się w Addis Abebie, Bangkoku, Dżakarcie, Londynie, Manili, Medellin, Nowym Jorku i Rangunie.

Ramy sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka to pierwszy z dwóch dokumentów opracowany w ramach Inicjatywy RAFI. Drugim będą wytyczne dotyczące zewnętrznej weryfikacji sprawozdań, które zostaną opublikowane po dalszych konsultacjach na początku 2016 r. Będą to wytyczne dla firm oferujących usługi zewnętrznej weryfikacji sprawozdań i audytorów wewnętrznych, jak prawidłowo ocenić i zweryfikować informacje podawane przez przedsiębiorstwa w sprawozdaniach i zapewnić ich zgodność z Ramami sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka.

Inicjatywę RAFI prowadziła Caroline Rees, Prezeska Shift, oraz Richard Karmel, Partner w Mazars w Wielkiej Brytanii. Członkami zespołu, który realizował projekt, byli także m.in. Anna Triponel, Beth Holzman, John Sherman i Rachel Davis z Shift oraz Howard Dorman, Anthony Carey, Bill Mellon i Bridget Day z Mazars. Inicjatywa RAFI była nadzorowana przez Grupę Autorytetów, której skład dostępny jest na stronie UNGPreporting.org.

Zespół projektowy Shift i Mazars chciałby wyrazić swoją wdzięczność wszystkim osobom, które wzięły udział w konsultacjach odbywających się na całym świecie i przedstawiły swoje opinie na temat idei, koncepcji i projektów, których rezultatem są Ramy sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka.

Polska wersja językowa Ram sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka powstała z inicjatywy Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu przy wsparciu Orange Polska, Balajcza Specialized Translations, TÜV Rheinland Polska Sp. z o.o. i ProfitCom Software.



Niniejszy dokument jest efektem współpracy pomiędzy Shift (www.shiftproject.org) a Mazars (www.mazars.com). Jest on udostępniany na warunkach licencji Creative Commons Attribution-No Derivatives Works Version 4.0 United States License, <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>. Dozwolone jest kopiowanie i rozpowszechnianie niniejszego dokumentu w dowolnym medium i formie oraz w dowolnych celach, nawet komercyjnych, pod warunkiem uznania autorstwa zarówno Shift, jak i Mazars, oraz pod warunkiem niedokonywania jakichkolwiek zmian jego treści.

W przypadku kopiowania i rozpowszechniania w dowolnym medium i formie, oraz dowolnych celach, polskiej wersji językowej Ram sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dot. biznesu i praw człowieka oraz przewodnika wdrożeniowego należy także uznać prawa do tłumaczenia i wskazać podmioty, dzięki którym ono powstało, tj.: Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu, Orange Polska, Balajcza Specialized Translations, TÜV Rheinland Poland Sp. z o.o. i ProfitCom Software. W tym celu można zastosować np. formułę zamieszczoną na tylnej okładce niniejszej publikacji.

© 2015 Shift Project Ltd.

SPIS TREŚCI

CZĘŚĆ I:

RAMY SPRAWOZDAWCZOŚCI ZGODNEJ Z WYTTCZNYMI ONZ DOTYCZĄCYMI BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA	6
----------------------------------------------------------------------------------------------	---

CZĘŚĆ II:

INFORMACJE OGÓLNE	14
1. Wstęp	15
2. Uzasadnienie	16
3. Cele	17
4. Biznes i prawa człowieka	18
5. Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka	20
6. Ramy sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka	22
7. Najistotniejsze kwestie z zakresu praw człowieka	25
8. Zasady sprawozdawczości	28

CZĘŚĆ III:

PRZEWODNIK WDRÓŻENIOWY 29

CZĘŚĆ A: ZARZĄDZANIE POSZANOWANIEM PRAW CZŁOWIEKA

Zobowiązanie dotyczące polityki przedsiębiorstwa 31

Włączenie zobowiązania do poszanowania praw człowieka
w działania przedsiębiorstwa 38

CZĘŚĆ B: OKREŚLENIE, NA CZYM SPRAWOZDANIA MAJĄ SIĘ SKONCENTROWAĆ

Podanie najistotniejszych kwestii 51

Określanie najistotniejszych kwestii 54

Wybór najistotniejszych lokalizacji geograficznych 55

Dodatkowe poważne przypadki negatywnego wpływu 57

CZĘŚĆ C: ZARZĄDZANIE NAJISTOTNIEJSZYMI KWESTIAMI Z ZAKRESU

PRAW CZŁOWIEKA

Szczegółowe polityki 60

Zaangażowanie interesariuszy 63

Ocena wpływu 70

Integracja ustaleń i podejmowanie działań 76

Monitorowanie skuteczności działań i wyników 86

Działania naprawcze 91

CZĘŚĆ IV: ZAŁĄCZNIKI

A. Relacja między przedsiębiorstwami a prawami człowieka 106

B. Glosariusz głównych terminów 115

C. Indeks odpowiedzi 119

D. Klucz do nazw wymienianych inicjatyw w zakresie sprawozdawczości i innych .. 120

UN GUIDING PRINCIPLES

REPORTING FRAMEWORK

RAMY SPRAWOZDAWCZOŚCI ZGODNEJ
Z WYTYCZNYMI ONZ DOTYCZĄCYMI
BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

CZĘŚĆ I

UN GUIDING PRINCIPLES

REPORTING / *FRAMEWORK*

*RAMY SPRAWOZDAWCZOŚCI ZGODNEJ
Z WYTYCZNYMI ONZ DOTYCZĄCYMI
BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA*

SŁOWO WSTĘPNE

Po dziesięcioleciach niezgody i sporów pomiędzy różnymi interesariuszami, w czerwcu 2011 r. Rada Praw Człowieka ONZ jednogłośnie zatwierdziła Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka, które opracowałem jako Specjalny Przedstawiciel Sekretarza Generalnego w trakcie mojego sześcioletniego mandatu.

W ciągu niespełna czterech lat od tego wydarzenia z radością obserwowałem, jak wiele zostało dokonane przez tak wielu, aby wprowadzić Wytyczne w życie dla dobra ludzi, z myślą o których standard ten został przygotowany: osób zagrożonych największym naruszeniem praw w wyniku działań przedsiębiorstw.

Obecnie Ramy sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka stanowią kolejny ważny krok w przeprowadzeniu naprawdę przełomowej zmiany.

Z jednej strony Ramy sprawozdawczości są tym, co wynika z ich nazwy – ogólnymi wytycznymi ułatwiającymi przedsiębiorstwom sporządzanie sprawozdań z realizacji przez nie praw człowieka zgodnie z Wytycznymi ONZ. Jednak z drugiej strony są one czymś więcej.

Niniejsze Ramy sprawozdawczości przekładają kwestie związane z odpowiedzialnością przedsiębiorstw za przestrzeganie praw człowieka na język zrozumiały dla każdego. Stanowią zbiór trafnych, mądrych i prostych pytań, na które każde przedsiębiorstwo musi mieć odpowiedź – na użytek wewnętrznych i zewnętrznych interesariuszy. Wytyczne są dla przedsiębiorstw skutecznym narzędziem umożliwiającym bardziej merytoryczne rozmowy wewnątrz przedsiębiorstwa, identyfikowanie luk w realizacji praw człowieka i wprowadzanie ulepszeń w działaniu. Stanowią podstawę do prowadzenia konstruktywnych i konkretnych rozmów z inwestorami, przedstawicielami społeczeństwa obywatelskiego oraz z grupami, na które działalność przedsiębiorstw wpływa bezpośrednio.

Ponadto Ramy sprawozdawczości upoważniają wszystkich interesariuszy do domagania się istotnych informacji na temat tego, jak przedsiębiorstwa radzą sobie ze stojącymi przed nimi wyzwaniami dotyczącymi praw człowieka. Sprawozdania, które tuszują realia powierzchownymi informacjami, są już nie do przyjęcia. Rządy, giełdy papierów wartościowych oraz agencje ratingowe na całym świecie, zainteresowane rozwijaniem sprawozdawczości niefinansowej, mogą teraz skorzystać z niniejszych Ram sprawozdawczości, aby jasno określić oczekiwania w zakresie ujawniania informacji przez przedsiębiorstwa oraz przyczynić się do lepszej rozliczalności w odniesieniu do poszanowania praw człowieka. Przedsiębiorstwa, które reagują na te kwestie, powinny być doceniane i nagradzane.

Niniejsze Ramy sprawozdawczości stanowią nieodzowny wkład do wspólnych działań, mających na celu zintegrowanie Wytycznych ONZ ze wszystkimi funkcjami przedsiębiorstwa. Wiele przedsiębiorstw zaczęło je wykorzystywać, a inwestorzy i społeczeństwo obywatelskie zaczęło je popierać, zanim jeszcze zostały opublikowane. Świadczy to o ich praktyczności i wartości. Zachęcam innych do pójścia w ich ślady.

John Ruggie

*Były Specjalny Przedstawiciel Sekretarza Generalnego ONZ ds. biznesu i praw człowieka
Berthold Beitz Profesor w dziedzinie ochrony praw człowieka i spraw międzynarodowych w Kennedy School of Government
na Uniwersytecie Harvarda
Przewodniczący Rady Powierniczej Shift*

ZASADY SPRAWOZDAWCZOŚCI

Niniejsze zasady określają podejście przedsiębiorstwa do wdrażania Ram sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka.

A

USYTUOWANIE SPRAWOZDAWCZOŚCI DOTYCZĄCEJ POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA W KONTEKŚCIE BIZNESOWYM

Odbiorcy informacji dotyczących poszanowania praw człowieka ujawnianych przez dane przedsiębiorstwo powinni zrozumieć jego działalność w szerszym kontekście. Do istotnych informacji należą: model biznesowy przedsiębiorstwa, struktura organizacyjna, ład korporacyjny, strategia oraz rodzaj działalności. Jeśli sprawozdanie przedsiębiorstwa dotyczące poszanowania praw człowieka jest włączone do sprawozdania rocznego, raportu zintegrowanego, raportu zrównoważonego rozwoju lub podobnego raportu sporządzanego przez przedsiębiorstwo, to być może podaje już ono takie informacje. Jeśli przedsiębiorstwo będzie stosować się do niniejszych Ramowych wytycznych dotyczących sprawozdawczości przy sporządzaniu odrębnych raportów dotyczących poszanowania praw człowieka, powinno zawrzeć w nich tego rodzaju informacje lub wyraźnie wskazać, gdzie można je łatwo znaleźć. Wskazówki odnośnie tego, jakie ogólne informacje należy zawrzeć w raportach, można znaleźć w Wytycznych dotyczących raportowania zintegrowanego (Integrated Reporting Framework) lub standardzie GRI G4.

B

SPEŁNIANIE WYMOGÓW DOTYCZĄCYCH MINIMALNEGO ZAKRESU INFORMACJI

Każde przedsiębiorstwo twierdzące, że stosuje się do niniejszych Ram sprawozdawczości, powinno przynajmniej:

- udzielić merytorycznej odpowiedzi na dwa nadrzędne pytania z części A;
- spełnić cztery wymogi informacyjne w części B;
- udzielić merytorycznej odpowiedzi na sześć nadrzędnych pytań z części C.

Wymóg dotyczący minimalnego zakresu informacji powinien być spełniony przez każde przedsiębiorstwo, które zaczęło uwzględniać kwestie poszanowania praw człowieka w swojej działalności. W dalszej kolejności przedsiębiorstwa składające sprawozdania powinny dążyć do tego, by odpowiadać na pytania uzupełniające i w miarę upływu czasu udzielać coraz lepszych jakościowo odpowiedzi na wszystkie pytania.

C

WYKAZYWANIE CIĄGŁEGO DOSKONALENIA

Wdrażanie niezbędnych polityk i procedur w celu spełnienia obowiązku poszanowania praw człowieka wymaga czasu. Ponadto zagrożenia dla praw człowieka ewoluują w miarę zmian zachodzących w działalności przedsiębiorstwa, kontekście operacyjnym, w jakim ono funkcjonuje, oraz relacjach biznesowych. Wprowadzanie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka w życie jest więc procesem ciągłym, wymagającym ciągłego doskonalenia. Nie jest procesem skończonym, który można uznać za kompletny.

Ramy sprawozdawczości pozwalają przedsiębiorstwom rozpocząć składanie sprawozdań, niezależnie od ich wielkości lub stanu zaawansowania wdrażania Wytycznych ONZ, oraz podkreślić postępy w miarę upływu czasu. Stosując się do Ram sprawozdawczości, przedsiębiorstwa powinny starać się przedstawić postęp prac w zakresie wdrażania Wytycznych ONZ oraz swoje zamiary dotyczące dalszego doskonalenia.

D

UKIERUNKOWANIE NA POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA

Ramy sprawozdawczości koncentrują się na poszanowaniu praw człowieka: od wszystkich przedsiębiorstw oczekuje się przede wszystkim, by „unikają naruszania praw człowieka oraz przeciwdziałały negatywnym skutkom wpływu na realizację praw człowieka, do którego się przyczyniły” (Wytyczna ONZ nr 11). Dlatego Ramy sprawozdawczości nie odnoszą się do żadnych inwestycji w infrastrukturę społeczną lub działalności filantropijnej w celu wspierania lub promowania praw człowieka, chyba że stanowią one element zaplanowanej strategii przeciwdziałania zagrożeniom dla praw człowieka związanym z najistotniejszymi dla przedsiębiorstwa kwestiami z zakresu praw człowieka.

Jeżeli przedsiębiorstwo pragnie umieszczać w sprawozdaniach informacje na temat inicjatyw wspierających lub promujących prawa człowieka, lecz niezwiązanych z zarządzaniem najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka, powinno zapewnić, by nie wpływało to na czytelność ani nie umniejszało wagi odpowiedzi na pytania zawarte w niniejszych Ramach sprawozdawczości.

E

REAGOWANIE NA NAJPOWAŻNIEJSZE PRZYPADKI NEGATYWNEGO WPŁYWU NA PRAWA CZŁOWIEKA

Przedsiębiorstwa powinny skupić się na tym, by ujawniane przez nie informacje dotyczące poszanowania praw człowieka przedstawiały najpoważniejsze rzeczywiste i potencjalne przypadki negatywnego wpływu na prawa człowieka związanego z ich działalnością i relacjami biznesowymi. Punktem wyjścia do ujawniania informacji powinny być zatem zagrożenia dla poszanowania praw człowieka, a nie zagrożenia dla działalności przedsiębiorstwa, przy jednoczesnym uznaniu, że gdy negatywny wpływ na prawa człowieka jest największy, stanowi on również duże zagrożenie dla samej działalności przedsiębiorstwa.

F

PODAWANIE ODPOWIEDNIH PRZYKŁADÓW Z ISTOTNYCH LOKALIZACJI GEOGRAFICZNYCH

Przedsiębiorstwa powinny w miarę możliwości opierać swoje odpowiedzi na pytania zawarte w Ramach sprawozdawczości na konkretnych informacjach, w tym na przykładach tego, jak doszło do przypadków wpływu związanych z najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka oraz w jaki sposób im zapobiegano, łagodzone je lub naprawiano ich skutki w okresie sprawozdawczym. W przypadku, gdy wymaga to wyboru przykładów z różnych kontekstów działalności, przedsiębiorstwa powinny uszeregować je według wagi istotności z punktu widzenia poszanowania praw człowieka. Podsumowując, przykłady powinny być adekwatne i reprezentatywne dla osiągnięć przedsiębiorstwa w zakresie realizacji praw człowieka; jeśli tak nie jest, należy wyjaśnić, dlaczego.

G

WYJAŚNIANIE POWODU POMINIĘCIA WAŻNYCH INFORMACJI

W wyjątkowych okolicznościach przedsiębiorstwo może nie móc ujawnić pewnych informacji, których podanie jest wymagane do spełnienia określonych w niniejszych Ramach sprawozdawczości wymogów minimalnego zakresu informacji, lub dokładnie odpowiedzieć na pytanie pomocnicze, w związku z którym przedsiębiorstwo postanowiło podjąć działania. W takich przypadkach przedsiębiorstwo powinno wskazywać rodzaj informacji, którą pominięto, i wyjaśnić powody jej pominięcia, np. zagrożenie dla praw człowieka w odniesieniu do interesariuszy, szczególne i uzasadnione zakazy prawne, ograniczenia związane z zachowaniem poufności lub niedostępność wiarygodnych informacji. W przypadku, gdy przedsiębiorstwo nie może ujawnić szczegółowej lub bezpośredniej informacji, powinno, w miarę możliwości, podać je zbiorczo lub w anonimowej formie, w celu uniknięcia znaczących luk w podawanych informacjach.

RAMY SPRAWOZDAWCZOŚCI

ZGODNEJ Z WYTYCZNYMI ONZ DOTYCZĄCYMI BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

CZĘŚĆ A: ZARZĄDZANIE POSZANOWANIEM PRAW CZŁOWIEKA

ZOBOWIĄZANIE DOTYCZĄCE POLITYKI PRZEDSIĘBIORSTWA

A1

Co przedsiębiorstwo deklaruje publicznie na temat swojego zobowiązania do przestrzegania praw człowieka?

A1.1 W jaki sposób wypracowano tę deklarację?

A1.2 Do których praw człowieka odnosi się ta deklaracja?

A1.3 W jaki sposób informacja o deklaracji jest rozpowszechniana?

WŁĄCZENIE ZOBOWIĄZANIA DO POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA W DZIAŁANIA PRZEDSIĘBIORSTWA

A2

W jaki sposób przedsiębiorstwo okazuje, jaką wagę przywiązuje do realizacji swojego zobowiązania do poszanowania praw człowieka?

A2.1 W jaki sposób zorganizowana jest w przedsiębiorstwie codzienna realizacja odpowiedzialności za poszanowanie praw człowieka i dlaczego?

A2.2 Jakie kwestie dotyczące praw człowieka są omawiane przez kierownictwo wyższego szczebla oraz zarząd i dlaczego?

A2.3 W jaki sposób osoby zatrudnione bezpośrednio przez przedsiębiorstwo (niezależnie od podstawy prawnej zatrudnienia) i pracownicy kontraktowi są informowani o sposobach poszanowania praw człowieka, które powinny stanowić podstawę ich decyzji i działań?

A2.4 W jaki sposób przedsiębiorstwo wyjaśnia w swoich relacjach biznesowych, jaką wagę przywiązuje do poszanowania praw człowieka?

A2.5 Jakie wnioski wyciągnęło przedsiębiorstwo w okresie sprawozdawczym w odniesieniu do realizacji obowiązku poszanowania praw człowieka i co się w związku z tym zmieniło?

CZĘŚĆ B: OKREŚLENIE, NA CZYM SPRAWOZDANIA MAJĄ SIĘ KONCENTROWAĆ

B1

Podanie najistotniejszych kwestii: Należy wskazać najistotniejsze kwestie dotyczące poszanowania praw człowieka związane z działalnością przedsiębiorstwa oraz relacjami biznesowymi w okresie sprawozdawczym.

B2

Określanie najistotniejszych kwestii: Należy opisać, w jaki sposób najistotniejsze kwestie z zakresu praw człowieka zostały określone; w tym, jaki był ewentualny wkład interesariuszy.

B3

Wybór najistotniejszych lokalizacji geograficznych: Jeśli sprawozdania składane na temat najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka koncentrują się na określonych lokalizacjach geograficznych, należy wytłumaczyć, dlaczego dokonano takiego wyboru.

B4

Dodatkowe poważne przypadki negatywnego wpływu: Należy zidentyfikować wszelkie poważne przypadki negatywnego wpływu na prawa człowieka, jakie miały miejsce lub w odniesieniu do których nadal prowadzone były działania naprawcze w okresie sprawozdawczym, ale które nie należały do najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka, i wytłumaczyć, jakie działania naprawcze zostały w odniesieniu do nich zastosowane.

CZĘŚĆ C: ZARZĄDZANIE NAJISTOTNIEJSZYMI KWESTIAMI Z ZAKRESU PRAW CZŁOWIEKA

SZCZEGÓLOWE POLITYKI

C1

Czy przedsiębiorstwo posiada szczegółowe polityki dotyczące najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka, a jeśli tak, to jakie?

C1.1 W jaki sposób przedsiębiorstwo wyjaśnia istotność i znaczenie tych polityk tym, którzy muszą je wdrażać?

ANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY

C2

Jakie jest podejście przedsiębiorstwa do współpracy z interesariuszami w odniesieniu do każdej najistotniejszej kwestii z zakresu praw człowieka?

- C2.1 W jaki sposób przedsiębiorstwo określa interesariuszy, z którymi ma współpracować w odniesieniu do każdej najistotniejszej kwestii z zakresu praw człowieka oraz kiedy i w jaki sposób to robić?
- C2.2 Z którymi interesariuszami przedsiębiorstwo podjęło współpracę w odniesieniu do każdej najistotniejszej kwestii w okresie sprawozdawczym i dlaczego?
- C2.3 W jaki sposób, w okresie sprawozdawczym, opinie interesariuszy wpłynęły na zrozumienie przez przedsiębiorstwo każdej najistotniejszej kwestii i/lub jego podejście do rozwiązywania tej kwestii?

OCENA WPŁYWU

C3

W jaki sposób przedsiębiorstwo identyfikuje wszelkie zmiany charakteru każdej najistotniejszej kwestii z zakresu praw człowieka w miarę upływu czasu?

- C3.1 Czy w okresie sprawozdawczym pojawiły się jakieś znaczące trendy lub prawidłowości dotyczące wpływu związanego z najistotniejszą kwestią, a jeśli tak, to jakie one były?
- C3.2 Czy w okresie sprawozdawczym wystąpiły jakieś poważne przypadki negatywnego wpływu związanego z najistotniejszą kwestią, a jeśli tak, to jakie one były?

INTEGRACJA USTALEŃ I PODEJMOWANIE DZIAŁAŃ

C4

W jaki sposób przedsiębiorstwo włącza swoje ustalenia dotyczące każdej najistotniejszej kwestii z zakresu praw człowieka w proces podejmowania decyzji i odnośnych działań?

- C4.1 W jaki sposób osoby i jednostki organizacyjne przedsiębiorstwa, których decyzje i działania mogą mieć wpływ na zarządzanie najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka, biorą udział w poszukiwaniu i wdrażaniu rozwiązań?
- C4.2 Jeśli dochodzi do konfliktu pomiędzy zapobieganiem skutkom lub ograniczaniem skutków wpływu związanego z daną najistotniejszą kwestią z zakresu praw człowieka a innymi celami biznesowymi, jak te konflikty są rozwiązywane?
- C4.3 Jakie działania podjęło przedsiębiorstwo w okresie sprawozdawczym, aby zapobiec lub złagodzić potencjalne skutki negatywnego wpływu związane z każdą najistotniejszą kwestią?

MONITOROWANIE SKUTECZNOŚCI DZIAŁAŃ I WYNIKÓW

C5

Skąd przedsiębiorstwo wie, że jego działania w celu rozwiązania każdej najistotniejszej kwestii z zakresu praw człowieka są skuteczne w praktyce?

- C5.1 Jakie konkretne przykłady z okresu sprawozdawczego pokazują, czy każda najistotniejsza kwestia z zakresu praw człowieka jest skutecznie zarządzana?

DZIAŁANIA NAPRAWCZE

C6

W jaki sposób przedsiębiorstwo umożliwia skuteczne zastosowanie środków naprawczych, jeśli w wyniku jego działań lub decyzji w odniesieniu do najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka są poszkodowani ludzie?

- C6.1 Jaką drogą mogą być zgłaszane do przedsiębiorstwa skargi lub obawy związane z każdą najistotniejszą kwestią z zakresu praw człowieka?
- C6.2 W jaki sposób przedsiębiorstwo dowiaduje się, czy ludzie uważają, że mogą i mają prawo zgłaszać skargi lub obawy?
- C6.3 W jaki sposób przedsiębiorstwo rozpatruje skargi i ocenia skuteczność podjętych decyzji?
- C6.4 Jakie w okresie sprawozdawczym były trendy i prawidłowości dotyczące skarg lub obaw i odnośnych rezultatów w odniesieniu do każdej najistotniejszej kwestii z zakresu praw człowieka i jakie wnioski wyciągnęło z tego przedsiębiorstwo?
- C6.5 Czy w okresie sprawozdawczym przedsiębiorstwo zapewniło lub umożliwiło skorzystanie ze środków naprawczych w odniesieniu do wszelkich rzeczywistych przypadków wpływu związanego z najistotniejszą kwestią? Jeśli tak, należy podać typowe lub znaczące przykłady.

UN GUIDING PRINCIPLES

REPORTING FRAMEWORK

RAMY SPRAWOZDAWCZOŚCI ZGODNEJ
Z WYTTCZNYMI ONZ DOTYCZĄCYMI
BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

inicjatywa:



Shift to wiodące centrum wiedzy na temat Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka. Zespół ekspertów Shift założonego w 2011 r. współpracuje z firmami, rządami, przedstawicielami społeczeństwa obywatelskiego i międzynarodowymi organizacjami, w celu realizowania Wytycznych w praktyce.



Mazars jest międzynarodową, zintegrowaną i niezależną organizacją specjalizującą się w audycie, usługach księgowych, doradztwie podatkowym i usługach doradczych. Na dzień 1 stycznia 2015 roku, Grupa prowadzi działalność w 73 krajach, korzystając z wiedzy 15 000 specjalistów doradzających dużym przedsiębiorstwom międzynarodowym, firmom z sektora MŚP, inwestorom prywatnym i instytucjom publicznym na każdym etapie ich rozwoju. W Zjednoczonym Królestwie Mazars zatrudnia ponad 1500 partnerów i pracowników doradzających klientom w 20 lokalizacjach.

www.UNGPreporting.org



Niniejszy dokument zawiera tłumaczenie na język polski Ram sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka, <http://www.ungpreporting.org/>, będących efektem współpracy pomiędzy Shift (www.shiftproject.org) i Mazars (www.mazars.com) i udostępnionych na warunkach licencji Creative Commons Attribution-No Derivatives Works Version 4.0 United States License, <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>. Dozwolone jest kopiowanie i rozpowszechnianie niniejszego dokumentu w dowolnym medium i formie oraz w dowolnych celach, nawet komercyjnych, pod warunkiem uznania autorstwa zarówno Shift, jak i Mazars, oraz pod warunkiem niedokonywania jakichkolwiek zmian jego treści. © 2015 Shift Project Ltd.

Polska wersja językowa Ram sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka powstała z inicjatywy Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu przy wsparciu Orange Polska, Balajcza Specialized Translations, TÜV Rheinland Polska Sp. z o.o. i ProfitCom Software.



Polski Instytut
Praw Człowieka
i Biznesu



CZĘŚĆ II:

INFORMACJE OGÓLNE

1

WSTĘP

W dzisiejszym świecie, wymagającym coraz większej transparentności, na przedsiębiorstwa wywierana jest coraz większa presja, aby wykazywały, że przestrzegają **praw człowieka** we wszystkich obszarach swojej działalności i w całym **łańcuchu wartości**. Oznacza to wykazywanie, iż nie naruszają podstawowej godności i dobra ludzi (ang. *welfare*), prowadząc legalnie swoją działalność i tworząc miejsca pracy, przyczyniając się do wzrostu dobrobytu i rozwoju z korzyścią dla wszystkich społeczności.

Ramy sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka to pierwsze kompleksowe wytyczne dla przedsiębiorstw dotyczące sporządzania sprawozdań na temat praw człowieka umożliwiające im wywiązanie się z ich **odpowiedzialności za poszanowanie praw człowieka**. Obowiązek ten został określony w **Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka**, które stanowią miarodajny światowy standard w tym zakresie.

Ramy sprawozdawczości zawierają zwięzły zestaw pytań, na które każde przedsiębiorstwo powinno starać się odpowiedzieć, aby wiedzieć i wykazać, że spełnia w praktyce swój obowiązek poszanowania praw człowieka. Dostarczają one przedsiębiorstwom jasnych i prostych wskazówek odnośnie tego, w jaki sposób odpowiadać na zawarte w nich pytania, tak aby podać istotne i znaczące informacje na temat istniejących w danych przedsiębiorstwie polityk, procesów oraz ich dokonań w zakresie realizacji praw człowieka.

Najlepszym rozwiązaniem byłoby włączenie odpowiedzi przedsiębiorstw na pytania zawarte w Ramach sprawozdawczości do sprawozdania rocznego o szerszym zakresie tematycznym, w tym np. raportu zintegrowanego. Mogą one również zostać włączone do **raportu zrównoważonego rozwoju lub raportu dotyczącego odpowiedzialności przedsiębiorstw**; w oparciu o nie może zostać także sporządzone odrębne sprawozdanie na temat praw człowieka.

NAJISTOTNIEJSZE KWESTIE

Z ZAKRESU PRAW CZŁOWIEKA

Ramy sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka ukierunkowują sprawozdawczość przedsiębiorstw na **najistotniejsze dla nich kwestie z zakresu praw człowieka**. Są to prawa człowieka zagrożone najpoważniejszymi przypadkami negatywnego wpływu działalności i **relacji biznesowych** przedsiębiorstwa. To ukierunkowanie na zagrożenia dla praw człowieka jest ważnym elementem odpowiedzialności przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka. Istnieje także coraz więcej dowodów na to, że zagrożenia dla praw człowieka często stanowią jednocześnie zagrożenia dla przedsiębiorstwa. W odniesieniu do **najpoważniejszych przypadków negatywnego wpływu na prawa człowieka** ta zbieżność jest szczególnie wyraźna.

2

UZASADNIENIE

Istnieje coraz większe zapotrzebowanie na obszerne oficjalne sprawozdania przedsiębiorstw z ich **wyników w zakresie zapewnienia poszanowania praw człowieka** (oryg. *human rights performance*). Ma ono różne przyczyny:

- ✓ **Organy nadzorujące** wymagają od przedsiębiorstw (dużych, notowanych na giełdzie, państwowych lub innych) umieszczania informacji na temat realizowania przez nie praw człowieka w sprawozdaniach rocznych lub raportach zrównoważonego rozwoju.
- ✓ **Inwestorzy** domagają się większej transparentności w odniesieniu do osiągnięć i wyników przedsiębiorstw w tym zakresie, zgodnie ze strategiami inwestowania społecznie odpowiedzialnego oraz opierając się na udowodnionej zależności, iż przedsiębiorstwa, które stwarzają zagrożenie dla praw człowieka, stanowią również zagrożenie dla własnego sukcesu.
- ✓ Giełdy papierów wartościowych poszukują informacji na temat realizacji zrównoważonego rozwoju przez przedsiębiorstwa, w tym realizacji praw człowieka.
- ✓ Agencje rządowe, przed udzieleniem kredytu eksportowego lub przyznaniem kontraktu na zamówienie publiczne, wymagają dowodów, że przedsiębiorstwa zidentyfikowały zagrożenia dla praw człowieka i zarządzają nimi.
- ✓ Międzynarodowe instytucje finansowe mają podobne wymagania w stosunku do firm poszukujących różnych form finansowania.
- ✓ Klienci biznesowi pragną upewnić się, że przedsiębiorstwa dostarczające im towary i usługi nie narażają ich na zagrożenia związane z nieposzanowaniem praw człowieka.
- ✓ Konsumenci coraz częściej podejmują decyzję o zakupie w oparciu o informacje na temat tego, jak przedsiębiorstwa reagują na skutki negatywnego wpływu na prawa człowieka.

Ramy sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka umożliwiają przedsiębiorstwom reagowanie na coraz większy zakres wymagań i oczekiwań dotyczących wyższej jakości sprawozdań na temat poszanowania przez nie praw człowieka.

- ✓ Osoby zatrudnione bezpośrednio przez przedsiębiorstwa¹ (oryg. *employees*) i osoby zainteresowane podjęciem u nich pracy szukają dowodów na to, że ich korporacyjni pracodawcy podzielają ich wartości i prowadzą działalność w sposób, z którego mogą być dumni.
- ✓ **Inni interesariusze**, w tym społeczności i **pracownicy** (oryg. *workers*) dotknięci negatywnym wpływem ze strony przedsiębiorstwa, jak również związki zawodowe i organizacje pozarządowe, domagają się skuteczniejszego **ujawniania** (oryg. *disclosure*) informacji jako warunku udzielenia przedsiębiorstwom społecznej „zgody” (oryg. *social licence*) na prowadzenie działalności. Bez takiego społecznego przyzwolenia przedsiębiorstwa mogą narazić się na poważne nadszarpnięcie reputacji, utratę możliwości biznesowych, zakłócenia działalności operacyjnej lub nawet postępowanie sądowe.

Ramy sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka umożliwiają przedsiębiorstwom reagowanie na ten coraz większy zakres wymagań i oczekiwań dotyczących wyższej jakości sprawozdań na temat poszanowania praw człowieka. Mogą również pomóc przedsiębiorstwom spełnić ich własne zobowiązanie do ciągłego doskonalenia w tym zakresie.

¹ Niniejszy dokument wprowadza rozróżnienie na osoby zatrudnione bezpośrednio przez przedsiębiorstwa (*employees*) niezależnie od podstawy tego zatrudnienia (na podstawie umowy o pracę czy też umowy cywilnoprawnej) oraz pracowników kontraktowych, zatrudnionych przez agencje pośrednictwa pracy/inne podmioty i oddelegowanych do pracy w danym przedsiębiorstwie. Określenie „pracownik” w niniejszym dokumencie obejmuje obydwie wyżej wskazane grupy i nie ogranicza się do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Dokładne wyjaśnienia terminologii stosowanej w niniejszym dokumencie znajduje się w Aneksie B zawierającym Glosariusz głównych terminów.

3

CELE

Ramy sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka po raz pierwszy jasno określają, jak przedsiębiorstwa mogą sporządzać zrozumiałe i spójne sprawozdania na temat swoich postępów w wypełnianiu obowiązku poszanowania praw człowieka. Ramy sprawozdawczości mają trojaki cel:

A. Zapewnić przedsiębiorstwom wskazówki odnośnie tego, w jaki sposób najlepiej ujawniać i upowszechniać informacje dotyczące istniejących w danych przedsiębiorstwie polityk, procesów oraz ich dokonań w zakresie realizacji praw człowieka.

Ramy sprawozdawczości ukierunkowują przedsiębiorstwa na raportowanie informacji, które będą zrozumiałe dla ich akcjonariuszy oraz innych interesariuszy i będą lepiej wspierać dialog prowadzony z interesariuszami.

B. Zapewnić wytyczne, do których przedsiębiorstwa będą w stanie się zastosować.

Ramy sprawozdawczości uwzględniają istnienie ograniczonych zasobów przedsiębiorstw i ich możliwości stosowania się do Ram sprawozdawczości w kontekście sporządzania sprawozdań o szerszej tematyce, tj. raportów zrównoważonego rozwoju, raportów zintegrowanych lub innych sprawozdań rocznych,

oraz w odniesieniu do uzasadnionych ograniczeń prawnych i związanych z zachowaniem poufności.

C. Pomóc przedsiębiorstwom w doskonaleniu systemów zarządzania.

Ramy sprawozdawczości mają pomóc przedsiębiorstwom stymulować wewnętrzne rozmowy, decyzje i działania bezpośrednio wspomagające bardziej efektywne zarządzanie zagrożeniami dla praw człowieka i ich skutkami.

Ramy sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka mogą stać się również cennym narzędziem dla wewnętrznych audytorów przedsiębiorstw, inwestorów, **organizacji społeczeństwa obywatelskiego** i konsumentów, jak również dla osób, na które działalność lub relacje biznesowe przedsiębiorstw mogą mieć negatywny wpływ. Ramy sprawozdawczości zawierają praktyczny zestaw pytań i wymogów informacyjnych, dzięki którym rzeczeni interesariusze mogą nawiązać z przedsiębiorstwem rzeczowy i konstruktywny dialog na temat tego, jak spełnia swój obowiązek poszanowania praw człowieka. Sprawozdania przedsiębiorstw sporządzone w oparciu o Ramy sprawozdawczości powinny zapewnić solidne podstawy do pogłębienia i ukierunkowania tego dialogu, umożliwiając wgląd w kulturę przedsiębiorstwa, jego strategię i podejście do relacji z kluczowymi interesariuszami.

ZWIĄZEK Z INNYMI KLUCZOWYMI INICJATYWAMI DOTYCZĄCYMI SPRAWOZDAWCZOŚCI

Dla przedsiębiorstw stosujących standardy sprawozdawczości dotyczące różnych aspektów informacji niefinansowych, takie jak standard Global Reporting Initiative G4 (dalej: GRI.G4) lub Wytyczne dotyczące raportowania zintegrowanego, Ramy sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka stanowią ważny dodatek i uzupełnienie. Dają one przedsiębiorstwom pewność, że podawane przez nie informacje na temat przestrzegania praw człowieka będą kompletne, istotne i zgodne ze światowym standardem w zakresie poszanowania praw człowieka przez przedsiębiorstwa. Ponadto szczegółowe informacje wymagane zgodnie ze standardem GRI.G4, jak również zgodnie z inicjatywami branżowymi lub tematycznymi dotyczącymi biznesu i praw człowieka, mogą być wykorzystywane w celu wzbogacenia odpowiedzi przedsiębiorstw na pytania zawarte w niniejszych Ramach sprawozdawczości. W wytycznych do Ram sprawozdawczości zostały także przedstawione powiązania z innymi kluczowymi inicjatywami, aby pomóc przedsiębiorstwom sporządzać sprawozdania na temat poszanowania praw człowieka spójnie i zgodnie z różnymi wymogami w zakresie sprawozdawczości i wyborami dokonanymi na jej potrzeby.

4

BIZNES I PRAWA CZŁOWIEKA

A. CZYM SĄ PRAWA CZŁOWIEKA?²

Idea praw człowieka jest prosta, ale ma też wielkie znaczenie: ludzie mają prawo do bycia traktowanym z godnością. Prawa człowieka przysługują wszystkim ludziom, bez względu na narodowość, miejsce zamieszkania, płeć, pochodzenie narodowe lub etniczne, kolor skóry, religię, język lub inne okoliczności. Każda osoba ma prawo do korzystania z praw człowieka bez dyskryminacji. Prawa te są ze sobą powiązane, współzależne i niepodzielne.

Prawa człowieka są często określane i gwarantowane przez prawo, w formie traktatów, zwyczajowego prawa międzynarodowego, zasad ogólnych i innych źródeł prawa międzynarodowego. Międzynarodowe prawo dotyczące praw człowieka nakłada na państwa obowiązek działania w określony sposób lub powstrzymywania się od pewnych działań w celu promowania i ochrony praw człowieka oraz podstawowych wolności pojedynczych osób lub grup.

Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z roku 1948 została sporządzona przez przedstawicieli wielu narodów, aby nie dopuścić do powtórzenia się okrucieństw II wojny światowej i stanowi podstawę współczesnego prawa dotyczącego praw człowieka. Na Światowej Konferencji Praw Człowieka w Wiedniu w 1993 r. wszystkie 171 krajów w niej uczestniczących potwierdziło swoje zobowiązanie do realizacji celów wyrażonych w tym dokumencie.

Powszechna Deklaracja została skodyfikowana w prawie międzynarodowym poprzez **Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych** oraz **Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych**, oba z 1966 r. Każdy z Paktów został ratyfikowany przez ponad 150 państw. Wszystkie trzy dokumenty łącznie są znane jako Międzynarodowa Karta Praw Człowieka.

W odniesieniu do poszczególnych praw człowieka

² Części A i B są oparte na dokumencie zatytułowanym „The Corporate Responsibility To Respect Human Rights: An Interpretative Guide”, opracowanym przez Biuro Narodów Zjednoczonych Wysokiego Komisarza ds. Praw Człowieka.

przysługującym pracownikom Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca podstawowych zasad i praw w pracy zobowiązuje wszystkie jej państwa członkowskie do przestrzegania zasad i praw z czterech kategorii: wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych; likwidacja pracy przymusowej; zniesienie pracy dzieci; likwidacja dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu. Są one zawarte w ośmiu najważniejszych konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP).

Wszystkie te dokumenty stanowią razem minimalny punkt odniesienia dla tego, co Wytyczne ONZ określają jako uznane międzynarodowe normy w zakresie praw człowieka. Pełny wykaz praw człowieka zawarty w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka i najważniejszych konwencjach MOP znajduje się w **Załączniku A**.

B. ZNACZENIE PRAW CZŁOWIEKA DLA BIZNESU

Międzynarodowe umowy dotyczące praw człowieka na ogół nie nakładają bezpośrednich zobowiązań prawnych na przedsiębiorstwa. To państwa mają obowiązek przełożyć swoje zobowiązania wynikające z międzynarodowego prawa dotyczącego praw człowieka na prawo krajowe i zapewnić jego egzekwowanie. I rzeczywiście, prawa wszystkich państw przewidują różne sposoby ochrony praw człowieka przed naruszeniem przez przedsiębiorstwa, w tym przepisy prawa pracy, przepisy o niedyskryminacji, przepisy dotyczące ochrony zdrowia oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony środowiska i podobne.

Jednocześnie przepisy krajowe mogą nie uwzględniać wszystkich uznanych międzynarodowych norm w zakresie praw człowieka, mogą być słabe, mogą nie odnosić się do wszystkich ludzi i mogą nie być egzekwowane przez rządy i sądy. Wytyczne ONZ jasno określają, że w przypadku gdy wymogi wynikające z prawa krajowego są niższe niż powszechnie uznane

standardy praw człowieka, przedsiębiorstwa powinny przestrzegać wyższych standardów; a w przypadku gdy prawo krajowe jest sprzeczne z tymi standardami, przedsiębiorstwa powinny szukać sposobów, aby mimo to przestrzegać zasad zawartych w tych standardach w granicach narzuconych przez prawo krajowe.

Powszechnie uznane standardy praw człowieka są zatem istotne dla przedsiębiorstw nie tylko ze względu na zwykłe przestrzeganie prawa. Działania przedsiębiorstw mogą mieć pozytywny lub negatywny wpływ na korzystanie z praw człowieka. Co więcej, z doświadczenia wynika, że przedsiębiorstwa mogą naruszać i naruszają prawa człowieka, jeśli nie poświęcają wystarczającej uwagi temu zagrożeniu.

Przedsiębiorstwa mogą mieć wpływ na prawa człowieka osób przez siebie zatrudnionych, tj. zarówno osób zatrudnionych bezpośrednio przez siebie jak i **pracowników kontraktowych**, klientów, pracowników w swoich łańcuchach dostaw, społeczeństw, wśród których prowadzą działalność oraz użytkowników końcowych swoich produktów lub usług. Mogą oddziaływać – bezpośrednio lub pośrednio – praktycznie na całe spektrum powszechnie uznawanych praw człowieka. **Załącznik A** zawiera przykłady takich praw.

W praktyce niektóre prawa będą bardziej istotne niż inne w poszczególnych branżach i okolicznościach, a przedsiębiorstwa będą na nie zwracać większą uwagę. Ale w zasadzie każde przedsiębiorstwo może negatywnie wpływać na realizację któregoś z powszechnie uznawanych praw człowieka lub przyczynić się do takiego wpływu.

Dlatego Wytyczne ONZ wyjaśniają:

- Międzynarodowa Karta Praw Człowieka i najważniejsze konwencje MOP zawierają podstawowe punkty odniesienia dla przedsiębiorstw, pomocne w zrozumieniu, czym są prawa człowieka; jak ich własne działania i relacje biznesowe mogą na nie wpływać; oraz w jaki sposób mogą zapobiegać ryzyku wystąpienia negatywnych skutków takiego wpływu lub ograniczać je.
- W zależności od okoliczności, w jakich przedsiębiorstwa prowadzą działalność, być może będą zmuszone rozważyć zastosowanie się do dodatkowych standardów praw człowieka w celu zapewnienia przestrzegania przez nie praw człowieka w odniesieniu do osób, które mogą być pokrzywdzone przez los, odsunięte na margines lub wykluczone ze społeczeństwa i w związku z tym szczególnie narażone na negatywny wpływ

przedsiębiorstwa, takich jak dzieci, kobiety, ludność rdzenna, osoby należące do mniejszości etnicznych lub innych, lub osób z niepełnosprawnością.

C. KORZYŚCI DLA BIZNESU WYNIKAJĄCE Z PRZESTRZEGANIA PRAW CZŁOWIEKA

Korzyści i szanse dla przedsiębiorstw, o których powszechnie wiadomo, że przestrzegają praw człowieka, to m.in.:

- ✓ **Poprawa zarządzania ryzykiem**, z mniejszym prawdopodobieństwem wystąpienia zakłóceń działalności, kampanii społecznych i krytyki, postępowań sądowych, nadszarpnięcia reputacji oraz szkodliwego wpływu na utrzymanie i zatrudnienie pracowników.
- ✓ **Większy dostęp do możliwości prowadzenia interesów** z rządami, instytucjami finansowymi i klientami biznesowymi oraz nabywcami, którzy coraz częściej uznają, iż współpraca z przedsiębiorstwem, które skutecznie zarządza zagrożeniami dla praw człowieka, stwarza dla nich mniejsze ryzyko.
- ✓ **Docenienie**, między innymi przez inwestorów odpowiedzialnych społecznie i organizacje społeczeństwa obywatelskiego, coraz większych dokonań przedsiębiorstwa w zakresie realizacji praw człowieka i jego działań w celu sprostania wyzwaniom.
- ✓ **Lepsze relacje** z pracownikami, społecznościami i innymi przedstawicielami społeczeństwa, skutkujące większym zaufaniem i większą społeczną akceptacją prowadzenia działalności.
- ✓ Lepsza zdolność do **utrzymania reputacji** w przypadku negatywnych skutków oddziaływania przedsiębiorstwa, z uwagi na lepsze zrozumienie ogólnych działań przedsiębiorstwa w celu uniknięcia takich incydentów.
- ✓ Większa **szansa na zatrudnienie nowego pokolenia młodych liderów**, którzy są coraz bardziej ukierunkowani na dokonania przedsiębiorstw w tym obszarze.
- ✓ Przewaga konkurencyjna **związana z rosnącą liczbą giełd papierów wartościowych oraz państwowych i prywatnych instytucji finansowych** badających wyniki niefinansowe przedsiębiorstw, w tym w zakresie realizacji praw człowieka.

Ramy sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dostarczają przedsiębiorstwom skuteczne narzędzie, umożliwiające bardziej merytoryczne rozmowy wewnątrz przedsiębiorstwa, identyfikowanie luk w realizacji praw człowieka i wprowadzanie ulepszeń w działaniu.

5 WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Wytyczne ONZ zostały jednogłośnie zatwierdzone przez Radę Praw Człowieka ONZ w czerwcu 2011 r., przy wsparciu rządów wszystkich regionów świata.

A. TRZY FILARY WYTYCZNYCH ONZ

Najważniejszą i powszechnie uznaną korzyścią wynikającą z opracowania Wytycznych ONZ było jasne określenie obowiązków państw i zakresu odpowiedzialności przedsiębiorstw za zapewnienie, by ich działalność była prowadzona z poszanowaniem praw człowieka.

Wytyczne ONZ opierają się na trzech filarach:

- **Obowiązku państwa w zakresie ochrony praw człowieka** przed nadużyciami ze strony osób trzecich, w tym przedsiębiorstw, poprzez odpowiednie polityki, przepisy ustawodawcze i wykonawcze oraz orzecznictwo sądowe.
- **Odpowiedzialności przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka**, oznaczającej dokładanie wszelkich starań w celu unikania naruszania praw człowieka i przeciwdziałania negatywnym skutkom wpływu na realizację praw człowieka, do którego się przyczyniły.
- **Potrzebie większego dostępu do skutecznych środków naprawczych**, zarówno sądowych, jak i pozasądowych, dla ofiar naruszenia praw człowieka przez przedsiębiorstwa.

Od czasu ich zatwierdzenia Wytyczne ONZ przyczyniły się do większego ujednoczenia standardów dotyczących biznesu i praw człowieka na arenie międzynarodowej, wzmacniając swoją pozycję miarodajnego światowego standardu w tym zakresie.

B. ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTW ZA PRZESTRZEGANIE PRAW CZŁOWIEKA

Negatywny wpływ na prawa człowieka związany z działalnością i relacjami biznesowymi przedsiębiorstw

zwykle występuje nie dlatego, że przedsiębiorstwa planują lub pragną, by on wystąpił. Wręcz przeciwnie, większość osób pracujących dla przedsiębiorstw spodziewa się i zakłada, że wykonując swoją pracę nie narusza praw człowieka. W praktyce jednak przedsiębiorstwa często negatywnie oddziałują na prawa człowieka, ponieważ zapewnienie, by nie miały na nie takiego wpływu, wymaga uwagi i uzgodnionych działań w różnych częściach i obszarach działania przedsiębiorstwa, a także dlatego, że polityki i procesy zabezpieczające przed negatywnym wpływem są często nieskuteczne lub ich nie ma.

Odpowiedzialność przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka, jak określono w drugim filarze Wytycznych ONZ, jest standardem postępowania dla przedsiębiorstw. Wytyczne ONZ jasno stanowią, iż przedsiębiorstwa powinny:

- złożyć deklarację dotyczącą polityki przedsiębiorstwa stanowiącą zobowiązanie do poszanowania praw człowieka (tj. przyjąć i opublikować);
- wdrożyć **proces należytej staranności w zakresie praw człowieka (oryg. human rights due diligence)**, w celu:
 - dokonania, w oparciu o kompleksową analizę, oceny istniejącego i potencjalnego negatywnego wpływu na poszanowanie praw człowieka;
 - uwzględnienia wyników takiej oceny i zapobiegania lub ograniczania potencjalnego wpływu;
 - monitorowania swoich dokonań;
 - informowania o swoich dokonaniach w tym obszarze;
- wdrożyć procesy zapewniające lub umożliwiające zastosowanie **środków naprawczych** w odniesieniu do osób poszkodowanych, w przypadku gdy przedsiębiorstwo spowoduje negatywny wpływ lub się do niego przyczyni.

„Przedsiębiorstwa powinny szanować prawa człowieka. Oznacza to, że powinny unikać naruszania praw człowieka oraz przeciwdziałać negatywnym skutkom wpływu na realizację praw człowieka, do którego się przyczyniły.” (Wytyczna ONZ 11)

GŁÓWNE ELEMENTY

ODPOWIEDZIALNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW ZA PRZESTRZEGANIE PRAW CZŁOWIEKA

Odpowiedzialność ta odnosi się wyraźnie do zagrożeń dla praw człowieka, jakie mogą wynikać z działalności przedsiębiorstw i ich relacji biznesowych. Istnieje coraz więcej dowodów na to, że zagrożenia dla praw człowieka często stanowią jednocześnie zagrożenia dla działalności przedsiębiorstw, na przykład zakłócając działalność operacyjną, zmniejszając produktywność i stwarzając problemy przy pozyskiwaniu nowych projektów do realizacji. Jednakże punktem wyjściowym dla Wytycznych ONZ i niniejszych Ram sprawozdawczości jest zagrożenie dla praw człowieka.

Zidentyfikowanie zagrożeń dla praw człowieka i skuteczna reakcja na nie wymaga zrozumienia punktu widzenia osób, które mogą być dotknięte negatywnym wpływem przedsiębiorstwa. Oznacza to nawiązanie dialogu, w miarę możliwości, z osobami, na których prawa przedsiębiorstwo mogło mieć bezpośredni wpływ, lub ich prawnymi przedstawicielami. W przypadku gdy taki bezpośredni dialog nie jest możliwy, przedsiębiorstwa mogą poznać ich punkt widzenia poprzez konsultacje z innymi interesariuszami, w tym odpowiednimi niezależnymi ekspertami, obrońcami praw człowieka i innymi przedstawicielami społeczeństwa obywatelskiego, a także korzystając z ich raportów i zasobów.

Odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka dotyczy wszystkich działań przedsiębiorstwa, a także jego relacji biznesowych. Relacje biznesowe obejmują relacje z partnerami biznesowymi przedsiębiorstwa, przedsiębiorstwami w jego łańcuchu wartości (także tymi, z którymi jest powiązane pośrednio) oraz wszelkimi innymi przedsiębiorstwami, podmiotami państwowymi lub innymi podmiotami, bezpośrednio powiązanymi z jego działalnością operacyjną, produktami czy usługami. Odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka wykracza zatem poza wpływ, który przedsiębiorstwo może powodować lub do którego może się przyczyniać poprzez własne działania i obejmuje także wpływ powiązany z działalnością, produktami lub usługami przedsiębiorstwa, który nie jest powodowany przez przedsiębiorstwo lub do którego nie przyczynia się ono w żaden sposób. Jednakże charakter takiej odpowiedzialności jest w każdym przypadku inny. Dokładniejsze wyjaśnienie tych różnic można znaleźć w komentarzu do Wytycznej ONZ 19.

Odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka różni się od działań przedsiębiorstwa mających na celu wspieranie i promowanie praw człowieka. Projekty lub inne inicjatywy podejmowane przez przedsiębiorstwa w celu wspierania i promowania praw człowieka mogą stanowić istotny wkład na rzecz społeczności, ale są to przedsięwzięcia podejmowane dobrowolnie. Natomiast od wszystkich przedsiębiorstw, niezależnie od ich wielkości, sektora lub kontekstu operacyjnego, w jakim funkcjonują, oczekuje się przede wszystkim, by przynajmniej unikały naruszania praw człowieka oraz przeciwdziałały negatywnym skutkom wpływu na realizację praw człowieka, do którego się przyczyniły. Ta odpowiedzialność nie może być zrównoważona przez inwestycje w infrastrukturę społeczną lub działalność filantropijną.

C. CIĄGŁY CHARAKTER PROCESU WDRAŻANIA

Realizacja odpowiedzialności przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka wymaga czasu. Ponadto w przypadku wielu przedsiębiorstw charakter zagrożeń dla praw człowieka związanych z ich działalnością, produktami lub usługami będzie się zmieniać wraz z upływem czasu, gdy kontekst, w jakim funkcjonują, ich działania i relacje biznesowe także się zmienią. Realizacja odpowiedzialności jest więc procesem ciągłym.

Kroki określone w Wytycznych ONZ umożliwiają przedsiębiorstwom uświadomienie sobie i wykazanie, że czynią odpowiednie postępy w działaniach mających na celu wypełnienie tego obowiązku. Oczekiwanie, by przedsiębiorstwa znały i wykazywały swoje postępy w realizacji praw człowieka, zwiększyło zapotrzebowanie na odnośną sprawozdawczość przedsiębiorstw w szerszym zakresie i lepszej jakości.

6

RAMY SPRAWOZDAWCZOŚCI ZGODNEJ Z WYTYCZNYMI ONZ DOTYCZĄCYMI BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

A. STRUKTURA RAM SPRAWOZDAWCZOŚCI ZGODNEJ Z WYTYCZNYMI ONZ DOTYCZĄCYMI BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Ramy sprawozdawczości są podzielone na trzy części:

Część A zawiera **dwa nadrzędne pytania**, każde z jednym lub większą liczbą pytań pomocniczych, które koncentrują się na zobowiązaniu przedsiębiorstwa do określania ryzyk dla praw człowieka i zarządzaniu nimi.

Część B stanowi **filtr** dla przedsiębiorstwa sporządzającego sprawozdanie, mający zawęzić kwestie z zakresu praw człowieka, na których powinno skoncentrować się w dalszej części swojego sprawozdania odnoszącej się do części C.

Nacisk położony jest na te kwestie z zakresu praw człowieka, które są najistotniejsze w jego działalności i relacjach biznesowych.

Część C zawiera **sześć pytań nadrzędnych**, każde z jednym lub większą liczbą pytań pomocniczych, koncentrujących się na skutecznym zarządzaniu każdą z najistotniejszych kwestii w zakresie praw człowieka, na temat których przedsiębiorstwo sporządza sprawozdanie.

Pytania nadrzędne w częściach A i C koncentrują się na ogólnych, istotnych informacjach o działaniach przedsiębiorstwa mających na celu spełnienie obowiązku poszanowania praw człowieka. Mają one umożliwić udzielenie odpowiedzi przez każde przedsiębiorstwo, w tym małe przedsiębiorstwa i firmy na wczesnym etapie tego procesu.

Udzielenie odpowiedzi na osiem pytań nadrzędnych oraz spełnienie wymogów informacyjnych w ramach części B to minimalny zakres stosowania Ram sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka.

Pytania pomocnicze zwracają uwagę na bardziej konkretne i szczegółowe informacje, które mogłyby poprawić jakość odpowiedzi przedsiębiorstwa sporządzającego sprawozdanie na pytanie nadrzędne. Każde przedsiębiorstwo może ocenić, na ile z pytań pomocniczych jest w stanie odpowiedzieć i w jakim zakresie. Z czasem przedsiębiorstwa powinny potrafić udzielić pełniejszej i szerszej odpowiedzi na te pytania, tym samym na ogół zapewniając bardziej skuteczną sprawozdawczość.

Poniższa tablica ilustruje, jak pytania nadrzędne zawarte w niniejszych Ramach sprawozdawczości odnoszą się do głównych elementów odpowiedzialności przedsiębiorstw za przestrzeganie praw człowieka.

ZOBOWIĄZANIE DOTYCZĄCE POLITYKI PRZEDSIĘBIORSTWA

- A1** → Co przedsiębiorstwo deklaruje publicznie na temat swojego zobowiązania do przestrzegania praw człowieka?

WŁĄCZENIE ZOBOWIĄZANIA DO POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA W DZIAŁANIA PRZEDSIĘBIORSTWA

- A2** → W jaki sposób przedsiębiorstwo okazuje wagę, jaką przywiązuje do realizacji swojego zobowiązania do poszanowania praw człowieka?
- C1** → Czy przedsiębiorstwo posiada szczegółowe polityki dotyczące najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka, a jeśli tak, to jakie?

OCENA WPŁYWU

- B1** → Wskazanie najistotniejszych kwestii
- B2** → Określanie najistotniejszych kwestii
- B3** → Wybór najistotniejszych lokalizacji geograficznych
- B4** → Dodatkowe poważne przypadki negatywnego wpływu
- C3** → W jaki sposób przedsiębiorstwo identyfikuje wszelkie zmiany charakteru każdej najistotniejszej kwestii z zakresu praw człowieka w miarę upływu czasu?

INTEGRACJA USTALEŃ I PODEJMOWANIE DZIAŁAŃ

- C4** → W jaki sposób przedsiębiorstwo włącza swoje ustalenia dotyczące każdej najistotniejszej kwestii z zakresu praw człowieka w proces podejmowania decyzji i odnośnych działań?

MONITOROWANIE SKUTECZNOŚCI DZIAŁAŃ I WYNIKÓW

- C5** → Skąd przedsiębiorstwo wie, że jego działania w celu rozwiązania każdej najistotniejszej kwestii z zakresu praw człowieka są skuteczne w praktyce?

INFORMOWANIE O WYNIKACH W ZAKRESIE REALIZACJI

Zastosowanie Ram sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka

DZIAŁANIA NAPRAWCZE

- C6** → W jaki sposób przedsiębiorstwo umożliwia skuteczne zastosowanie środków naprawczych, jeśli w wyniku jego działań lub decyzji w odniesieniu do najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka są poszkodowani ludzie?

C2 → Jakie jest podejście przedsiębiorstwa do współpracy z interesariuszami w odniesieniu do każdej najistotniejszej kwestii z zakresu praw człowieka?

B. STRUKTURA WYTICZNYCH DOTYCZĄCYCH WDRAŻANIA RAM SPRAWOZDAWCZOŚCI

Wytyczne dotyczące wdrażania niniejszych Ram sprawozdawczości mają na celu pomóc przedsiębiorstwom w stosowaniu Ram sprawozdawczości.

W odniesieniu do każdego pytania nadrzędnego i pomocniczego wytyczne dotyczące wdrażania przedstawiają:

- **cel:** określenie intencji pytania, aby pomóc osobie sporządzającej sprawozdanie zrozumieć, w jakim celu zostało ono zadane;
- **wytyczne pomocnicze:** dodatkowe wskazówki na temat tego, jak udzielić odpowiedzi na pytanie;
- **istotne informacje:** kilka przykładów informacji, których uwzględnienie w odpowiedzi na pytanie może być szczególnie istotne;
- **Wytyczne ONZ:** cytaty z odnośnych części Wytycznych ONZ;
- **punkty odniesienia do innych inicjatyw:** Odniesienia do odpowiednich zasad wytycznych dotyczących sporządzania sprawozdań obejmujących szerszy zakres informacji niefinansowych oraz inicjatyw branżowych lub tematycznych, dzięki którym osoby sporządzające sprawozdania mogą szybko określić, w jakim zakresie informacje, które już podają dla innych celów, mogą być istotne przy udzielaniu odpowiedzi na pytania zawarte w częściach A i C Ram sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka. Nie powinny być one traktowane jako substytut wytycznych dotyczących wdrażania, które są podstawowym źródłem informacji o sposobie udzielania odpowiedzi na pytania zawarte w niniejszych Ramach sprawozdawczości

Wytyczne dotyczące wdrażania wyjaśniają również, jak sprostać wymogom informacyjnym w części B Ram sprawozdawczości, w tym przedstawiają podstawowe kroki identyfikowania najistotniejszych dla danego przedsiębiorstwa kwestii z zakresu praw człowieka.

C. PORZĄDEK ODPOWIEDZI NA PYTANIA ZAWARTE W RAMACH SPRAWOZDAWCZOŚCI

W celu zapewnienia spójności narracji przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie może podawać ujawnione informacje w innej kolejności niż kolejność pytań w Ramach sprawozdawczości. Może to mieć miejsce niezależnie od tego, czy przedsiębiorstwo włącza odpowiedzi do sprawozdania rocznego o szerszym zakresie tematycznym, raportu zrównoważonego rozwoju lub raportu zintegrowanego, czy sporządza odrębne sprawozdanie na temat praw człowieka.

Przedsiębiorstwa mogą wykorzystać Indeks odpowiedzi znajdujący się w **Załączniku C**, aby wskazać czytelnikowi, gdzie można znaleźć odpowiedzi na określone pytania z niniejszych Ram sprawozdawczości.

D. ZASTOSOWANIE RAM SPRAWOZDAWCZOŚCI NA RÓŻNYCH SZCZEBŁACH ORGANIZACYJNYCH PODMIOTÓW PRAWNYCH

Duże przedsiębiorstwa mogą stosować Ramy sprawozdawczości na różnych poziomach organizacyjnych podmiotu prawnego, ale powinny zapewnić, by ich odpowiedzi na pytania zawarte w części A Ram sprawozdawczości odzwierciedlały rolę władz najwyższego szczebla odpowiedzialnych za zarządzanie. Np. międzynarodowe przedsiębiorstwa mogą wymagać od swoich podmiotów zależnych lub jednostek biznesowych stosowania Ram sprawozdawczości w celu przygotowania własnych sprawozdań, przy czym odpowiedzi w odniesieniu do części A dla grupy jako całości winien zapewnić podmiot nadrzędny.

W przypadku gdy podmioty zależne lub jednostki biznesowe są wyznaczane do przygotowania własnych sprawozdań w oparciu o niniejsze Ramy sprawozdawczości, przedsiębiorstwa powinny wyznaczać je na podstawie lokalizacji geograficznych lub obszarów działalności, w których najistotniejsze kwestie z zakresu praw człowieka są wyraźnie dostrzegalne, lub w których miały miejsce poważne przypadki negatywnego wpływu w okresie sprawozdawczym, lub powinny w sposób łatwo zrozumiały wyjaśnić wszelkie inne podstawy dokonywanego wyboru.

7

NAJISTOTNIEJSZE KWESTIE Z ZAKRESU PRAW CZŁOWIEKA

Kluczowym pojęciem przy stosowaniu Ram sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka jest pojęcie **najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka** (oryg. *salient human rights issues*), ponieważ to właśnie na raportowaniu tych kwestiach przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie powinno się skoncentrować.

A.

DEFINICJA NAJISTOTNIEJSZYCH KWESTII Z ZAKRESU PRAW CZŁOWIEKA

Najistotniejsze dla danego przedsiębiorstwa kwestie z zakresu praw człowieka to zagrożenia dla praw człowieka najpoważniejszymi przypadkami negatywnego wpływu działalności lub relacji biznesowych tego przedsiębiorstwa.

Dlatego najistotniejsze kwestie z zakresu praw człowieka koncentrują się na **najpoważniejszych potencjalnych przypadkach negatywnego wpływu na prawa człowieka**.

- **Najpoważniejsze:** zdefiniowane w Wytycznych jako przypadki negatywnego wpływu, których skutki byłyby największe pod względem:
 - a. skali: ważkości (oryg. *gravity*) wpływu na poszanowanie praw(a) człowieka; i/lub

- b. zakresu: liczby osób, na które przedsiębiorstwo ma lub mogłoby mieć negatywny wpływ; i/lub
- c. możliwości zastosowania środków zaradczych i naprawczych: stopnia, w jakim osobom dotkniętym negatywnym wpływem może być przywrócona możliwość korzystania z danych praw/danego prawa.

- **Potencjalne:** czyli takie przypadki wpływu, których wystąpienie w przyszłości jest prawdopodobne, przy czym często są to przypadki wpływu, które miały miejsce w przeszłości, ale nie tylko.
- **Negatywne:** położenie nacisku raczej na unikanie negatywnego wpływu na prawa człowieka niż na niezależne inicjatywy wspierające i promujące prawa człowieka.
- **Wpływ na prawa człowieka:** położenie nacisku raczej na ryzyko/zagrożenie dla ludzi niż na ryzyko dla działalności przedsiębiorstwa.

Systematyczna identyfikacja najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka jest istotnym krokiem w realizacji procesu należytej staranności w zakresie praw człowieka zgodnie z Wytycznymi ONZ. Dlatego służy ona dwojakemu celowi:

- umożliwieniu przedsiębiorstwu zrozumienia, którymi potencjalnymi przypadkami wpływu na prawa człowieka powinno zająć się w pierwszej kolejności;
- zapewnieniu przedsiębiorstwu osadzonej w Wytycznych podstawy do identyfikowania tych kwestii z zakresu praw człowieka, które należy ujawnić.

Podstawowe kroki identyfikacji najistotniejszych kwestii praw człowieka są ujęte w pomocniczych wytycznych do części B Ram sprawozdawczości.

B. RELACJA MIĘDZY NAJISTOTNIEJSZYMI KWESTIAMI Z ZAKRESU PRAW CZŁOWIEKA (ORYG. *SALIENCE*) A ISTOTNOŚCIĄ (ORYG. *MATERIALITY*)

Większość przedsiębiorstw będzie włączała sprawozdania dotyczące poszanowania praw człowieka do swojego sprawozdania rocznego, raportu zrównoważonego rozwoju lub raportu zintegrowanego, wraz z wieloma informacjami innego rodzaju.

Zazwyczaj będą one stosowały jedną z wielu definicji **istotności** (oryg. *materiality*), aby ustalić, jakie informacje włączyć do tych sprawozdań.

Definicje istotności (oryg. *materiality*) mogą uwzględniać decyzje akcjonariuszy oparte na wycenie, szersze interesy akcjonariuszy, lub opinie szerszego kręgu interesariuszy w połączeniu z ocenami pozytywnych i negatywnych wpływów przedsiębiorstwa na społeczeństwo. Niektóre praktyki są ukierunkowane przede wszystkim na zagrożenia dla działalności przedsiębiorstwa, natomiast w przypadku odpowiedzialności przedsiębiorstwa za poszanowanie praw człowieka w ramach stosowania Wytycznych ONZ nacisk położony jest w szczególności na ryzyka dla praw człowieka.

Powszechne przekonanie przedsiębiorstw, że nie ma konieczności podawania do publicznej wiadomości informacji na temat przestrzegania praw człowieka, jest często oparte na wadliwych założeniach lub procesach, takich jak:

- Założenie, że przedsiębiorstwo nie ma i nie może mieć związku z negatywnym oddziaływaniem na prawa człowieka, wysunięte w oparciu o ograniczoną wiedzę na temat praw człowieka oraz tego, jaki wpływ na nie mogą mieć działania przedsiębiorstwa i relacje biznesowe.
- Niesprawdzone założenie, że wpływ na prawa człowieka nie stanowi znacznego ryzyka dla przedsiębiorstwa i dlatego nie jest istotny (oryg. *material*), wysunięte bez uwzględnienia wielu sposobów, na jakie takie oddziaływanie może pociągnąć za sobą koszty materialne i niematerialne oraz spowodować utratę wartości przedsiębiorstwa, przynajmniej w średnim i długim okresie.

- Proces ustalania istotności z punktu widzenia raportowania (oryg. *materiality process*), w który zaangażowani są zewnętrzni interesariusze, mający na celu uzyskanie informacji pomocnych w zrozumieniu, jakie kwestie są dla przedsiębiorstwa istotne, ale do przeprowadzenia którego wybierani są interesariusze posiadający wiedzę i doświadczenie w obszarach już uznanych przez przedsiębiorstwo za istotne z tego punktu widzenia, i których opinie potwierdzają tylko wyjściowe założenia przedsiębiorstwa.

Dlatego obecnie obowiązujące w wielu przedsiębiorstwach procesy ustalania istotności (dla celów raportowania) nie odzwierciedlają we właściwy sposób najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka.

Natomiast proces identyfikacji najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka zapewnia przedsiębiorstwu skuteczne i spójne środki do identyfikacji kwestii z zakresu praw człowieka, na temat których przedsiębiorstwo powinno umieszczać informacje w sprawozdaniach, zgodnie z naciskiem położonym przez Wytyczne ONZ na wagę negatywnego wpływu na prawa człowieka.

Koncentrując się na najpoważniejszych przypadkach negatywnego wpływu na prawa człowieka, przedsiębiorstwo powinno identyfikować kwestie z zakresu praw człowieka, które prawdopodobnie będą stanowiły jednocześnie również duże ryzyko z punktu widzenia działalności przedsiębiorstwa, w postaci zakłóceń działalności operacyjnej i opóźnień, zmniejszenia wydajności i utraty możliwości biznesowych lub nadszarpnięcia reputacji. Tę zbieżność można rozumieć następująco:

- Jak się powszechnie uznaje, działalność i relacje biznesowe przedsiębiorstw mogą mieć związek z różnorodnym wpływem na społeczeństwo i środowisko.
- Przypadki negatywnego wpływu na prawa człowieka są jednymi z najpoważniejszych przypadków wpływu na społeczeństwo i środowisko.
- Z kolei najistotniejsze dla przedsiębiorstwa kwestie z zakresu praw człowieka (oryg. *salient human rights issues*) są skoncentrowane na najpoważniejszych przypadkach negatywnego wpływu na prawa człowieka.
- Najistotniejsze kwestie z zakresu praw człowieka są więc zazwyczaj najpoważniejszym podzbiorem najpoważniejszych przypadków wpływu na społeczeństwo i środowisko.

- Ze względu na ich dużą wagę można się spodziewać, że będą jednocześnie stanowiły duże zagrożenie dla działalności przedsiębiorstwa.

C. WŁĄCZENIE USTALANIA NAJISTOTNIEJSZYCH KWESTII Z ZAKRESU PRAW CZŁOWIEKA W SZERSZY PROCES USTALANIA ISTOTNOŚCI

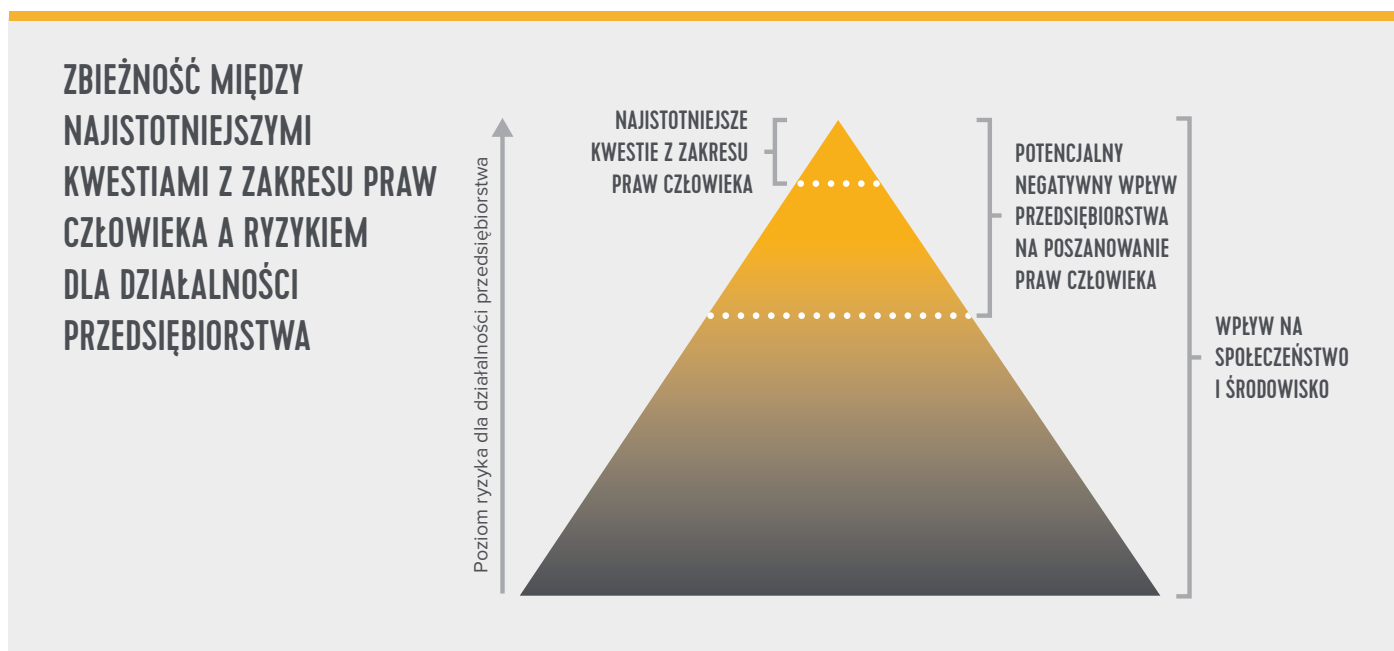
Kiedy przedsiębiorstwa publikują informacje na temat praw człowieka w rozszerzonym rocznym sprawozdaniu, raporcie zrównoważonego rozwoju lub raporcie zintegrowanym, będzie korzystne, jeśli odniosą się do wszystkich zidentyfikowanych, najistotniejszych zagadnień i włączą do tego dokumentu wszystkie odpowiedzi przedsiębiorstwa na pytania zawarte w Ramach sprawozdawczości. To pomoże interesariuszom przedsiębiorstwa zobaczyć w jednym raporcie, w jaki sposób przedsiębiorstwo wywiązuje się ze swojej odpowiedzialności za przestrzeganie praw człowieka.

Przedsiębiorstwa mogą skorzystać z procesu ustalania istotności (oryg. *materiality*) wykorzystywanym przy sporządzaniu sprawozdania rocznego o szerszej tematyce, raportu zrównoważonego rozwoju lub raportu zintegrowanego, który obejmuje opinie zewnętrznych

interesariuszy. W takim przypadku proces ten będzie pomocny przy wyjaśnianiu interesariuszom, w jaki sposób przedsiębiorstwa zidentyfikowały najistotniejsze dla siebie kwestie z zakresu praw człowieka, w tym dzięki informacjom od osób, które mogą być bezpośrednio dotknięte wpływem, oraz do jakich doszły wniosków. Następnie mogą pozyskać od rzeczonych interesariuszy opinie na temat swoich wniosków i uzyskać informacje, czy nie pominięto jakichkolwiek ważnych okoliczności.

W przypadku gdy przedsiębiorstwo zastosuje definicję istotności (oryg. *materiality*) w odniesieniu do swojego sprawozdania rocznego o szerszej tematyce, raportu zrównoważonego rozwoju lub raportu zintegrowanego, który wyznacza węższe kryteria włączania kwestii, może to spowodować pominięcie pewnych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka (oryg. *salient human rights issues*) lub pewnych informacji o tym, jak takie kwestie są zarządzane. W takim przypadku przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie powinno podać wyraźną informację, gdzie można znaleźć dodatkowe informacje, np. w odrębnym sprawozdaniu lub w określonym miejscu na swojej stronie internetowej.

Stosując **Indeks odpowiedzi** na pytania zawarte w Ramach sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka, przedsiębiorstwa mogą przedstawić w jednej spójnej, zwiezłej formie, gdzie interesariusze mogą znaleźć odpowiedzi na te pytania, podane w różnych miejscach sprawozdania.



8 ZASADY SPRAWOZDAWCZOŚCI

Istnieje kilka przekrojowych zasad, którymi należy kierować się stosując Ramy sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka. Zasady te zostały określone na początku niniejszego dokumentu. Są to:

- A** **Usytuowanie sprawozdawczości dotyczącej poszanowania praw człowieka w kontekście biznesowym**
- B** **Spełnianie wymogów dotyczących minimalnego zakresu informacji**
- C** **Wykazywanie ciągłego doskonalenia**
- D** **Ukierunkowanie na poszanowanie praw człowieka**
- E** **Reagowanie na najpoważniejsze przypadki negatywnego wpływu na prawa człowieka**
- F** **Podawanie odpowiednich przykładów z istotnych lokalizacji geograficznych**
- G** **Wyjaśnianie powodu pominięcia ważnych informacji**

Zasady te mogą być stosowane wraz z zasadami sprawozdawczości zawartymi w standardzie GRI G4, Wytycznych dotyczących raportowania zintegrowanego (Integrated Reporting Framework) lub innych odnośnych wytycznych dotyczących sprawozdawczości, ze zwróceniem uwagi na szczególną relację między najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka (oryg. *salience*) a istotnością z punktu widzenia sprawozdawczości (oryg. *materiality*).

CZĘŚĆ III:

WYTYCZNE DOTYCZĄCE WDRAŻANIA

CZĘŚĆ A:

ZARZĄDZANIE POSZANOWANIEM PRAW CZŁOWIEKA



ZOBOWIĄZANIE DOTYCZĄCE POLITYKI PRZEDSIĘBIORSTWA

PYTANIE NADRZĘDNE

Co przedsiębiorstwo deklaruje publicznie na temat swojego zobowiązania do przestrzegania praw człowieka?

CEL

Wyjaśnienie, jak przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie rozumie swoją odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka oraz w jaki sposób wyraża związane z nią swoje oczekiwania w stosunku do swojego **personelu** (oryg. *workforce*), partnerów biznesowych oraz przedsiębiorstw lub innych podmiotów bezpośrednio powiązanych z jego działalnością operacyjną, produktami czy usługami.

WYTYCZNE POMOCNICZE

Zobowiązanie dotyczące polityki przedsiębiorstwa odnosi się do jednej lub więcej publicznie dostępnych deklaracji przedsiębiorstwa dotyczących jego odpowiedzialności, zobowiązań lub oczekiwań w odniesieniu do przestrzegania praw człowieka w jego działalności biznesowej i relacjach biznesowych.

Udzielając odpowiedzi na to pytanie należy skupić się na:

- publicznych deklaracjach o zobowiązaniu**, a nie na politykach, które są znane tylko wewnątrz przedsiębiorstwa;
- deklaracjach o zobowiązaniu, które odnoszą się do poszanowania praw człowieka w działalności biznesowej przedsiębiorstwa i jego relacjach biznesowych, a nie do działalności filantropijnej lub innych działań wspierających lub promujących prawa człowieka w sposób bardziej ogólny.

Deklaracja o zobowiązaniu może być w formie jednej, odrębnej, publicznie deklarowanej polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka, lub też włączona do dokumentu o szerszej tematyce, jak np. kodeksu postępowania lub zasad biznesowych.

Alternatywnie, różne aspekty deklaracji przedsiębiorstwa o zobowiązaniu mogą znaleźć odzwierciedlenie w różnych dokumentach, np. w polityce przeciwdziałania dyskryminacji, polityce dotyczącej wolności zrzeszania się, poszanowania praw kulturalnych społeczności, kodeksie postępowania dotyczącym praw pracy w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa itd. Chociaż zobowiązania określone w różnych dokumentach zwykle nie odnoszą się do wszystkich powszechnie uznanych praw człowieka, mogą jednak stanowić podstawę do udzielenia odpowiedzi na to pytanie poprzez wykazanie aktualnego zakresu publicznych deklaracji przedsiębiorstwa o zobowiązaniu. Jeśli przedsiębiorstwo zamierza ten zakres rozszerzyć, informację o tym warto ująć w odpowiedzi na niniejsze pytanie.

ISTOTNE INFORMACJE

Istotne informacje ujęte w udzielanych przez przedsiębiorstwo odpowiedziach mogą obejmować:

- ✓ Treść publicznej deklaracji przedsiębiorstwa o zobowiązaniu do poszanowania praw człowieka, w wersji skróconej lub pełnej, lub link do strony internetowej, na której ta deklaracja się znajduje.
- ✓ Informację odnośnie formy publicznej deklaracji o zobowiązaniu (np. odrębna polityka dotycząca praw człowieka, część kodeksu etyki biznesowej lub kodeksu postępowania obowiązującego w przedsiębiorstwie, deklaracja umieszczona na stronie internetowej przedsiębiorstwa lub wiele różnych dokumentów).
- ✓ Informację odnośnie tego które prawa człowieka zostały uwzględnione w publicznej deklaracji o zobowiązaniu i czy w deklaracji tej położono szczególny nacisk na określone prawa człowieka (np. czy deklaracja o zobowiązaniu ogranicza się do określonego zakresu praw, obejmuje wszystkie powszechnie uznane prawa człowieka lub obejmuje wszystkie powszechnie uznane prawa człowieka, ale kładzie nacisk na niektóre z nich jako wymagające szczególnej uwagi).

- ✓ Czy deklaracja o zobowiązaniu odnosi się wyłącznie do własnej działalności przedsiębiorstwa, czy też zawiera oczekiwania przedsiębiorstwa wobec innych organizacji, z którymi utrzymuje relacje biznesowe (np. dostawców pierwszego rzędu, dostawców kolejnych rządów, wykonawców, podmiotów na niższym szczeblu łańcucha wartości, partnerów joint venture, rządów czy agencji rządowych).

Odpowiedź udzielana na to pytanie przez przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie będzie pełniejsza, o ile będzie ono w stanie odpowiedzieć na poniższe pytania pomocnicze.

WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Wytyczna ONZ 16 stanowi, że:

„Podstawą do tego, by odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka stała się nieodłącznym elementem działań przedsiębiorstwa, powinno być złożenie przez nie zobowiązania do poszanowania praw człowieka w formie deklaracji dotyczącej polityki firmy. Deklaracja taka powinna:

- być zatwierdzona na najwyższym szczeblu przedsiębiorstwa;*
- opierać się na wiedzy i doświadczeniu zgromadzonym wewnątrz danego przedsiębiorstwa i/lub ekspertów zewnętrznych;*
- zawierać oczekiwania przedsiębiorstwa w zakresie praw człowieka wobec personelu, partnerów biznesowych i innych podmiotów bezpośrednio związanych z jego działalnością, produktami czy usługami;*
- być publicznie dostępna oraz zakomunikowana odpowiednio wewnątrz i na zewnątrz przedsiębiorstwa wszystkim pracownikom, partnerom biznesowym oraz innym właściwym stronom; ...”*

Komentarz do Wytycznej ONZ 16 stanowi, że:

„Słowo „deklaracja” użyte jest tutaj w znaczeniu ogólnym, w celu określenia dowolnego sposobu zastosowanego przez przedsiębiorstwo do publicznego przedstawienia swoich obowiązków, zobowiązań i oczekiwań.

Poziom fachowej wiedzy potrzebnej do tego, by zobowiązanie przedsiębiorstwa było przemyślane i opierało się na odpowiednich informacjach, będzie zależało od złożoności działalności przedsiębiorstwa. Wiedzę tę pozyskiwać można z różnych źródeł, poczynając od wiarygodnych zasobów internetowych czy drukowanych publikacji, po konsultacje z uznanymi ekspertami.

Deklaracja o zobowiązaniu przedsiębiorstwa powinna być publicznie dostępna. Powinna być w sposób czynny przekazana podmiotom, z którymi przedsiębiorstwo nawiązało stosunki umowne; innym podmiotom, które są bezpośrednio powiązane z jego działalnością operacyjną, a które mogą obejmować służby bezpieczeństwa państwa; inwestorom, a w przypadku działalności o znaczącym ryzyku dla praw człowieka – interesariuszom, którzy mogą być potencjalnie dotknięci jej skutkami.

Komunikacja wewnętrzna w przedsiębiorstwie dotycząca deklaracji oraz związanej z nią polityki firmy i procedur powinna jasno precyzować linie raportowania i system pociągania do odpowiedzialności w przypadku ich naruszenia; powinna być także poparta szkoleniami dla pracowników pełniących w przedsiębiorstwie funkcje istotne z tego punktu widzenia.”

PUNKTY ODNIESIENIA W INNYCH INICJATYWACH

Poniższe odniesienia mają pomóc osobom sporządzającym sprawozdanie w identyfikacji informacji istotnych przy udzielaniu odpowiedzi na niniejsze pytanie, a nie zastąpić powyższe wytyczne. Klucz do nazw wymienionych inicjatyw znajduje się w [Załączniku D](#).

Inicjatywa	Punkt odniesienia
DJSI	Kryterium: Stosowane w praktyce wskaźniki dotyczące pracy i prawa człowieka Pytanie: Publiczna deklaracja o zobowiązaniu do poszanowania praw człowieka Kryterium: Kodeksy postępowania/Polityka zapewnienia zgodności/Polityka dotycząca korupcji i przekupstwa, <i>jeśli znajdują się w nich odnośne publicznie dostępne deklaracje o zobowiązaniu w zakresie dyskryminacji, ochrony środowiska, zdrowia i bezpieczeństwa lub ujawniania nieprawidłowości.</i>
FTSE ESG	<i>Elementy strategii i praktyki związane ze zobowiązaniami dotyczącymi polityki przedsiębiorstwa w ramach następujących tematów:</i> Standardy pracy, Zdrowie i bezpieczeństwo, Wskaźniki dotyczące praw człowieka i wskaźniki społeczne, Kwestie społeczne w łańcuchu dostaw (oryg. <i>Social Supply Chain</i>), Zarządzanie ryzykiem, Odpowiedzialność za klienta
GNI	Karta zasad ładu korporacyjnego (oryg. <i>Governance Charter</i>): 4B. Obowiązki przedsiębiorstw uczestniczących w inicjatywie; 7E. Publikowanie informacji o przedsiębiorstwach uczestniczących w inicjatywie
GRI	Standard G4-DMAb (Polityki i zobowiązania)
ICMM	Temat 1: Dostosowanie polityk zrównoważonego rozwoju obowiązujących w przedsiębiorstwie będącym członkiem do 10 zasad zrównoważonego rozwoju ICMM (Międzynarodowej Rady Górnictwa i Metali) oraz wszelkich obowiązkowych wymogów określonych w deklaracjach dotyczących stanowiska ICMM. <i>W szczególności, zasady zrównoważonego rozwoju, które są najbardziej istotne dla poszanowania praw człowieka: Zasada 1, Zasada 2, Zasada 3.</i>

OECD	OECD-1
UNGC	<p>Pytania obowiązkowe: Czy informacja przedsiębiorstwa na temat postępów we wdrażaniu zasad inicjatywy UNGC (Communication on Progress, COP) zawiera oświadczenie CEO (lub jego odpowiednika) wyrażające nieustanne wsparcie inicjatywy Global Compact i ponawiające zobowiązanie przedsiębiorstwa do postępowania zawsze zgodnie z tą inicjatywą i jej zasadami?</p> <p>Kryterium 3 Kryterium 6, a w szczególności: – Polityka przedsiębiorstwa, w formie pisemnej, dotycząca przestrzegania krajowego prawa pracy, przestrzegania zasad stosownych międzynarodowych standardów pracy w prowadzeniu działalności przedsiębiorstwa na całym świecie, oraz angażowania się w dialog z reprezentatywną organizacją pracowników (na szczeblu międzynarodowym, krajowym, sektorowym).</p>
VPSHR	1. Deklaracja o zobowiązaniu do przestrzegania lub przyjęciu Dobrowolnych Zasad.

A1: ZOBOWIĄZANIE DOTYCZĄCE POLITYKI PRZEDSIĘBIORSTWA

A1.1: PYTANIE POMOCNICZE

W jaki sposób wypracowano tę deklarację?

CEL

Wyjaśnienie różnych czynników, które wpłynęły na treść deklaracji przedsiębiorstwa sporządzającego sprawozdanie, w tym opinii wewnętrznych i zewnętrznych interesariuszy i ekspertów, którzy brali udział w jej wypracowywaniu.

WYTYCZNE POMOCNICZE

Chociaż publiczna deklaracja o zobowiązaniu do poszanowania praw człowieka nie jest niezmienna, w danym okresie stanowi jednak w pewien sposób stały punkt odniesienia dla osób z przedsiębiorstwa i spoza niego. Być może w danym okresie sprawozdawczym nie ulegnie zmianie. Dlatego pytanie to będzie szczególnie istotne dla przedsiębiorstw sporządzających sprawozdanie po raz pierwszy, przedsiębiorstw, które w roku sprawozdawczym wprowadziły zmiany do swojej polityki lub które planują wprowadzić takie zmiany. W innych przypadkach przedsiębiorstwa mogą odpowiedzieć na to pytanie odsyłając czytelnika do określonego punktu wcześniejszego sprawozdania, w którym proces wypracowania deklaracji został opisany, jednocześnie zapewniając, na ile to możliwe, dostęp do tych informacji.

ISTOTNE INFORMACJE

Przy udzielaniu odpowiedzi przez przedsiębiorstwo istotne mogą być następujące informacje:

- ✓ Wszelkie wewnętrzne i/lub zewnętrzne procesy konsultacji, które przyczyniły się do wypracowania publicznej deklaracji o zobowiązaniu.
- ✓ W jaki sposób informacje od podmiotów zewnętrznych zostały odzwierciedlone w polityce.
- ✓ Czy kierownictwo wyższego szczebla i/lub zarząd brał udział w wypracowaniu deklaracji, a jeśli tak, to w jaki sposób.
- ✓ Poziom (zarząd, kierownictwo wyższego szczebla lub inny), na którym deklaracja została zatwierdzona.
- ✓ Wszelkie zmiany treści deklaracji w okresie sprawozdawczym.
- ✓ Wszelkie plany aktualizacji deklaracji w następnym okresie sprawozdawczym.

WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Wytyczna ONZ 16 stanowi, że:

„Podstawą do tego, by odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka stała się nieodłącznym elementem działań przedsiębiorstwa, powinno być złożenie przez nie zobowiązania do poszanowania praw człowieka w formie deklaracji dotyczącej polityki firmy. Deklaracja taka powinna:

- a) być zatwierdzona na najwyższym szczeblu przedsiębiorstwa;*
- b) opierać się na wiedzy i doświadczeniu zgromadzonym wewnątrz danego przedsiębiorstwa i/lub ekspertów zewnętrznych; ...”*

Komentarz do Wytycznej ONZ 16 stanowi, że:

„Poziom fachowej wiedzy potrzebnej do tego, by zobowiązanie przedsiębiorstwa było przemyślane i opierało się na odpowiednich informacjach, będzie zależał od złożoności działalności przedsiębiorstwa. Wiedzę tę pozyskiwać można z różnych źródeł, poczynając od wiarygodnych zasobów internetowych czy drukowanych publikacji, po konsultacje z uznanymi ekspertami.”

PUNKTY ODNIESIENIA W INNYCH INICJATYWACH

Poniższe odniesienia mają pomóc osobom sporządzającym sprawozdanie w identyfikacji informacji istotnych przy udzielaniu odpowiedzi na niniejsze pytanie, a nie zastąpić powyższe wytyczne. Klucz do nazw wymienionych inicjatyw znajduje się w [Załączniku D](#).

Inicjatywa	Punkt odniesienia
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
OECD	OECD-1A
UNGC	Kryterium 3, a w szczególności: – Zintegrowana lub odrębna deklaracja dotycząca polityki przedsiębiorstwa stanowiąca zobowiązanie do poszanowania i wspierania praw człowieka, zatwierdzona na najwyższym szczeblu przedsiębiorstwa (BRE 1 + BRE5 + ARE 1 + ARE 5)
VPSHR	—

A1: ZOBOWIĄZANIE DOTYCZĄCE POLITYKI PRZEDSIĘBIORSTWA

A1.2: PYTANIE POMOCNICZE

Do czyich praw człowieka odnosi się ta deklaracja?

CEL

Udzielenie w szerszym zakresie informacji na temat konkretnych grup, do których praw ma się odnosić publiczna deklaracja o zobowiązaniu do poszanowania praw człowieka przedsiębiorstwa sporządzającego sprawozdanie, w celu ukazania odpowiedniego kontekstu pozostałych informacji podawanych przez przedsiębiorstwo w sprawozdaniach.

WYTYCZNE POMOCNICZE

W niektórych przypadkach to, że deklaracja odnosi się do wszelkich osób i grup, które mogą być dotknięte wpływem działalności lub relacji biznesowych przedsiębiorstwa, lub jest ukierunkowana na pewne grupy, np. osoby zatrudnione bezpośrednio przez przedsiębiorstwo niezależnie od podstawy prawnej i rodzaju umowy (oryg. *employees*), może być oczywiste. W innych przypadkach zakres jej zastosowania może nie być wyraźnie określony w odnośnych dokumentach publicznych i być zrozumiały tylko w przedsiębiorstwie.

Szczególne istotne jest wyjaśnienie, czy deklaracja obejmuje zarówno wszystkie osoby zatrudnione bezpośrednio przez przedsiębiorstwo (w tym na czas nieokreślony), jak i osoby, które na rzecz przedsiębiorstwa wykonują pracę tymczasową, niezależnie od rodzaju umowy na której podstawie wykonują tę pracę czy też faktu zatrudnienia do jej wykonywania za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. Przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie może także pragnąć zwrócić uwagę na inne grupy, które uzna za szczególnie istotne dla jego własnych działań, mających na celu zapewnienie poszanowania praw człowieka, takie jak społeczności ludności rdzennej, rolnicy posiadający małe gospodarstwa rolne lub kobiety pracujące w łańcuchu dostaw.

ISTOTNE INFORMACJE

Przy udzielaniu odpowiedzi przez przedsiębiorstwo istotne mogą być następujące informacje:

- ✓ Czy deklaracja obejmuje wszystkie osoby lub grupy, na które działalność lub relacje biznesowe przedsiębiorstwa mogą mieć wpływ, czy też odnosi się do pewnych konkretnych grup, a jeśli tak, to do jakich i dlaczego?
- ✓ Czy przedsiębiorstwo zwraca szczególną uwagę na jakiegokolwiek grupy i dlaczego?
- ✓ Czy planowane są jakiegokolwiek zmiany zakresu osób lub grup objętych deklaracją i dlaczego?

WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Wytyczna ONZ 12 stanowi, że:

„Odpowiedzialność przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka odnosi się do powszechnie uznanych praw człowieka – rozumianych jako minimum, jako prawa zawarte w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka oraz zasadach dotyczących praw podstawowych określonych w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy.”

Komentarz do Wytycznej ONZ 12 stanowi, że:

„Jako że przedsiębiorstwa mogą oddziaływać praktycznie na całe spektrum powszechnie uznanych praw człowieka, ich odpowiedzialność dotyczy poszanowania wszystkich tych praw. W praktyce niektóre prawa człowieka mogą być bardziej zagrożone niż inne w pewnych branżach lub kontekstach i dlatego będzie się im poświęcać większą uwagę. Jednakże sytuacja może się zmieniać, tak więc poszanowanie wszystkich praw człowieka powinno być przedmiotem okresowej kontroli.

Ciesząca się powszechnym uznaniem miarodajna lista podstawowych powszechnie uznanych praw człowieka zawarta jest w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka (składającej się z Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka oraz dwóch głównych instrumentów służących jej skodyfikowaniu: Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych), połączonej z zasadami dotyczącymi praw podstawowych zawartymi w ośmiu najważniejszych konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), określonych w Deklaracji dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy.

Są to punkty odniesienia, względem których inni aktorzy społeczni oceniają wpływ przedsiębiorstw na stopień poszanowania praw człowieka. Odpowiedzialność przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka jest czymś innym niż kwestie odpowiedzialności i egzekucji prawnej, które w dużym stopniu pozostają domeną regulacji przepisów krajowych w odpowiednich jurysdykcjach.

Zależnie od okoliczności przedsiębiorstwa powinny rozważyć zastosowanie dodatkowych standardów. Na przykład przedsiębiorstwa powinny szanować prawa człowieka przysługujące osobom należącym do konkretnych grup lub populacji wymagających szczególnej uwagi, wszędzie tam, gdzie działalność przedsiębiorstwa może negatywnie wpływać na prawa człowieka tych grup. W związku z tym Organizacja Narodów Zjednoczonych wypracowała instrumenty odnoszące się w sposób bardziej szczegółowy do praw ludności rdzennej, kobiet, mniejszości narodowych i etnicznych, religijnych i językowych, dzieci, osób z niepełnosprawnością oraz pracowników migrujących i ich rodzin. Ponadto w sytuacjach zbrojnego konfliktu przedsiębiorstwa powinny przestrzegać standardów międzynarodowego prawa humanitarnego.”

PUNKTY ODNIESIENIA W INNYCH INICJATYWACH

Poniższe odniesienia mają pomóc osobom sporządzającym sprawozdanie w identyfikacji informacji istotnych przy udzielaniu odpowiedzi na niniejsze pytanie, a nie zastąpić powyższe wytyczne. Klucz do nazw wymienionych inicjatyw znajduje się w [Załączniku D](#).

Inicjatywa	Punkt odniesienia
DJSI	—
FTSE ESG	Elementy Strategii i praktyki związane ze zobowiązaniami dotyczącymi polityki przedsiębiorstwa w ramach następujących tematów: Standardy pracy, Zdrowie i bezpieczeństwo, Wskaźniki dotyczące praw człowieka i wskaźniki społeczne, Kwestie społeczne w łańcuchu dostaw (oryg. <i>Social Supply Chain</i>), Zarządzanie ryzykiem, Odpowiedzialność za klienta
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
OECD	OECD-1A
UNGC	Kryterium 3, a w szczególności: — Zobowiązanie do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów i poszanowania powszechnie uznanych praw człowieka niezależnie od tego, gdzie przedsiębiorstwo prowadzi działalność (np. Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Wytycznych dotyczących praw człowieka) (BRE1 + ARE1) Kryterium 6, a w szczególności: — Odniesienie do zasad odnośnych międzynarodowych standardów pracy (konwencji MOP) i innych normatywnych aktów międzynarodowych w politykach przedsiębiorstwa
VPSHR	—

A1: ZOBOWIĄZANIE DOTYCZĄCE POLITYKI PRZEDSIĘBIORSTWA

A1.3: PYTANIE POMOCNICZE

W jaki sposób informacja o deklaracji jest rozpowszechniana?

CEL

Wyjaśnienie, jak przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie informuje o deklaracji osoby i podmioty, dla których jest ona istotna ze względu na to, że wdrożenie jej jest od nich wymagane (np. wykonawcy i dostawcy przedsiębiorstwa), czy też dlatego, że jej wdrożenie bezpośrednio leży w ich interesie (np. społeczności, które potencjalnie mogą być dotknięte wpływem przedsiębiorstwa, inwestorzy, konsumenci i organizacje społeczeństwa obywatelskiego), lub z obu tych względów (np. osoby zatrudnione, w tym pracownicy zatrudnieni bezpośrednio przez firmę (oryg. *employees*) i pracownicy kontraktowi (oryg. *contract workers*).

WYTYCZNE POMOCNICZE

Rozpowszechnianie może polegać na stosunkowo prostych czynnościach, takich jak umieszczenie deklaracji na stronie internetowej lub w intranecie przedsiębiorstwa, umieszczenie odniesień do niej w umowach z osobami trzecimi lub angażowanie się w rozmowy wewnątrz i na zewnątrz przedsiębiorstwa w celu podniesienia świadomości na temat jego polityki.

Jedną z kluczowych kwestii, które należy rozważyć wybierając sposób rozpowszechniania deklaracji, jest jej dostępność dla grup docelowych. Na przykład niektóre osoby mogą mieć stały dostęp do strony internetowej lub intranetu przedsiębiorstwa; inne mogą nie mieć dostępu do internetu, ale potrafią czytać dokumenty; jeszcze inne mogą być analfabetami. Przy udzielaniu odpowiedzi na to pytanie istotne będzie ukazanie, w jakim stopniu przedsiębiorstwo dostosowuje sposób rozpowszechniania informacji o deklaracji do konkretnej grupy odbiorców.

ISTOTNE INFORMACJE

Przy udzielaniu odpowiedzi przez przedsiębiorstwo istotne mogą być następujące informacje:

- ✓ Czy i w jaki sposób informacje o deklaracji są przekazywane osobom zatrudnionym bezpośrednio przez przedsiębiorstwo (oryg. *employees*) i innym osobom, które pracują na rzecz przedsiębiorstwa (np. za pośrednictwem intranetu przedsiębiorstwa, na szkoleniu wstępnym dla nowych pracowników, podczas innych szkoleń, na spotkaniach, w formie prezentacji prowadzonych przez kierownictwo wyższego szczebla, w postaci pisemnych wytycznych)?
- ✓ Czy i w jaki sposób informacje o deklaracji są przekazywane partnerom biznesowym przedsiębiorstwa lub innym osobom i podmiotom w łańcuchu wartości przedsiębiorstwa (np. w trakcie rozmów wstępnych przed nawiązaniem relacji biznesowych, podczas negocjacji warunków umowy, w warunkach umowy, w formie szkolenia, w postaci pisemnych wytycznych)?
- ✓ Czy i w jaki sposób informacje o deklaracji są rozpowszechniane w przystępnej formie wśród interesariuszy zewnętrznych, w szczególności wśród interesariuszy, którzy potencjalnie mogą być dotknięci wpływem przedsiębiorstwa (np. wśród pracowników w łańcuchu wartości przedsiębiorstwa, związków zawodowych reprezentujących pracowników w łańcuchu wartości, społeczności lub użytkowników końcowych/klientów, na których przedsiębiorstwo może mieć negatywny wpływ, organizacji pozarządowych lub innych osób, które pracują z interesariuszami, którzy potencjalnie mogą być dotknięci wpływem przedsiębiorstwa, lub które stają w ich obronie)?
- ✓ Czy istnieją jakiegokolwiek ograniczenia dotyczące rozpowszechniania informacji o deklaracji, wewnętrzne lub zewnętrzne i jakiegokolwiek plany pokonania tych ograniczeń?

WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Wytyczna ONZ 12 stanowi, że:

„Podstawą do tego, by odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka stała się nieodłącznym elementem działań przedsiębiorstwa, powinno być złożenie przez nie zobowiązania do poszanowania praw człowieka w formie deklaracji dotyczącej polityki firmy. Deklaracja taka powinna: ...

- d) *być publicznie dostępną oraz zakomunikowaną odpowiednio wewnątrz i na zewnątrz przedsiębiorstwa wszystkim pracownikom, partnerom biznesowym oraz innym właściwym stronom; ...”*

Komentarz do Wytycznej ONZ 12 stanowi, że:

„Deklaracja o zobowiązaniu przedsiębiorstwa powinna być publicznie dostępna. Powinna być w sposób czynny przekazana podmiotom, z którymi przedsiębiorstwo nawiązało stosunki umowne; innym podmiotom, które są bezpośrednio powiązane z jego działalnością operacyjną, a które mogą obejmować służby bezpieczeństwa państwa; inwestorom, a w przypadku działalności o znaczącym ryzyku dla praw człowieka – interesariuszom, którzy mogą być potencjalnie dotknięci jej skutkami.

Komunikacja wewnętrzna w przedsiębiorstwie dotycząca deklaracji oraz związanej z nią polityki firmy i procedur powinna jasno precyzować linie raportowania i system pociągania do odpowiedzialności w przypadku ich naruszenia; powinna być także poparta szkoleniami dla pracowników pełniących w przedsiębiorstwie funkcje istotne z tego punktu widzenia.

PUNKTY ODNIESIENIA W INNYCH INICJATYWACH

Poniższe odniesienia mają pomóc osobom sporządzającym sprawozdanie w identyfikacji informacji istotnych przy udzielaniu odpowiedzi na niniejsze pytanie, a nie zastąpić powyższe wytyczne. Klucz do nazw wymienionych inicjatyw znajduje się w [Załączniku D](#).

Inicjatywa	Punkt odniesienia
DJSI	Kryterium: Stosowane w praktyce wskaźniki dotyczące pracy i prawa człowieka Pytanie: Publiczna deklaracja o zobowiązaniu do poszanowania praw człowieka Kryterium: Kodeksy postępowania/Polityka zapewnienia zgodności (oryg. <i>compliance</i>)/Polityka dotycząca korupcji i przekupstwa, jeśli znajdują się w nich odnośne publicznie dostępne deklaracje o zobowiązaniu w zakresie dyskryminacji, ochrony środowiska, zdrowia i bezpieczeństwa lub ujawniania nieprawidłowości.
FTSE ESG	Standardy pracy: Strategia i praktyka – Polityka przetłumaczona i ogłoszona Kwestie społeczne w łańcuchu dostaw (oryg. <i>Social Supply Chain</i>): Strategia i praktyka – Polityka przetłumaczona i ogłoszona
GNI	W przypadku, gdy odnosi się do rozpowszechniania publicznej deklaracji o zobowiązaniu do poszanowania praw człowieka: Zasada 10.
GRI	—
ICMM	W przypadku, gdy odnosi się do rozpowszechniania publicznej deklaracji o zobowiązaniu do poszanowania praw człowieka: Karta zasad ładu korporacyjnego (oryg. <i>Governance Charter</i>): 7E. Publikowanie informacji o przedsiębiorstwach uczestniczących w inicjatywie
OECD	W przypadku, gdy odnosi się do rozpowszechniania publicznej deklaracji o zobowiązaniu do poszanowania praw człowieka: OECD-1B (w suplementach dotyczących cyny, tantalu i wolframu oraz złota), OECD-1D, OECD-5s
UNGC	Kryterium 3, a w szczególności: – Deklaracja dotycząca polityki przedsiębiorstwa publicznie dostępna oraz zakomunikowana wewnątrz i na zewnątrz przedsiębiorstwa wszystkim pracownikom, partnerom biznesowym oraz innym właściwym stronom (BRE 1 + BRE 5 + ARE 1 + ARE 5)
VPSHR	—

A2

WŁĄCZENIE ZOBOWIĄZANIA DO POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA W DZIAŁANIA PRZEDSIĘBIORSTWA

A2: PYTANIE NADRZĘDNE

W jaki sposób przedsiębiorstwo okazuje wagę, jaką przywiązuje do realizacji swojego zobowiązania do poszanowania praw człowieka?

CEL

Opisanie sposobów myślenia [kierownictwa] przedsiębiorstwa sporządzającego sprawozdanie o jego działalności i relacjach biznesowych oraz sposobów ich prowadzenia, odzwierciedlających postrzeganie przez przedsiębiorstwo poszanowania praw człowieka jako istotne dla jego działalności podstawowej.

WYTYCZNE POMOCNICZE

Przedsiębiorstwa funkcjonują w oparciu o różne modele biznesowe, struktury zarządzania, kultury i systemy, dlatego będą stosowały różne podejścia rozważając, jak włączyć nową zasadę lub wartość w swój sposób prowadzenia działalności.

W tej części zawarto szereg pytań pomocniczych, które dotyczą pewnych konkretnych aspektów włączania zobowiązania do poszanowania praw człowieka w działania przedsiębiorstwa, które są istotne dla wszystkich przedsiębiorstw. Udzielając odpowiedzi na to nadrzędne pytanie, przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie może skoncentrować się na dowodach i oznakach nacisku na wysokim szczeblu, jaki kładzie na poszanowanie praw człowieka w swojej działalności i relacjach biznesowych.

Rola zarządu jest istotna przy udzielaniu odpowiedzi na to pytanie i szereg pytań pomocniczych. Termin „zarząd” stosowany w niniejszym dokumencie odnosi się w przedsiębiorstwie do organu zarządzającego najwyższego szczebla. W przypadku gdy takim organem nie jest zarząd, przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie powinno dokładnie to wyjaśnić i odpowiadać na pytania w odniesieniu do jakiegokolwiek innego organu, który pełni taką rolę zarządczą.

ISTOTNE INFORMACJE

Przy udzielaniu odpowiedzi przez przedsiębiorstwo istotne mogą być następujące informacje:

- ✓ Czy zobowiązanie przedsiębiorstwa do poszanowania praw człowieka znajduje odzwierciedlenie w jego regulaminie lub innych dokumentach dotyczących ładu korporacyjnego?
- ✓ W jaki sposób model biznesowy przedsiębiorstwa odzwierciedla poszanowanie praw człowieka, lub został zmodyfikowany w celu umożliwienia ich poszanowania?
- ✓ Co kierownictwo wyższego szczebla i zarząd rozumie przez ryzyka dla praw człowieka związane z modelem biznesowym (np. oferowanie produktów po najniższej cenie)?
- ✓ Czy do zakresu odpowiedzialności jednego z członków zarządu lub komisji zarządu należy jeden lub więcej obszarów dotyczących poszanowania praw człowieka?
- ✓ Czy do wewnętrznej oceny ryzyka włączono aspekt przestrzegania praw człowieka?
- ✓ Jakie są publiczne deklaracje kierownictwa najwyższego szczebla dotyczące sposobu postrzegania przez przedsiębiorstwo poszanowania praw człowieka?
- ✓ Czy istnieje powiązanie zachęt motywujących kierownictwo najwyższego szczebla do uzyskiwania lepszych wyników (np. premii) z jednym lub więcej aspektami poszanowania praw człowieka?
- ✓ Czy w branży, w której działa przedsiębiorstwo, istnieje lider w obszarze jednej lub więcej kwestii z zakresu praw człowieka (np. w postaci stowarzyszenia branżowego, inicjatywy wielopodmiotowej)?

- ✓ Czy przydzielono, lub znacznie zwiększono, środki na rozwiązywanie kwestii z zakresu praw człowieka?
- ✓ Przykłady lobbingu na rzecz ulepszenia przepisów lub ulepszenia sposobu wdrażania przepisów mających na celu ochronę praw człowieka w obszarach istotnych dla działalności, produktów lub usług przedsiębiorstwa (np. na rzecz ulepszenia ochrony praw pracowniczych, uznania posiadania przez daną społeczność tytułu własności gruntu, udoskonalenia przepisów prawnych lub praktyk dotyczących konsultacji ze społecznościami).

Odpowiedź udzielana na to pytanie przez przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie będzie pełniejsza, o ile będzie ono w stanie odpowiedzieć na poniższe pytania pomocnicze.

WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Wytyczna ONZ 11 stanowi, że:

„Przedsiębiorstwa powinny szanować prawa człowieka. Oznacza to, że powinny unikać naruszania praw człowieka oraz przeciwdziałać negatywnym skutkom wpływu na realizację praw człowieka, do którego się przyczyniły.”

Komentarz do Wytycznej ONZ 11 stanowi, że:

„Odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka to ogólnoświatowy standard postępowania, jakiego oczekuje się od wszystkich przedsiębiorstw, bez względu na to, gdzie działają. Istnieje on niezależnie od zdolności i/lub chęci państwa do wypełniania jego własnych obowiązków w zakresie praw człowieka i nie zmniejsza tych obowiązków. Odpowiedzialność ta istnieje ponad i niezależnie od stosowania się do przepisów prawa krajowego i regulacji chroniących prawa człowieka.

Odpowiednia reakcja na skutki negatywnego wpływu na prawa człowieka wymaga podjęcia odpowiednich działań w celu zapobiegania im, łagodzenia ich i tam, gdzie to konieczne, stosowania środków zaradczych i naprawczych. Przedsiębiorstwa mogą podejmować inne zobowiązania lub działania, aby wspierać i promować prawa człowieka i w ten sposób przyczyniać się do ich poszanowania. Nie stanowi to jednak rekompensaty za brak poszanowania praw człowieka w ich działalności biznesowej.

Przedsiębiorstwa nie powinny podważać zdolności państwa do wypełniania jego zobowiązań w zakresie praw człowieka, na przykład poprzez działania, które mogłyby osłabiać rzetelność postępowań sądowych.”

Wytyczna ONZ 13 stanowi, że:

„Odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka wymaga, by przedsiębiorstwa:

(a) unikały powodowania lub przyczyniania się do negatywnego wpływu na prawa człowieka przez swoją działalność oraz podjęły działania naprawcze, gdy takowe zaistnieją,

(b) podejmowały działania mające na celu zapobieżenie negatywnemu wpływowi na prawa człowieka powiązanemu bezpośrednio z ich działalnością, produktami lub usługami poprzez ich relacje biznesowe lub łagodziły taki wpływ, nawet jeśli one same nie przyczyniły się do niego.”

Komentarz do Wytycznej ONZ 13 stanowi, że:

„Przedsiębiorstwa mogą przyczyniać się do negatywnego wpływu na realizację praw człowieka w wyniku swojej własnej działalności lub poprzez swoje relacje biznesowe z innymi podmiotami. Wytyczna nr 19 w sposób szczegółowy omawia, jak przedsiębiorstwa powinny reagować na takie sytuacje. Dla celów niniejszych Wytycznych określenie „działalność przedsiębiorstwa” rozumiane jest zarówno jako jego działania, jak i zaniechania, zaś „relacje biznesowe” oznaczają zarówno relacje z partnerami biznesowymi, podmiotami w łańcuchu wartości przedsiębiorstwa, jak i wszelkimi innymi podmiotami państwowymi i niepaństwowymi, bezpośrednio powiązanymi z jego działalnością operacyjną, produktami czy usługami.”

Komentarz do Wytycznej ONZ 16 stanowi, że:

„... Tak jak państwa powinny dbać o spójność swojej polityki, tak też przedsiębiorstwa powinny dążyć do spójności pomiędzy odpowiedzialnością za poszanowanie praw człowieka a polityką i procedurami, które rządzą szerszą pojętą działalnością i relacjami biznesowymi. Powinno to dotyczyć na przykład polityki i procedur wyznaczających zachęty finansowe i inne dla pracowników motywujące ich do uzyskiwania lepszych wyników, procedur zakupowych i działalności lobbingowej wszędzie tam, gdzie zagrożone są prawa człowieka.

Za pomocą powyższych, a także wszelkich innych środków, zobowiązanie przedsiębiorstwa do poszanowania praw człowieka powinno zostać włączone w jego działania od samej góry, na wszystkich szczeblach i stanowiskach, gdyż inaczej przedsiębiorstwo mogłoby działać bez należytej dbałości o prawa człowieka lub świadomości tych praw.”

Komentarz do Wytycznej ONZ 19 stanowi, że:

„Horyzontalne uwzględnienie konkretnych wyników analizy wpływu na poszanowanie praw człowieka w całym przedsiębiorstwie może być skuteczne tylko wtedy, kiedy zobowiązanie przedsiębiorstwa do poszanowania tych praw stało się częścią wszystkich jego istotnych pionów biznesowych. Jest to konieczne dla zapewnienia, by wyniki te były właściwie zrozumiane, aby nadano im odpowiednią wagę i by stały się impulsem do działania.”

PUNKTY ODNIESIENIA W INNYCH INICJATYWACH

Poniższe odniesienia mają pomóc osobom sporządzającym sprawozdanie w identyfikacji informacji istotnych przy udzielaniu odpowiedzi na niniejsze pytanie, a nie zastąpić powyższe wytyczne. Klucz do nazw wymienionych inicjatyw znajduje się w [Załączniku D](#).

Inicjatywa	Punkt odniesienia
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	<i>W przypadku gdy szczególnie odnosi się do kwestii z zakresu praw człowieka:</i> Zasada 2: Wymagane działania kluczowego kierownictwa (nieobowiązkowe przykłady z procedury weryfikacji ICMM): – Włączenie zasad zrównoważonego rozwoju do polityki i praktyk przedsiębiorstwa. – Planowanie, projektowanie, prowadzenie działalności i kończenie działalności w sposób wspomagający zrównoważony rozwój.
OECD	OECD-1, OECD-3, OECD-4, OECD-5
UNGC	—
VPSHR	—

A2: WŁĄCZENIE ZOBOWIĄZANIA DO POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA W DZIAŁANIA PRZEDSIĘBIORSTWA

A2.1: PYTANIE POMOCNICZE

W jaki sposób zorganizowana jest w przedsiębiorstwie codzienna realizacja odpowiedzialności za poszanowanie praw człowieka i dlaczego?

CEL

Opisanie, gdzie w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa znajdują się osoby odpowiedzialne za codzienną realizację obowiązku poszanowania praw człowieka i jaka jest ich podległość służbowa wobec osób podejmujących decyzje na wyższych szczeblach, a także wyjaśnienie, w jaki sposób ta struktura pomaga przedsiębiorstwu włączyć poszanowanie praw człowieka w sposób prowadzenia przez nie działalności.

WYTYCZNE POMOCNICZE

Pytanie to różni się od pytania C4.1, które zwraca uwagę na to, jak osoby w różnych obszarach przedsiębiorstwa, których decyzje i działania mogą mieć wpływ na prawa człowieka, są zaangażowane w zarządzanie nimi. Różni się także od pytania A1.1, na które przedsiębiorstwo może odpowiedzieć w odniesieniu do poziomu w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa, na którym publiczna deklaracja o zobowiązaniu do poszanowania praw człowieka została zatwierdzona. W tym pytaniu nacisk położony jest na codzienną odpowiedzialność i rozliczalność od poziomu operacyjnego do kierownictwa wyższego szczebla.

Przedsiębiorstwa mogą organizować realizację ogólnej odpowiedzialności za kwestie z zakresu praw człowieka na wiele różnych sposobów, w zależności od wielu okoliczności. Odpowiedzialność może ponosić więcej niż jedna komórka, np. dział kadr za kwestie z zakresu praw człowieka związane z osobami zatrudnionymi bezpośrednio przez przedsiębiorstwo, w tym pracownikami (oryg. *employees*) i pracownikami kontraktowymi, a inna komórka za kwestie odnoszące się do interesariuszy zewnętrznych, takie jak przestrzeganie zasad odpowiedzialności społecznej lub relacje ze społecznościami. Niektóre komórki mogą być odpowiedzialne za obszary szczególnego rodzaju, np. dział ds. etyki, zapewnienia zgodności lub kontroli wewnętrznej. W większych przedsiębiorstwach w różnych jednostkach biznesowych, zakładach produkcyjnych lub biurach regionalnych lub krajowych, jak również na poziomie korporacyjnym, odpowiedzialność [za poszanowanie praw człowieka] może spoczywać na różnych osobach. Zazwyczaj osoby odpowiedzialne na poziomie operacyjnym są podległe służbowo osobie na wyższym stanowisku, na której ciąży ogólna rozliczalność z realizacji praw człowieka (osobie na najwyższym stanowisku jednoznacznie odpowiedzialnej za podejmowanie decyzji). Szczególnie przydatne będzie wyjaśnienie, w jaki sposób struktura wybrana przez przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie została dostosowana do jego poszczególnych systemów i kultury.

ISTOTNE INFORMACJE

Przy udzielaniu odpowiedzi przez przedsiębiorstwo istotne mogą być następujące informacje:

- ✓ Do którego stanowiska lub komórki w przedsiębiorstwie przypisana jest odpowiedzialność za codzienną realizację obowiązku poszanowania praw człowieka (np. ds. społecznej odpowiedzialności i zrównoważonego rozwoju, działu prawnego, ds. etyki i zapewnienia zgodności, ds. zewnętrznych, kontroli wewnętrznej, i/lub konkretnego stanowiska w danej komórce).
- ✓ Jaki są szczególne obowiązki osoby na tym stanowisku lub osób w tej komórce dotyczące codziennego zarządzania prawami człowieka.
- ✓ Jaki jest najwyższy szczebel nadzoru i rozliczalności z realizacji praw człowieka w przedsiębiorstwie (jeśli jest inny niż stanowisko, do którego przypisana jest odpowiedzialność za codzienną realizację obowiązku poszanowania praw człowieka).
- ✓ Jak przedsiębiorstwo uzasadnia wybór sposobu, w jaki zorganizowana jest w nim realizacja odpowiedzialności za poszanowanie praw człowieka.
- ✓ Wszelkie dowody na to, iż wybrany sposób zorganizowania realizacji odpowiedzialności za poszanowanie praw człowieka pomaga przedsiębiorstwu włączyć poszanowanie praw człowieka w jego codzienną działalność.

WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Wytyczna ONZ 19 stanowi, że:

„Aby zapobiegać i ograniczać negatywny wpływ na przestrzeganie praw człowieka, przedsiębiorstwa powinny uwzględnić wyniki analizy wpływu przeprowadzanych w stosunku do różnych wewnętrznych funkcji i procesów oraz podejmować odpowiednie działania.

(a) Skuteczne zintegrowanie wyników wymaga, by:

- odpowiedzialność za reagowanie na skutki takiego wpływu przypisana została do odpowiedniego poziomu i odpowiedniej funkcji w przedsiębiorstwie;*
- wewnętrzny proces decyzyjny, podział budżetu i procesy nadzoru umożliwiały skuteczne reagowanie na przypadki takiego wpływu.”*

Komentarz do Wytycznej ONZ 19 stanowi, że:

„Horyzontalne uwzględnienie konkretnych wyników analizy wpływu na poszanowanie praw człowieka w całym przedsiębiorstwie może być skuteczne tylko wtedy, kiedy zobowiązanie przedsiębiorstwa do poszanowania tych praw stało się częścią wszystkich jego istotnych pionów biznesowych. Jest to konieczne dla zapewnienia, by wyniki te były właściwie zrozumiane, aby nadano im odpowiednią wagę i by stały się impulsem do działania.”

PUNKTY ODNIESIENIA W INNYCH INICJATYWACH

Poniższe odniesienia mają pomóc osobom sporządzającym sprawozdanie w identyfikacji informacji istotnych przy udzielaniu odpowiedzi na niniejsze pytanie, a nie zastąpić powyższe wytyczne. Klucz do nazw wymienionych inicjatyw znajduje się w [Załączniku D](#).

Inicjatywa	Punkt odniesienia
DJSI	<i>W przypadku gdy poszanowanie praw człowieka jest określone jako element procesów zarządzania łańcuchem dostaw:</i> Kryterium: Zarządzanie łańcuchem dostaw Pytanie: Uwzględnianie czynników ESG w strategii zarządzania łańcuchem dostaw – uwzględnianie czynników ESG przy wyborze dostawców Pytanie: Uwzględnianie czynników ESG w strategii zarządzania łańcuchem dostaw: Obowiązki
FTSE ESG	<i>W odniesieniu do kwestii z zakresu praw człowieka:</i> Zarządzanie ryzykiem: Strategia i praktyka – Komitet lub członek kadry kierowniczej wyższego szczebla odpowiedzialny za ryzyko
GNI	Wytyczne dotyczące wdrażania: 2. Odpowiedzialne podejmowanie decyzji w przedsiębiorstwie – włączenie do działalności przedsiębiorstwa: Struktura
GRI	G4-DMAb (Obowiązki, zasoby)
ICMM	—
OECD	OECD-1B
UNGC	—
VPSHR	—

A2: WŁĄCZENIE ZOBOWIĄZANIA DO POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA W DZIAŁANIA PRZEDSIĘBIORSTWA

A2.2: PYTANIE POMOCNICZE

Jakie kwestie dotyczące praw człowieka są omawiane przez kierownictwo wyższego szczebla oraz zarząd i dlaczego?

CEL

Poinformowanie czytelnika, kiedy, dlaczego i w jaki sposób osoby pełniące funkcje kierownicze i nadzorcze na najwyższych szczeblach struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa biorą udział w rozwiązywaniu kwestii związanych z poszanowaniem praw człowieka i jak w związku z tym osoby te postrzegają swoją rolę we wspieraniu praw człowieka w przedsiębiorstwie.

WYTYCZNE POMOCNICZE

Nie wszystkie kwestie z zakresu praw człowieka mogą lub muszą być omawiane na najwyższych szczeblach przedsiębiorstwa. To pytanie umożliwia przedsiębiorstwu sporządzającemu sprawozdanie wyjaśnienie jego ogólnego podejścia i/lub szczegółowych kryteriów przekazywania kwestii z zakresu praw człowieka zwierzchnikom w ramach struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa.

Termin „zarząd” stosowany w niniejszym dokumencie odnosi się w przedsiębiorstwie do organu zarządzającego najwyższego szczebla. W przypadku gdy takim organem nie jest zarząd, przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie powinno dokładnie to wyjaśnić i odpowiadać na pytania w odniesieniu do jakiegokolwiek innego organu, który pełni taką rolę zarządczą.

Wiele kwestii omawianych na poziomie kierownictwa wyższego szczebla i zarządu, które nie są postrzegane jako kwestie z zakresu praw człowieka jako takie, może potencjalnie wpłynąć na prawa człowieka, np. strategia łańcucha dostaw oraz biznesowe podejście przedsiębiorstwa do rynków wschodzących. Podczas omawiania innych kwestii to, że są one z zakresu praw człowieka, będzie bardziej oczywiste, np. w przypadku skargi złożonej przez sąsiadującą społeczność w kraju prowadzenia działalności lub dyskusji o tym, jak przestrzegać praw człowieka, gdy samo prawo krajowe narusza standardy praw człowieka (np. niedyskryminowania kobiet lub wolności zrzeszania się).

To pytanie różni się od pytania C4.2, które koncentruje się na najistotniejszych dla przedsiębiorstwa kwestiach z zakresu praw człowieka i wymaga odpowiedzi, jak rozwiązywane są konflikty pomiędzy zapobieganiem skutkom wpływu [związanego z daną najistotniejszą kwestią] a innymi celami biznesowymi. Pytanie A2.2 ma charakter bardziej ogólny i wymaga od przedsiębiorstwa opisanie i zilustrowanie, kiedy i w jaki sposób kierownictwo wyższego szczebla i/lub zarząd bierze udział w rozwiązywaniu kwestii z zakresu praw człowieka, czy z powodu konfliktów z innymi celami biznesowymi, czy z innych powodów.

ISTOTNE INFORMACJE

Przy udzielaniu odpowiedzi przez przedsiębiorstwo istotne mogą być następujące informacje:

- ✓ Jakie procesy, wskaźniki i/lub kryteria stosuje przedsiębiorstwo w celu określenia, które kwestie mają być omówione przez kierownictwo wyższego szczebla lub zarząd?
- ✓ Przykłady konkretnych kwestii z zakresu praw człowieka i/lub przykłady trendów w odniesieniu do rodzajów kwestii z zakresu praw człowieka, które były omawiane na poziomie kierownictwa wyższego szczebla i zarządu w okresie sprawozdawczym.
- ✓ Informacje na temat tego, czy którekolwiek z najistotniejszych ryzyk dla praw człowieka lub dodatkowych poważnych przypadków negatywnego wpływu zidentyfikowanych w części B zostały omówione na poziomie kierownictwa wyższego szczebla lub zarządu w okresie sprawozdawczym.
- ✓ Jakie są zasady lub systemy, które określają, kiedy i w jaki sposób kierownictwo wyższego szczebla i/lub zarząd ma rozwiązywać dylematy wynikające z konfliktu między poszanowaniem praw człowieka a innymi interesami biznesowymi przedsiębiorstwa?
- ✓ Przykłady tego, jak konkretny konflikt między poszanowaniem praw człowieka a innymi względami biznesowymi został rozwiązany przez kierownictwo wyższego szczebla i/lub zarząd w okresie sprawozdawczym.

WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Wytyczna ONZ 19 stanowi, że:

„Aby zapobiegać i ograniczać negatywny wpływ na przestrzeganie praw człowieka, przedsiębiorstwa powinny uwzględnić wyniki analizy wpływu przeprowadzanych w stosunku do różnych wewnętrznych funkcji i procesów oraz podejmować odpowiednie działania. [...]”

(a) Skuteczne zintegrowanie wyników wymaga, by:

- i. odpowiedzialność za reagowanie na skutki takiego wpływu przypisana została do odpowiedniego poziomu i odpowiedniej funkcji w przedsiębiorstwie;
- ii. wewnętrzny proces decyzyjny, podział budżetu i procesy nadzoru umożliwiły skuteczne reagowanie na przypadki takiego wpływu.”

Komentarz do Wytycznej ONZ 19 stanowi, że:

„Horyzontalne uwzględnienie konkretnych wyników analizy wpływu na poszanowanie praw człowieka w całym przedsiębiorstwie może być skuteczne tylko wtedy, kiedy zobowiązanie przedsiębiorstwa do poszanowania tych praw stało się częścią wszystkich jego istotnych pionów biznesowych. Jest to konieczne dla zapewnienia, by wyniki te były właściwie rozumiane, aby nadano im odpowiednią wagę i by stały się impulsem do działania.”

PUNKTY ODNIESIENIA W INNYCH INICJATYWACH

Poniższe odniesienia mają pomóc osobom sporządzającym sprawozdanie w identyfikacji informacji istotnych przy udzielaniu odpowiedzi na niniejsze pytanie, a nie zastąpić powyższe wytyczne. Klucz do nazw wymienionych inicjatyw znajduje się w [Załączniku D](#).

Inicjatywa	Punkt odniesienia
DJSI	W branżowych kwestionariuszach DJSI znajdują się pytania dotyczące tego, jak poszczególne kwestie z zakresu praw człowieka są rozwiązywane na poziomie zarządu.
FTSE ESG	W odniesieniu do kwestii z zakresu praw człowieka: Zarządzanie ryzykiem: Strategia i praktyka – Nadzór zarządu nad przestrzeganiem Kodeksu i zarządzaniem ryzykiem Zarządzanie ryzykiem: Ilościowe, specyficzne dla sektora i dotyczące realizacji – Szefowie działów prawnego i ds. zapewnienia zgodności mają dostęp do zarządu Zdrowie i bezpieczeństwo: Strategia i praktyka – Nadzór zarządu i istnienie komitetu BHP
GNI	Wytyczne dotyczące wdrażania: 2. Odpowiedzialne podejmowanie decyzji w przedsiębiorstwie – weryfikacja przez zarząd, nadzór i kierowanie
GRI	—
ICMM	—
OECD	OECD-1B, OECD-3A, OECD-3C
UNGC	W odniesieniu do kwestii z zakresu praw człowieka: Kryterium 19, kryterium 20
VPSHR	—

A2: WŁĄCZENIE ZOBOWIĄZANIA DO POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA W DZIAŁANIA PRZEDSIĘBIORSTWA

A2.3: PYTANIE POMOCNICZE

W jaki sposób osoby zatrudnione bezpośrednio przez przedsiębiorstwo (oryg. *employees*) i pracownicy kontraktowi są informowani o sposobach poszanowania praw człowieka, które powinny stanowić podstawę ich decyzji i działań?

CEL

Wyjaśnienie, jak publiczna deklaracja o zobowiązaniu złożona na najwyższym szczeblu przedsiębiorstwa sporządzającego sprawozdanie jest przekładana na informacje zrozumiałe dla osób pracujących na rzecz przedsiębiorstwa oraz jakie są dla nich dostępne narzędzia i jak są motywowane do realizowania tego zobowiązania w codziennej pracy.

WYTYCZNE POMOCNICZE

To pytanie różni się od pytania A1.3, które dotyczy rozpowszechniania deklaracji przedsiębiorstwa wśród osób, dla których jest ona istotna, w tym osób pracujących na rzecz przedsiębiorstwa, które biorą udział w jej wdrażaniu. Odnosi się ono nie tylko do samej świadomości istnienia polityki przedsiębiorstwa, ale skłania też do rozważenia, w jaki sposób osobom tym pomaga się zrozumieć, jak mają uwzględniać tę politykę w swoich własnych decyzjach i działaniach. Sposoby tego uwzględniania będą różne w zależności od tego, w jakim dziale lub w jakiej jednostce biznesowej pracują, np. w dziale kadr, finansów lub rachunkowości, zaopatrzenia, prawnym lub poszczególnych oddziałach operacyjnych.

ISTOTNE INFORMACJE

Przy udzielaniu odpowiedzi przez przedsiębiorstwo istotne mogą być następujące informacje:

- ✓ Przy pomocy jakich środków przedsiębiorstwo pomaga swojemu personelowi (oryg. *workforce*) zrozumieć, jak jego własne decyzje i działania mogą wspierać (lub utrudniać) wdrażanie publicznej deklaracji o zobowiązaniu do poszanowania praw człowieka (np. wewnętrzne polityki, wytyczne, szkolenia, szkolenia internetowe, liderzy praw człowieka)?
- ✓ Przykłady, jak te działania są dostosowane do konkretnych ról, funkcji lub jednostek biznesowych w przedsiębiorstwie.
- ✓ W jaki sposób przedsiębiorstwo stara się podzielić doświadczeniami zdobytymi podczas usuwania skutków rzeczywistego wpływu i ograniczania zagrożeń dla praw człowieka (np. studia przypadków w intranecie przedsiębiorstwa, filmy dotyczące zdobytych doświadczeń, dzielenie się informacjami z osobami na równorzędnych stanowiskach, spotkania międzdziałowe)?
- ✓ Jakie są bodźce motywujące personel (oryg. *workforce*) przedsiębiorstwa, w tym kierownictwo wyższego szczebla, mające na celu zapewnienie, by działał z poszanowaniem praw człowieka (np. wewnętrzne wyróżnienie, wskaźniki dotyczące wyników [w zakresie realizacji praw człowieka], ocena wyników, powiązanie oceny z wynagrodzeniem i możliwościami awansu)?
- ✓ Jakie są odnośne procedury „wyrażania swojego zdania” lub mechanizmy ujawniania nieprawidłowości, umożliwiające i/lub zachęcające pracowników do zgłaszania wewnątrz przedsiębiorstwa swoich obaw dotyczących poszanowania praw człowieka?
- ✓ W jaki sposób zarządza się wszelkimi konfliktami z innymi bodźcami wpływającymi na działania personelu (np. presja czasu, presja kosztów, inne wewnętrzne wskaźniki, które wpływają na osiągnięcia poszczególnych osób i które czasami mogą być sprzeczne ze środkami zapewniającymi poszanowanie praw człowieka)?

WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Wytyczna ONZ 19 stanowi, że:

„Aby zapobiegać i ograniczać negatywny wpływ na przestrzeganie praw człowieka, przedsiębiorstwa powinny uwzględniać wyniki analizy wpływu przeprowadzanych w stosunku do różnych wewnętrznych funkcji i procesów oraz podejmować odpowiednie działania.

(a) Skuteczne zintegrowanie wyników wymaga, by:

- i. odpowiedzialność za reagowanie na skutki takiego wpływu przypisana została do odpowiedniego poziomu i odpowiedniej funkcji w przedsiębiorstwie;*
- ii. wewnętrzny proces decyzyjny, podział budżetu i procesy nadzoru umożliwiły skuteczne reagowanie na przypadki takiego wpływu.”*

Komentarz do Wytycznej ONZ 19 stanowi, że:

„Horyzontalne uwzględnienie konkretnych wyników analizy wpływu na poszanowanie praw człowieka w całym przedsiębiorstwie może być skuteczne tylko wtedy, kiedy zobowiązanie przedsiębiorstwa do poszanowania tych praw stało się częścią wszystkich jego istotnych pionów biznesowych. Jest to konieczne dla zapewnienia, by wyniki te były właściwie rozumiane, aby nadano im odpowiednią wagę i by stały się impulsem do działania.”

Komentarz do Wytycznej ONZ 16 stanowi, że:

„Komunikacja wewnętrzna w przedsiębiorstwie dotycząca deklaracji oraz związanej z nią polityki firmy i procedur powinna jasno precyzować linie raportowania i system pociągania do odpowiedzialności w przypadku ich naruszenia; powinna być także poparta szkoleniami dla pracowników pełniących w przedsiębiorstwie funkcje istotne z tego punktu widzenia.”

Tak jak państwa powinny dbać o spójność swojej polityki, tak też przedsiębiorstwa powinny dążyć do spójności pomiędzy odpowiedzialnością za poszanowanie praw człowieka a polityką i procedurami, które rządzą szerzej pojętą działalnością i relacjami biznesowymi. Powinno to dotyczyć na przykład polityki i procedur wyznaczających zachęty finansowe i inne dla pracowników motywujące ich do uzyskiwania lepszych wyników, procedur zakupowych i działalności lobbingowej wszędzie tam, gdzie zagrożone są prawa człowieka. Za pomocą powyższych, a także wszelkich innych środków, zobowiązanie przedsiębiorstwa do poszanowania praw człowieka powinno zostać włączone w jego działania od samej góry, na wszystkich szczeblach i stanowiskach, gdyż inaczej przedsiębiorstwo mogłoby działać bez należytej dbałości o prawa człowieka lub świadomości tych praw.”

PUNKTY ODNIESIENIA W INNYCH INICJATYWACH

Poniższe odniesienia mają pomóc osobom sporządzającym sprawozdanie w identyfikacji informacji istotnych przy udzielaniu odpowiedzi na niniejsze pytanie, a nie zastąpić powyższe wytyczne. Klucz do nazw wymienionych inicjatyw znajduje się w [Załączniku D](#).

Inicjatywa	Punkt odniesienia
DJSI	<p>W przypadku gdy w odpowiednich politykach znajdują się wyraźne odwołania do poszanowania praw człowieka: Kryterium: Kodeksy postępowania/Polityka zapewnienia zgodności/Polityka dotycząca korupcji i przekupstwa Pytanie: Kodeksy postępowania: Systemy/Procedury Pytanie: Kodeksy postępowania/Polityka przeciwdziałania korupcji i przekupstwu: Relacje biznesowe</p> <p>W przypadku gdy poszanowanie praw człowieka jest wyraźnie określone jako element procesów zarządzania łańcuchem dostaw: Kryterium: Kryterium zarządzania łańcuchem dostaw Pytanie: Uwzględnianie czynników ESG w strategii zarządzania łańcuchem dostaw: Bodźce motywacyjne dla pracowników</p>
FTSE ESG	<p>W odniesieniu do kwestii z zakresu praw człowieka: Kwestie społeczne w łańcuchu dostaw (oryg. <i>Social Supply Chain</i>): Strategia i praktyka – Polityka włączona do szkolenia dla osób odpowiedzialnych za zakupy w przedsiębiorstwie procesu dokonywania zakupów</p> <p>Odpowiedzialność za klienta: Strategia i praktyka – Wytyczne i szkolenie</p> <p>Odpowiedzialność za klienta: Ilościowe, specyficzne dla sektora i dotyczące realizacji – Odpowiedzialna sprzedaż dla pracowników sprzedaży mających kontakt z klientami</p>
GNI	Wytyczne dotyczące wdrażania: 2. Odpowiedzialne podejmowanie decyzji w przedsiębiorstwie – włączenie do działalności przedsiębiorstwa
GRI	—
ICMM	<p>W przypadku gdy szczególnie odnosi się do kwestii z zakresu praw człowieka: Zasada 2: Wymagane działania kluczowego kierownictwa (nieobowiązkowe przykłady z procedury weryfikacji ICMM): – Zapewnienie szkolenia w zakresie zrównoważonego rozwoju w celu zapewnienia odpowiednich kompetencji na wszystkich szczeblach, zarówno własnych pracowników, jak i pracowników wykonawców.</p> <p>Zasada 5: Wymagane działania kluczowego kierownictwa (nieobowiązkowe przykłady z procedury weryfikacji ICMM): – Zapewnienie wszystkim pracownikom szkolenia BHP i wymaganie, by pracownicy wykonawców przeszli takie szkolenie.</p>
OECD	OECD-1B
UNGC	<p>Kryterium 3, a w szczególności: – Deklaracja dotycząca polityki przedsiębiorstwa, zawierająca oczekiwania przedsiębiorstwa w zakresie praw człowieka wobec personelu, partnerów biznesowych i innych podmiotów bezpośrednio związanych z jego działalnością, produktami czy usługami (BRE 1)</p> <p>Kryterium 4, a w szczególności: – Podnoszenie świadomości wewnątrz przedsiębiorstwa i szkolenie w zakresie praw człowieka dla kierownictwa i pracowników</p> <p>Kryterium 7, a w szczególności: – Podnoszenie świadomości wewnątrz przedsiębiorstwa i szkolenie w zakresie praw człowieka dla kierownictwa i pracowników</p>
VPSHR	—

A2: WŁĄCZENIE ZOBOWIĄZANIA DO POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA W DZIAŁANIA PRZEDSIĘBIORSTWA

A2.4: PYTANIE POMOCNICZE

W jaki sposób przedsiębiorstwo wyjaśnia w swoich relacjach biznesowych wagę, jaką przywiązuje do poszanowania praw człowieka?

CEL

Wyjaśnienie, jakie sposoby stosuje przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie, informując partnerów biznesowych, dostawców, klientów i inne osoby i podmioty, z którymi utrzymuje relacje biznesowe, o szczególnym znaczeniu swojej publicznej deklaracji o zobowiązaniu do poszanowania praw człowieka, by wzbudzić ich zainteresowanie i zmotywować ich do wspierania wdrażania tej deklaracji poprzez własne decyzje i działania.

WYTYCZNE POMOCNICZE

To pytanie odnosi się do każdej osoby trzeciej, z którą przedsiębiorstwo utrzymuje relacje biznesowe, zarówno bezpośrednio jak i pośrednio (np. na różnych poziomach wyższego i niższego szczebla łańcucha wartości), w tym do innych przedsiębiorstw, rządów lub agencji rządowych.

Dotyczy ono zarówno tego, jak rzeczone osoby trzecie są informowane o deklaracji przedsiębiorstwa o zobowiązaniu do poszanowania praw człowieka, jak i tego, w jaki sposób są one wspierane lub motywowane do działania zgodnie z tą deklaracją.

ISTOTNE INFORMACJE

Przy udzielaniu odpowiedzi przez przedsiębiorstwo istotne mogą być następujące informacje:

- ✓ W jaki sposób kwestie poszanowania praw człowieka wpływają na decyzje przedsiębiorstwa o nawiązaniu lub rozwiązaniu relacji biznesowych?
- ✓ Przy pomocy jakich środków przedsiębiorstwo informuje osoby trzecie, z którymi utrzymuje relacje biznesowe, o intencji i treści swojej deklaracji o zobowiązaniu do poszanowania praw człowieka (np. poprzez kodeks postępowania, w warunkach umowy, poprzez działanie na rzecz budowania potencjału)?
- ✓ Jakie konkretne cele lub oczekiwania ma przedsiębiorstwo wobec osób, z którymi współpracuje bezpośrednio lub pośrednio w odniesieniu do wdrożenia jego deklaracji o zobowiązaniu do poszanowania praw człowieka?
- ✓ Dzięki jakim procesom przedsiębiorstwo umożliwia odnośnym osobom trzecim działanie z poszanowaniem praw człowieka (np. budowanie potencjału, dzielenie się informacjami z osobami na równorzędnych stanowiskach, inicjatywy w zakresie współpracy, wsparcie techniczne)?
- ✓ Jakie środki stosuje przedsiębiorstwo, aby unikać utrudniania innym przedsiębiorstwom przestrzegania praw człowieka (np. celowego lub nieumyślnego wywierania na nie presji lub stosowania wobec nich bodźców motywacyjnych, co skutkowałoby nieuwzględnianiem przez nie kwestii z zakresu praw człowieka)?
- ✓ Jakie środki stosuje przedsiębiorstwo, aby unikać utrudniania rządów lub innym podmiotom państwowym ochrony praw człowieka (np. wywierania presji przy negocjowaniu warunków umowy, prowadzenia lobbingu przeciwko przepisom mającym na celu poprawę ochrony praw człowieka)?
- ✓ Jakie bodźce motywacyjne stosuje przedsiębiorstwo, aby zachęcić partnerów biznesowych do działania z poszanowaniem praw człowieka (np. bonusy cenowe, więcej zamówień lub dłuższe umowy z dostawcami, kontynuacja współpracy biznesowej, uznanie publiczne)?

WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Wytyczna ONZ 13 stanowi, że:

„Odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka wymaga, by przedsiębiorstwa:

(a) unikały powodowania lub przyczyniania się do negatywnego wpływu na prawa człowieka przez swoją działalność oraz podjęły działania naprawcze, gdy takowe zaistnieją,

(b) podejmowały działania mające na celu zapobieżenie negatywnemu wpływowi na prawa człowieka powiązanemu bezpośrednio z ich działalnością, produktami lub usługami poprzez ich relacje biznesowe lub łagodziły taki wpływ, nawet jeśli one same nie przyczyniły się do niego.”

Komentarz do Wytycznej ONZ 13 stanowi, że:

„Przedsiębiorstwa mogą przyczyniać się do negatywnego wpływu na realizację praw człowieka w wyniku swojej własnej działalności lub poprzez swoje relacje biznesowe z innymi podmiotami. Wytyczna nr 19 w sposób szczegółowy omawia, jak przedsiębiorstwa powinny reagować na takie sytuacje. Dla celów niniejszych Wytycznych określenie „działalność przedsiębiorstwa” rozumiane jest zarówno jako jego działania, jak i zaniechania, zaś „relacje biznesowe” oznaczają zarówno relacje z partnerami biznesowymi, podmiotami w łańcuchu wartości przedsiębiorstwa, jak i wszelkimi innymi podmiotami państwowymi i niepaństwowymi, bezpośrednio powiązanymi z jego działalnością operacyjną, produktami czy usługami.”

Komentarz do Wytycznej ONZ 16 stanowi, że:

„Deklaracja o zobowiązaniu przedsiębiorstwa powinna być publicznie dostępna. Powinna być w sposób czynny przekazana podmiotom, z którymi przedsiębiorstwo nawiązało stosunki umowne; innym podmiotom, które są bezpośrednio powiązane z jego działalnością operacyjną, a które mogą obejmować służby bezpieczeństwa państwa; inwestorom, a w przypadku działalności o znaczącym ryzyku dla praw człowieka – interesariuszom, którzy mogą być potencjalnie dotknięci jej skutkami.”

PUNKTY ODNIESIENIA W INNYCH INICJATYWACH

Poniższe odniesienia mają pomóc osobom sporządzającym sprawozdanie w identyfikacji informacji istotnych przy udzielaniu odpowiedzi na niniejsze pytanie, a nie zastąpić powyższe wytyczne. Klucz do nazw wymienionych inicjatyw znajduje się w [Załączniku D](#).

Inicjatywa	Punkt odniesienia
DJSI	<p>Kryterium: Raportowanie społeczne Pytanie: Zakres</p> <p>W przypadku gdy wyraźne odwołania do poszanowania praw człowieka znajdują się w którymkolwiek z następujących: Kryterium: Kodeksy postępowania/Polityka zapewnienia zgodności/Polityka dotycząca korupcji i przekupstwa Pytanie: Kodeksy postępowania/Polityka przeciwdziałania korupcji i przekupstwu: Relacje biznesowe</p> <p>Kryterium: Zarządzanie ryzykiem i w sytuacjach kryzysowych Pytanie: Środki do zarządzania ryzykiem: Standard/Polityka Kodeks postępowania dla dostawców (oraz) klauzule umowy</p> <p>Kryterium: Zarządzanie łańcuchem dostaw Pytanie: Uwzględnianie czynników ESG w strategii zarządzania łańcuchem dostaw: Uwzględnianie czynników ESG przy wyborze dostawcy</p>
FTSE ESG	<p>W odniesieniu do kwestii z zakresu praw człowieka: Zdrowie i bezpieczeństwo: Strategia i praktyka – Polityka uwzględnia kwestie z zakresu BHP w odniesieniu do wykonawców</p> <p>Odpowiedzialność za klienta: Strategia i praktyka – Zwrócenie uwagi na grupy szczególnie wrażliwe lub kwestie związane z nimi</p> <p>Kwestie społeczne w łańcuchu dostaw (oryg. <i>Social Supply Chain</i>): Strategia i praktyka – Polityka przetłumaczona i ogłoszona – Polityka włączona do szkolenia dla osób odpowiedzialnych za zakupy w przedsiębiorstwie procesu dokonywania zakupów – Budowanie potencjału dostawców</p>
GNI	Wytyczne dotyczące wdrażania: 2. Odpowiedzialne podejmowanie decyzji w przedsiębiorstwie – partnerzy, dostawcy i dystrybutorzy
GRI	G4-DMAb (Aspekt inwestycyjny – szczegółowe wytyczne DMA dla HR1)
ICMM	<p>W przypadku gdy szczególnie odnosi się do kwestii z zakresu praw człowieka: Zasada 2: Wymagane działania kluczowego kierownictwa (nieobowiązkowe przykłady z procedury weryfikacji ICMM): – Zachęcanie klientów, partnerów biznesowych oraz dostawców towarów i usług do przyjęcia zasad i praktyk porównywalnych z zasadami i praktykami przedsiębiorstwa sporządzającego sprawozdanie.</p>
OECD	OECD-1A,C,D i E, OECD – 3B,C oraz D, OECD-4
UNGC	<p>Kryterium 3, a w szczególności: – Deklaracja dotycząca polityki przedsiębiorstwa publicznie dostępna oraz zakomunikowana wewnątrz i na zewnątrz przedsiębiorstwa wszystkim pracownikom, partnerom biznesowym oraz innym właściwym stronom (BRE 1 + BRE 5 + ARE 1 + ARE 5)</p> <p>Kryterium 6, a w szczególności: – Włączenie odniesienia do zasad zawartych w odpowiednich międzynarodowych standardach pracy w umowach z dostawcami i innymi odnośnymi partnerami biznesowymi</p>
VPSHR	—

A2: WŁĄCZENIE ZOBOWIĄZANIA DO POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA W DZIAŁANIA PRZEDSIĘBIORSTWA

A2.5: PYTANIE POMOCNICZE

Jakie wnioski wyciągnęło przedsiębiorstwo w okresie sprawozdawczym w odniesieniu do realizacji obowiązku poszanowania praw człowieka i co się w związku z tym zmieniło?

CEL

Wyjaśnienie, czy zdobyte przez przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie doświadczenia lub dokonane przez nie spostrzeżenia w okresie sprawozdawczym przyczyniły się do poprawy jakości zarządzania wpływem na prawa człowieka, dzięki czemu przedsiębiorstwo będzie mogło lepiej spełniać swój obowiązek poszanowania praw człowieka.

WYTYCZNE POMOCNICZE

Spełnianie obowiązku poszanowania praw człowieka jest zazwyczaj nieustannym wyzwaniem, wymagającym ciągłego doskonalenia w oparciu o wyciągnięte wnioski. Wymaga to dynamicznego podejścia do zarządzania zagrożeniami dla praw człowieka, odzwierciedlenia którego czytelnicy będą oczekiwali w informacjach ujawnianych przez przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie. Wykazanie, że przedsiębiorstwo wyciąga wnioski ze swoich doświadczeń i podejmuje działania na ich podstawie jest najlepszym sposobem na udowodnienie, że przedsiębiorstwo robi postępy w swoich staraniach, a zatem spełnia oczekiwania różnych interesariuszy.

Wnioski mogą być wyciągnięte z doświadczeń w prowadzeniu własnej działalności przedsiębiorstwa sporządzającego sprawozdanie, w tym w odniesieniu do jego łańcucha wartości, jak również na podstawie informacji zwrotnych od interesariuszy dotkniętych lub potencjalnie dotkniętych wpływem przedsiębiorstwa, z doświadczeń podobnych przedsiębiorstw w branży, na podstawie raportów ekspertów lub nieformalnych opinii na temat pojawiających się wyzwań lub pomysłów wdrożonych innowacji. Efektem wyciągniętych wniosków mogą być dokonane (lub planowane) zmiany któregośkolwiek procesu opisanego w odpowiedzi na inne pytania zawarte w niniejszych Ramach sprawozdawczości. Pytanie to daje możliwość opisania dalekosiężnych planów lub celów dotyczących ciągłego doskonalenia na następny lub późniejszy okres sprawozdawczy.

ISTOTNE INFORMACJE

Przy udzielaniu odpowiedzi przez przedsiębiorstwo istotne mogą być następujące informacje:

- ✓ Konkretno doświadczenia lub spostrzeżenia, które zmieniły podejście przedsiębiorstwa do zarządzania jednym lub większą ilością przypadków wpływu na prawa człowieka.
- ✓ Jakie zmiany w polityce, procesie lub praktykach zostały dokonane lub są planowane w celu lepszego zarządzania jednym lub większą ilością przypadków wpływu na prawa człowieka.

WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Wytyczna ONZ 20 stanowi, że:

„Aby sprawdzić, czy problem negatywnego oddziaływania jest rozwiązywany, przedsiębiorstwa powinny monitorować skuteczność podjętych przez siebie działań. Monitorowanie to powinno:

- opierać się na odpowiednich wskaźnikach ilościowych i jakościowych;*
- korzystać z informacji zwrotnych ze źródeł wewnętrznych i zewnętrznych, w tym od interesariuszy dotkniętych tym oddziaływaniem.”*

Komentarz do Wytycznej ONZ 20 stanowi, że:

„Monitorowanie sytuacji jest niezbędne, aby przedsiębiorstwo wiedziało, czy jego polityka w zakresie praw człowieka jest wdrażana w sposób optymalny, czy reaguje ono w sposób skuteczny na zidentyfikowane przypadki negatywnego wpływu na prawa człowieka, a także po to, by dążyć do stałej poprawy sytuacji w tej dziedzinie.

Przedsiębiorstwa powinny dokładać szczególnych starań, aby śledzić skuteczność swoich reakcji na negatywny wpływ na konkretne osoby wywodzące się z grup lub populacji, które mogą być szczególnie wrażliwe lub narażone na ryzyko marginalizacji.

Monitorowanie powinno być integralną częścią odpowiednich procesów wewnętrznej sprawozdawczości. Przedsiębiorstwa mogą tu stosować narzędzia, których już używają do innych kwestii. Mogą to być umowy o wykonanie zadań i ocena efektywności wyników (oryg. performance contracts and reviews), a także kwestionariusze i audyty, korzystające, tam gdzie to właściwe, z danych z podziałem na płeć. Mechanizmy rozpatrywania skarg na poziomie operacyjnym mogą także dostarczyć ważnych informacji zwrotnych od osób bezpośrednio zainteresowanych skutecznością procesu należytej staranności przedsiębiorstwa w zakresie praw człowieka (patrz wytyczna 29).”

PUNKTY ODNIESIENIA W INNYCH INICJATYWACH

Poniższe odniesienia mają pomóc osobom sporządzającym sprawozdanie w identyfikacji informacji istotnych przy udzielaniu odpowiedzi na niniejsze pytanie, a nie zastąpić powyższe wytyczne. Klucz do nazw wymienionych inicjatyw znajduje się w [Załączniku D](#).

Inicjatywa	Punkt odniesienia
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
OECD	OECD-3B
UNGC	—
VPSHR	—

CZĘŚĆ B:

OKREŚLENIE, NA CZYM SPRAWOZDANIA MAJĄ SIĘ SKONCENTROWAĆ



PODANIE NAJISTOTNIEJSZYCH KWESTII

Należy wskazać najistotniejsze kwestie dotyczące poszanowania praw człowieka związane z działalnością przedsiębiorstwa oraz relacjami biznesowymi w okresie sprawozdawczym.

CEL

Jasne określenie kwestii z zakresu praw człowieka, na których będzie skoncentrowana pozostała część sprawozdania przedsiębiorstwa przygotowana na podstawie części C niniejszych Ram sprawozdawczości. Kwestie te powinny odnosić się do praw człowieka najbardziej zagrożonych najpoważniejszymi przypadkami negatywnego wpływu działalności i relacji biznesowych przedsiębiorstwa na ich realizację.

WYTYCZNE POMOCNICZE

Najistotniejsze dla danego przedsiębiorstwa kwestie z zakresu praw człowieka obejmują prawa człowieka w największym stopniu zagrożone najpoważniejszymi przypadkami negatywnego wpływu działalności lub relacji biznesowych tego przedsiębiorstwa. Pozostała część sprawozdania przedsiębiorstwa przygotowana na podstawie Ram sprawozdawczości będzie skoncentrowana na tym, jak przedsiębiorstwo rozumie te najistotniejsze kwestie i jak nimi zarządza.

Procesy identyfikacji najistotniejszych dla przedsiębiorstw kwestii z zakresu praw człowieka powinny być skoncentrowane na **najpoważniejszych potencjalnych przypadkach negatywnego wpływu na prawa człowieka:**

- A. Najpoważniejsze:** przypadki negatywnego wpływu, których skutki byłyby największe pod względem:
 - a. skali: ważkość wpływu na poszanowanie praw(a) człowieka; i/lub
 - b. zakresu: liczby osób, na które przedsiębiorstwo ma lub mogłoby mieć negatywny wpływ; i/lub
 - c. możliwości zastosowania środków zaradczych i naprawczych: stopnia, w jakim osobom dotkniętym wpływem może być przywrócona możliwość korzystania z danych praw/danego prawa.
- B. Potencjalne:** czyli takie przypadki wpływu, których wystąpienie w przyszłości jest prawdopodobne, przy czym często są to przypadki wpływu, które miały miejsce w przeszłości, ale nie tylko.
- C. Negatywne:** położenie nacisku raczej na unikanie naruszania praw człowieka niż niepowiązane inicjatywy wspierające lub promujące prawa człowieka.
- D. Przypadki wpływu na prawa człowieka:** położenie nacisku raczej na zagrożenia dla ludzi niż na zagrożenia dla działalności przedsiębiorstwa.

Każda z najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka może dotyczyć poszczególnych praw człowieka (takich jak wolność wypowiedzenia poglądów, wolność zrzeszania się, prawo do niedyskryminacji lub prawo do dostępu do wody i urządzeń sanitarnych). Może też dotyczyć bardziej ogólnych kategorii, odnoszących się do jednego z obszarów działalności przedsiębiorstwa, grupy osób, które potencjalnie mogą być dotknięte wpływem lub kontekstu, w jakim przedsiębiorstwo funkcjonuje, wiążących się z więcej niż jednym prawem człowieka (jak np. bezpieczeństwo i prawa człowieka, prawa ludności rdzennej, prawa człowieka związane z gruntem).

WYTYCZNE POMOCNICZE

Zrozumienie najistotniejszych dla przedsiębiorstwa kwestii z zakresu praw człowieka opiera się na procesie, w którym przedsiębiorstwo:

- identyfikuje pełny zakres praw człowieka, na które potencjalnie może mieć negatywny wpływ poprzez swoją działalność lub w wyniku swoich relacji biznesowych:
 - angażując w to wszystkie istotne funkcje i jednostki organizacyjne w całym przedsiębiorstwie;
 - uwzględniając punkt widzenia osób i grup, na które może mieć negatywny wpływ;
- nadaje priorytet przypadkom potencjalnego negatywnego wpływu, które zgodnie z definicją zawartą w Wytycznych ONZ byłyby najpoważniejsze, określając:
 - jaka byłaby waga wpływu;
 - jaki byłby zakres wpływu;
 - jak trudno byłoby naprawić powstałe szkody;
- w razie potrzeby dokładniej określa priorytety w odniesieniu do przypadków wpływu na podstawie ich względnego prawdopodobieństwa, pamiętając przy tym o przypadkach wpływu wysokiej wagi ale mało prawdopodobnych;
- angażuje wewnętrznych i zewnętrznych interesariuszy, aby wyjaśnić wnioski, do których doszło, a także sprawdzić, czy nie pominięto żadnych istotnych względów.

Jeśli liczba wstępnie zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii jest zbyt duża, aby przedsiębiorstwo mogło sporządzić na ich temat zwięzłe sprawozdanie, może ono wykorzystać elementy charakteryzujące „poważny wpływ” określone powyżej, aby zawęzić tę liczbę, np. koncentrując się na przypadkach wpływu, których zakres jest największy.

Identyfikacja najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka

Obowiązujące w przedsiębiorstwach procesy identyfikacji najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka powinny obejmować:

A. Nie tylko ich działalność, ale również ich relacje biznesowe, rozumiane m.in. jako relacje z partnerami biznesowymi przedsiębiorstw, przedsiębiorstwami w ich łańcuchu wartości (także tymi, z którymi są powiązane pośrednio) oraz wszelkimi innymi przedsiębiorstwami, podmiotami państwowymi lub innymi podmiotami, bezpośrednio powiązanymi z ich działalnością operacyjną, produktami czy usługami.

B. Pełny zakres pojedynczych osób lub grup, które mogą być dotknięte wpływem przedsiębiorstwa w związku z jego działalnością lub relacjami biznesowymi, w tym:

- I. pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez przedsiębiorstwo i pracowników kontraktowych;
- II. pracowników zatrudnionych bezpośrednio i pracowników kontraktowych przedsiębiorstw, które wnoszą swój wkład.

Niektóre grupy mogą być szczególnie narażone na negatywny wpływ w pewnych okolicznościach, np. ludność rdzenna, dzieci, kobiety lub grupy etniczne.

C. Przypadki negatywnego wpływu, który przedsiębiorstwo może powodować, do którego może się ono przyczyniać lub który może być powiązany z jego działalnością, produktami lub usługami, ale do którego samo przedsiębiorstwo nie przyczynia się. Więcej informacji na temat rozumienia różnych powiązań przedsiębiorstwa z wpływem na prawa człowieka można znaleźć w komentarzu do Wytycznej ONZ 19 oraz dokumencie „*Odpowiedzialność przedsiębiorstw za przestrzeganie praw człowieka: Wytyczne interpretacyjne*”.

Jeśli przedsiębiorstwo zidentyfikuje nową kwestię z zakresu praw człowieka po zakończeniu okresu sprawozdawczego, ale przed opublikowaniem sprawozdania, powinno ująć ten fakt w sprawozdaniu. Przedsiębiorstwo powinno zastosować pytania zawarte w Ramach sprawozdawczości w odniesieniu do tej nowej najistotniejszej kwestii, w taki sam sposób, jak gdyby zaistniała w okresie sprawozdawczym. Jeśli ze względu na ograniczenia czasowe przedsiębiorstwo nie jest w stanie zrozumieć i zareagować na tę nową najistotniejszą kwestię w sposób wystarczający, by odpowiedzieć na te same pytania zawarte w Ramach sprawozdawczości jak to miało miejsce w przypadku innych kwestii, przedsiębiorstwo powinno to wyjaśnić.

Przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie może zidentyfikować pewne poważne przypadki negatywnego wpływu na prawa człowieka, które miały miejsce w okresie sprawozdawczym, ale które nie odnoszą się do jednej z najistotniejszych kwestii ponieważ były to przypadki odosobnione i jest mało prawdopodobne, że powtórzą się. Sekcja B4 zawiera wytyczne dla przedsiębiorstwa dotyczące włączania takich przypadków negatywnego wpływu do swoich sprawozdań.

W sekcji 7 części „Informacje ogólne” Ram sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka wyjaśniono powiązanie między najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka a koncepcją istotności (oryg. *materiality*), a także w jaki sposób te dwie koncepcje można stosować jednocześnie, gdy ujawniane informacje na temat poszanowania praw człowieka stanowią część sprawozdania o szerszej tematyce, w którym nacisk położony jest przede wszystkim na istotności (oryg. *materiality*).

ISTOTNE INFORMACJE

Istotne informacje to m.in.:

- ✓ Jakie najistotniejsze kwestie z zakresu praw człowieka zidentyfikowało przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie, na temat których będzie udzielało odpowiedzi w ramach części C.

WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Wytyczna ONZ 18 stanowi, że:

„Aby zmierzyć zagrożenia dla praw człowieka, przedsiębiorstwa powinny zidentyfikować i ocenić wszelkiego rodzaju już istniejący i potencjalny negatywny wpływ na prawa człowieka, z którym mogą mieć związek albo poprzez swoją własną działalność, albo w wyniku swoich relacji biznesowych. Proces ten powinien:

- (a) korzystać z doświadczeń i wiedzy w zakresie praw człowieka, zarówno tej dostępnej wewnątrz przedsiębiorstwa, jak i/lub niezależnej, czerpanej z zewnątrz;*
- (b) obejmować rzetelne konsultacje z grupami potencjalnie dotkniętymi takim wpływem oraz innymi interesariuszami, odpowiednio do wielkości przedsiębiorstwa oraz charakteru i kontekstu jego działalności.”*

Komentarz do Wytycznej ONZ 18 stanowi, że:

„Pierwszym krokiem w przeprowadzaniu due diligence w zakresie praw człowieka jest zidentyfikowanie i ocena charakteru istniejącego i potencjalnego negatywnego wpływu na poszanowanie praw człowieka, z którym przedsiębiorstwo może mieć związek. Ma to na celu zrozumienie konkretnego wpływu na konkretnych ludzi, w określonym, konkretnym kontekście działalności. Zazwyczaj obejmuje to ocenę kontekstu pod kątem praw człowieka, jeśli to możliwe – jeszcze przed rozpoczęciem planowanej działalności, zidentyfikowanie osób i/lub grup osób, na które przedsiębiorstwo może mieć wpływ; sporządzenie katalogu standardów i kwestii z zakresu praw człowieka, które mają tu znaczenie i dokonanie oceny, w jaki sposób planowana działalność i związane z nią relacje biznesowe mogą wpłynąć negatywnie pod względem poszanowania praw człowieka na osoby wcześniej zidentyfikowane.

Podczas tego procesu przedsiębiorstwo powinno zwracać szczególną uwagę na wszelki wpływ na poszanowanie praw człowieka wobec osób z grup lub populacji, które mogą być szczególnie wrażliwe lub narażone na ryzyko marginalizacji, mając też należyty wzgląd na różne rodzaje ryzyka, z jakimi mogą się zetknąć kobiety i mężczyźni.”

Wytyczna ONZ 24 stanowi, że:

„Jeśli dla właściwej reakcji konieczne jest uszeregowanie według ważności istniejących i potencjalnych przypadków negatywnego wpływu na prawa człowieka, przedsiębiorstwa powinny starać się zapobiegać i ograniczać te najpoważniejsze lub w przypadku których opóźnienie reakcji mogłoby sprawić, że stałyby się niemożliwe do naprawienia.”

Komentarz do Wytycznej ONZ 24 stanowi, że:

„Chociaż przedsiębiorstwa powinny reagować na wszystkie przypadki negatywnego wpływu na prawa człowieka, nie zawsze jest możliwe reagowanie na nie jednocześnie. W przypadku braku konkretnych wskazań prawnych, jeśli konieczne jest ustalenie priorytetów, przedsiębiorstwa powinny zacząć od najpoważniejszych przypadków, biorąc pod uwagę fakt, że opóźnienie reakcji może wpłynąć negatywnie na możliwość zastosowania środków zaradczych i naprawczych. Skala oddziaływania nie jest tu pojęciem bezwzględny, powinna być raczej oceniana na tle innych przypadków negatywnego wpływu na realizację praw człowieka zidentyfikowanych przez przedsiębiorstwo.”

Wytyczne interpretacyjne do dokumentu *„Odpowiedzialność przedsiębiorstw za przestrzeganie praw człowieka stanowią, iż „prawa człowieka najistotniejsze dla przedsiębiorstwa to te, których poszanowanie jest najbardziej zagrożone. Zazwyczaj różnią się w zależności od sektora i kontekstu, w jakim przedsiębiorstwo funkcjonuje. Wytyczne ONZ wyraźnie stanowią, że przedsiębiorstwo nie powinno koncentrować się wyłącznie na najistotniejszych kwestiach z zakresu praw człowieka i ignorować innych, jakie mogą się wyłonić. Ale z logicznego punktu widzenia najistotniejsze prawa będą te, na których skoncentruje swoje główne wysiłki.”*



OKREŚLANIE NAJISTOTNIEJSZYCH KWESTII

Należy opisać, w jaki sposób najistotniejsze kwestie z zakresu praw człowieka zostały określone; w tym, jaki był ewentualny wkład interesariuszy.

CEL

Umożliwienie czytelnikowi sprawozdań sporządzonych przez przedsiębiorstwo zrozumienia podstawowych procesów, w wyniku których przedsiębiorstwo zidentyfikowało najistotniejsze kwestie z zakresu praw człowieka, na temat których sporządziło sprawozdania, a także głównych czynników, na których procesy te opierały się.

WYTYCZNE POMOCNICZE

W wytycznych do sekcji B1 opisano główne kryteria, którymi należy się kierować w procesie identyfikacji najistotniejszych dla przedsiębiorstwa kwestii z zakresu praw człowieka. Przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie powinno opisać w niniejszej sekcji, w jaki sposób kryteria te pomogły im w identyfikacji najistotniejszych kwestii.

Ważne będzie również poinformowanie, w jaki sposób wkład interesariuszy wpłynął na zrozumienie przez przedsiębiorstwo najistotniejszych dla niego kwestii z zakresu praw człowieka. W takim przypadku informacje o wkładzie interesariuszy potencjalnie dotkniętych wpływem będą szczególnie istotne, ponieważ spojrzenie z ich punktu widzenia może przynieść ważne spostrzeżenia i przyczynić się do zrozumienia przypadków potencjalnego wpływu, które w przeciwnym razie nie byłyby oczywiste dla przedsiębiorstwa.

Angażowanie interesariuszy potencjalnie dotkniętych wpływem zwykle ma miejsce na poziomie lokalnym i może być elementem procesu należytej staranności w zakresie praw człowieka lub innych bieżących działań przedsiębiorstwa. W przypadku większych przedsiębiorstw może to oznaczać różne procesy angażowania różnych interesariuszy w zależności od jednostek biznesowych lub placówek krajowych. Przedsiębiorstwa, zwłaszcza te mniejsze, które nie mogą łatwo bezpośrednio zaangażować interesariuszy, mogą poszukać rozsądnej alternatywy, takiej jak konsultacje z szeregiem wiarygodnych, niezależnych ekspertów, dzięki którym mogą poznać prawdopodobne lub typowe punkty widzenia osób, które mogą zostać dotknięte wpływem przedsiębiorstwa.

Dla przedsiębiorstw sporządzających sprawozdania korzystne byłoby zaangażowanie w dokonanie ogólnej oceny najistotniejszych dla nich kwestii interesariuszy będących ekspertami. Są to interesariusze posiadający ogólną wiedzę na temat ryzyk dla praw człowieka w branży przedsiębiorstwa lub w obszarach jego działalności. Może do nich należeć zarówno personel przedsiębiorstwa, jak i eksperci zewnętrzeni. Konsultacje z tymi interesariuszami mogą być pomocne w zapewnieniu, że wnioski przedsiębiorstwa co do tego, które zagrożenia dla praw człowieka są najistotniejsze dla jego działalności są zasadne i są postrzegane jako takie.

Więcej informacji na temat różnych rodzajów interesariuszy, którzy są szczególnie istotni w odniesieniu do realizacji praw człowieka przez przedsiębiorstwo, można znaleźć w wytycznych pomocniczych do pytania C2.

ISTOTNE INFORMACJE

Istotne informacje to m.in.:

- ✓ Kluczowe aspekty procesu, dzięki któremu przedsiębiorstwo określiło podaną listę najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka, na których będzie skoncentrowana pozostała część sprawozdania.
- ✓ Główne czynniki, na których opiera się ocena najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka dokonana przez przedsiębiorstwo, ze szczególnym uwzględnieniem wagi i prawdopodobieństwa (zob. B1).
- ✓ Czy i w jaki sposób wkład interesariuszy, a w szczególności wkład interesariuszy potencjalnie dotkniętych wpływem przedsiębiorstwa, został uwzględniony przy identyfikacji najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka?
- ✓ Jaką rolę odegrało kierownictwo wyższego szczebla i zarząd w identyfikacji i/lub uzgadnianiu najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka?

Przy udzielaniu odpowiedzi przez przedsiębiorstwo istotne mogą być także następujące dodatkowe informacje:

- ✓ Czy zaszły jakiegokolwiek zmiany w procesie identyfikacji najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka od ostatniego okresu sprawozdawczego?
- ✓ Jakie były powody zmian najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka przedstawianych w sprawozdaniu, jakie zaszły od ostatniego okresu sprawozdawczego?
- ✓ Jeśli czytelnicy mogliby zasadnie oczekiwać, iż pewne inne kwestie zostaną uwzględnione jako najistotniejsze dla przedsiębiorstwa kwestie z zakresu praw człowieka, z jakiego powodu kwestie te nie zostały uwzględnione w sprawozdaniu?

WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Wytyczna ONZ 18 stanowi, że:

„Aby zmierzyć zagrożenia dla praw człowieka, przedsiębiorstwa powinny zidentyfikować i ocenić wszelkiego rodzaju już istniejący i potencjalny negatywny wpływ na prawa człowieka, z którym mogą mieć związek albo poprzez swoją własną działalność, albo w wyniku swoich relacji biznesowych. Proces ten powinien: korzystać z doświadczeń i wiedzy w zakresie praw człowieka, zarówno tej dostępnej wewnątrz przedsiębiorstwa, jak i/lub niezależnej, czerpanej z zewnątrz; obejmować rzetelne konsultacje z grupami potencjalnie dotkniętymi takim wpływem oraz innymi interesariuszami, odpowiednio do wielkości przedsiębiorstwa oraz charakteru i kontekstu jego działalności.”

Komentarz do Wytycznej ONZ 18 stanowi, że:

„Aby dokładnie ocenić swój wpływ na poszanowanie praw człowieka, przedsiębiorstwa powinny starać się zrozumieć niepokoje interesariuszy, którzy potencjalnie mogą być nim dotknięci, konsultując się z nimi bezpośrednio, biorąc pod uwagę barierę językową i inne możliwe bariery utrudniające skuteczny kontakt z nimi. W sytuacji, gdy takie konsultacje nie są możliwe, przedsiębiorstwa powinny rozważyć rozsądne alternatywy, takie jak konsultacje z wiarygodnymi, niezależnymi ekspertami, w tym obrońcami praw człowieka i innymi przedstawicielami społeczeństwa obywatelskiego.”



WYBÓR NAJISTOTNIEJSZYCH LOKALIZACJI GEOGRAFICZNYCH

Jeśli sprawozdania składane na temat najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka koncentrują się na określonych lokalizacjach geograficznych, należy wytłumaczyć, dlaczego dokonano takiego wyboru.

CEL

W przypadku przedsiębiorstw, które sporządzając sprawozdania skupiają się na wybranych lokalizacjach geograficznych, celem niniejszej sekcji jest wyjaśnienie podstaw tej decyzji oraz zasad dokonania wyboru konkretnych wybranych lokalizacji geograficznych.

WYTYCZNE POMOCNICZE

Nie każde przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie musi wybierać określone lokalizacje geograficzne, na których będzie skoncentrowane jego sprawozdanie. Jest to opcja, którą niektóre przedsiębiorstwa – zwłaszcza duże firmy, które posiadają wiele jednostek biznesowych i/lub prowadzą działalność w różnych kontekstach – mogą wybrać w celu zapewnienia, by ich sprawozdania były związane i na temat.

Najistotniejsze lokalizacje geograficzne należy wybierać mając na uwadze przede wszystkim zagrożenia dla praw człowieka i dlatego należy wybierać takie lokalizacje geograficzne, w których najistotniejsze kwestie, które mają być ujęte w sprawozdaniu, mają największe znaczenie. To znaczenie może wynikać z następujących czynników:

- a. lokalny kontekst konfliktu lub innych słabych punktów reguły prawa, które stwarzają podwyższone ryzyko dla poszanowania praw człowieka;
- b. szczególna wrażliwość niektórych grup w danej lokalizacji na przypadki wpływu na ich odnośne prawa człowieka, np. z powodu dyskryminujących przepisów lub praktyk społecznych;
- c. korupcja lub inne czynniki, które podwyższają ryzyko dla poszanowania odnośnych praw człowieka w związku z działaniami dostawców lub innych partnerów biznesowych.

Wyjaśnienie wyboru lokalizacji geograficznych ze względu na zagrożenia dla praw człowieka może przy okazji podnieść uwrażliwienie, np. jeśli wybór ten może być postrzegany jako sugerujący krytykę konkretnego rządu. W takim przypadku przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie może uznać za przydatne odniesienie się do źródeł osób trzecich jako podstawy swojego wyboru, np. podkreślając zainteresowanie interesariuszy (w tym interesariuszy lokalnych) tym, jak jedna lub więcej najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka jest przestrzeganych w danym kraju lub regionie; lub odnosząc się do publicznych ocen kontekstu poszanowania praw człowieka dokonanych przez stowarzyszenie branżowe, rząd lub organizację międzynarodową.

Przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie może wybrać te same najistotniejsze lokalizacje geograficzne w celu przedstawienia wszystkich najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka, na temat których sporządza sprawozdanie, może też wybrać różne lokalizacje geograficzne dla różnych kwestii.

Niektóre przedsiębiorstwa mogą nie chcieć koncentrować całości swoich sprawozdań na temat najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka na określonych lokalizacjach geograficznych, ale będą wolały podawać przykłady z różnych lokalizacji. Zasada, według której należy wybierać przykłady, powinna być taka sama: przykłady powinny raczej dotyczyć lokalizacji, w których istnieją prawdziwe wyzwania, a nie tych, w których dana kwestia stanowi niewielki problem lub łatwo ją rozwiązać. To właśnie w odniesieniu do trudnych sytuacji przedsiębiorstwo może najlepiej wykazać, że jego wysiłki w celu zapewnienia poszanowania praw człowieka są znaczące i skuteczne. Jeśli przedsiębiorstwo poda przykład z lokalizacji, w której najistotniejsza kwestia nie stanowi dużego problemu, powinno wskazać powód takiego wyboru, np. jeśli przykład pokazuje ważną innowację lub podejście, które przedsiębiorstwo będzie wprowadzać w innych lokalizacjach geograficznych.

ISTOTNE INFORMACJE

Istotne informacje dla przedsiębiorstw koncentrujących się w swoich sprawozdaniach na określonych lokalizacjach geograficznych to m.in.:

- ✓ Które lokalizacje geograficzne uwzględnione w sprawozdaniu odnoszą się do których najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka?
- ✓ Powody wyboru tych lokalizacji geograficznych, z należyтым uwzględnieniem znaczenia zagrożeń dla praw człowieka.

Przy udzielaniu odpowiedzi przez przedsiębiorstwo istotne mogą być także następujące dodatkowe informacje:

- ✓ Kluczowe aspekty procesu dokonanego wyboru określonych lokalizacji geograficznych.
- ✓ Czy i w jaki sposób wkład interesariuszy, a w szczególności wkład interesariuszy potencjalnie dotkniętych wpływem przedsiębiorstwa, został uwzględniony przy identyfikacji wybranych lokalizacji geograficznych?
- ✓ Jaką rolę odegrało kierownictwo wyższego szczebla i zarząd w identyfikacji i/lub uzgadnianiu określonych lokalizacji geograficznych?

WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Wytyczna ONZ 21 stanowi, że:

„Przedsiębiorstwa, których działalność lub kontekst, w jakim funkcjonują, stwarzają ryzyko poważnego negatywnego wpływu na prawa człowieka, powinny składać formalne sprawozdania z tego, jak reagują na te problemy.”



DODATKOWE POWAŻNE PRZYPADKI NEGATYWNEGO WPŁYWU

Należy zidentyfikować wszelkie poważne przypadki negatywnego wpływu na prawa człowieka, jakie miały miejsce lub w odniesieniu do których nadal prowadzone były działania naprawcze w okresie sprawozdawczym, ale które nie należały do najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka, i wytłumaczyć, jakie działania naprawcze zostały w odniesieniu do nich zastosowane.

CEL

Umożliwienie przedsiębiorstwu przedstawienia w sprawozdaniu, jak zareagowały na poważne przypadki negatywnego wpływu niezwiązane z najistotniejszymi dla nich kwestiami z zakresu praw człowieka, zatem różniące się od poważnych przypadków wpływu związanych z najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka, na temat których będą podawały informacje w odpowiedzi na pytania w części C niniejszych Ram sprawozdawczości.

WYTYCZNE POMOCNICZE

W tym punkcie przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie może wyjaśnić, w jaki sposób reaguje na poważne przypadki negatywnego wpływu, z którym przedsiębiorstwo miało związek:

- które miały miejsce w okresie sprawozdawczym, ale nie są związane z najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka, na temat których przedsiębiorstwo podaje informacje w ramach części C;
- które miały miejsce przed okresem sprawozdawczym i w odniesieniu do których nadal trwają działania naprawcze, ale nie są związane z najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka, na temat których przedsiębiorstwo podaje informacje w ramach części C.

Jeśli żaden z powyższych przypadków nie ma zastosowania, przedsiębiorstwo nie musi udzielać informacji w tej sekcji Ram sprawozdawczości. Pytania C3.2, C4.3 oraz C6.5 dają przedsiębiorstwu możliwość umieszczenia w sprawozdaniu informacji o poważnych przypadkach negatywnego wpływu, które są powiązane z najistotniejszymi dla niego kwestiami w zakresie praw człowieka.

W wyjątkowych okolicznościach przedsiębiorstwo może nie móc ujawnić pewnych informacji, których podanie byłoby konieczne, aby dokładnie spełnić wymóg informacyjny niniejszego punktu Ram sprawozdawczości. W takich przypadkach przedsiębiorstwo powinno wskazywać rodzaj informacji, którą pominięto, i wyjaśnić powody jej pominięcia, np. zagrożenie dla praw człowieka w odniesieniu do interesariuszy, szczególne i uzasadnione zakazy prawne, ograniczenia związane z zachowaniem poufności lub niedostępność wiarygodnych informacji. W przypadku gdy przedsiębiorstwo nie może ujawnić szczegółowej lub bezpośredniej informacji, powinno, w miarę możliwości, podać je zbiorczo lub w anonimowej formie w celu uniknięcia znaczących luk w podawanych informacjach.

ISTOTNE INFORMACJE

Przedsiębiorstwo, które wymienia dodatkowe poważne przypadki negatywnego wpływu w tym punkcie, może skorzystać z odpowiednich pytań z części C, aby wytłumaczyć te przypadki wpływu oraz sposób, w jaki na nie zareagowano, może też zdecydować się na wyjaśnienie ich w inny sposób. W przypadku odrębnego wyjaśnienia należy uwzględnić następujące istotne informacje:

- ✓ Jaki jest związek przedsiębiorstwa z wpływem?
- ✓ Jaka była natychmiastowa reakcja na ten wpływ, gdy został już zidentyfikowany?
- ✓ Kroki podjęte w celu zapewnienia lub pomocy w zapewnieniu środków naprawczych osobom lub grupom dotkniętym wpływem (jeśli przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie spowodowało ten wpływ lub się do niego przyczyniło).
- ✓ Wysiłki podjęte w celu zapewnienia, by wpływ nie trwał nadal i nie wystąpił powtórnie.

Jeśli przedsiębiorstwo podało już wyjaśnienie swojej reakcji na dany przypadek wpływu w odrębnym lub wcześniejszym publicznie dostępnym dokumencie, może podać krótkie streszczenie oraz link lub odniesienie do tego dokumentu, o ile jest on łatwo dostępny.

WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Wytyczna ONZ 21 stanowi, że:

„Przedsiębiorstwa, których działalność lub kontekst, w jakim funkcjonują, stwarzają ryzyko poważnego negatywnego wpływu na prawa człowieka, powinny składać formalne sprawozdania z tego, jak reagują na te problemy. We wszystkich przypadkach przekaz:

- (a) powinien mieć formę i częstotliwość odpowiadające wadze negatywnego wpływu na prawa człowieka i być dostępny dla tych, do których przekaz ten jest skierowany;*
- (b) powinien dostarczać informacji wystarczających do tego, by ocenić, czy reakcja przedsiębiorstwa na konkretny negatywny wpływ na prawa człowieka jest adekwatna;*
- (c) nie powinien stwarzać zagrożenia dla stron dotkniętych tym oddziaływaniem, dla pracowników, nie powinien też grozić naruszeniem uzasadnionych wymogów tajemnicy handlowej.”*

CZĘŚĆ C:

ZARZĄDZANIE NAJISTOTNIEJSZYM KWESTIAMI Z ZAKRESU PRAW CZŁOWIEKA



SZCZEGÓŁOWE POLITYKI

PYTANIE NADRZĘDNE

Czy przedsiębiorstwo posiada szczegółowe polityki dotyczące najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka, a jeśli tak, to jakie?

CEL

Poinformowanie czytelnika o wszelkich szczegółowych politykach obowiązujących w przedsiębiorstwie sporządzającym sprawozdanie – oprócz nadrzędnej w stosunku do nich publicznej deklaracji o zobowiązaniu do poszanowania praw człowieka – które są szczególnie istotne w odniesieniu do zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii. Przedstawiając czytelnikowi w zarysie główne elementy polityki lub odsyłając go do niej, przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie może pomóc czytelnikowi zrozumieć, skąd wynika podejście przedsiębiorstwa do zarządzania każdą najistotniejszą kwestią.

WYTYCZNE POMOCNICZE

Sekcja A1 niniejszych Ram sprawozdawczości dotyczy publicznej/publicznych deklaracji przedsiębiorstwa o zobowiązaniu do przestrzegania praw człowieka na poziomie ogólnym. Niniejsza sekcja dotyczy szczegółowych polityk lub postanowień polityki, które odnoszą się do najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka zidentyfikowanych w części B. Polityki te mogą być podane do publicznej wiadomości lub nie. Mogą one częściowo pokrywać się z publiczną deklaracją przedsiębiorstwa o zobowiązaniu, np. w zakresie, w jakim deklaracja ta obejmuje szczegółowe postanowienia związane z jedną z najistotniejszych kwestii. W takim przypadku pomocne byłoby wyjaśnienie tego w odpowiedzi na niniejsze pytanie.

W niektórych przypadkach szczegółowa polityka może odnosić się wyłącznie do najistotniejszej kwestii, na temat której przedsiębiorstwo podaje informacje w sprawozdaniu. Np. w przedsiębiorstwie sporządzającym sprawozdanie może obowiązywać polityka przeciwdziałania dyskryminacji, polityka dotycząca bezpieczeństwa i praw człowieka lub polityka prywatności danych, którą należałoby uwzględnić przy sporządzaniu sprawozdania na temat tych kwestii.

W innych przypadkach najistotniejszej kwestii może zostać poświęcone jedno postanowienie lub jedna sekcja w dokumencie o szerszej tematyce. Na przykład ogólna polityka kadrowa może zawierać postanowienia dotyczące prawa do wolności zrzeszania się i do negocjacji zbiorowych w odniesieniu do osób zatrudnionych bezpośrednio przez przedsiębiorstwo. Kodeks postępowania obowiązujący łańcuch dostaw może zawierać postanowienia dotyczące prawa do wolności zrzeszania się i do negocjacji zbiorowych w odniesieniu do pracowników i pracowników kontraktowych dostawców.

Szczegółowe polityki mogą być określone na poziomie korporacyjnym lub na poziomie poszczególnych jednostek biznesowych lub placówek regionalnych bądź krajowych, lub na obu tych poziomach, w zależności od wielkości i struktury przedsiębiorstwa oraz tego, na ile dana polityka jest, lub musi być, dostosowana do różnych obszarów działalności przedsiębiorstwa.

Niektóre przedsiębiorstwa sporządzające sprawozdania poza ogólną publiczną deklaracją o zobowiązaniu do poszanowania praw człowieka mogą nie posiadać szczegółowych polityk dotyczących najistotniejszych kwestii; w takim przypadku przedsiębiorstwa powinny to wyraźnie zaznaczyć. Inne przedsiębiorstwa sporządzające sprawozdania mogą planować wprowadzenie lub opracowywać takie polityki i to także byłaby istotna informacja, którą należałoby podać w sprawozdaniu.

ISTOTNE INFORMACJE

Przy udzielaniu odpowiedzi przez przedsiębiorstwo istotne mogą być następujące informacje:

- ✓ Jaki jest cel szczegółowej polityki/szczegółowych polityk i na co położony jest w niej/nich nacisk?

- ✓ Treść polityki/polityk (streszczenie i/lub link lub odniesienie do innego publicznie dostępnego dokumentu).
- ✓ Informacje na temat wszelkich wewnętrznych lub zewnętrznych procesów konsultacji, które były pomocne w opracowaniu polityki/polityk.
- ✓ Wyjaśnienie, kto ma realizować tę politykę/te polityki (np. osoby zatrudnione bezpośrednio przez przedsiębiorstwo, w tym szczególnie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, wykonawcy, dostawcy).
- ✓ Wyjaśnienie, do których praw człowieka odnosi/odnoszą się polityka/polityki (np. osób zatrudnionych bezpośrednio przez przedsiębiorstwo, pracowników kontraktowych, społeczności, konsumentów).
- ✓ Do którego stanowiska lub funkcji przypisana jest odpowiedzialność na poziomie operacyjnym za codzienną realizację polityki?
- ✓ Do którego stanowiska przypisana jest rozliczalność z realizacji polityki na najwyższym poziomie (w przypadku gdy jest to inne stanowisko niż to, do którego przypisana jest odpowiedzialność na poziomie operacyjnym)?

Odpowiedź udzielana na to pytanie przez przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie będzie pełniejsza, o ile będzie ono w stanie odpowiedzieć na poniższe pytania pomocnicze.

WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Wytyczna ONZ 16 stanowi, że:

„Podstawą do tego, by odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka stała się nieodłącznym elementem działań przedsiębiorstwa, powinno być złożenie przez nie zobowiązania do poszanowania praw człowieka w formie deklaracji dotyczącej polityki firmy. Deklaracja taka powinna: ...

(e) znajdować odzwierciedlenie w polityce i procedurach operacyjnych niezbędnych, by stała się ona częścią działań całego przedsiębiorstwa.”

PUNKTY ODNIESIENIA W INNYCH INICJATYWACH

Poniższe odniesienia mają pomóc osobom sporządzającym sprawozdanie w identyfikacji informacji istotnych przy udzielaniu odpowiedzi na niniejsze pytanie, a nie zastąpić powyższe wytyczne. Klucz do nazw wymienionych inicjatyw znajduje się w [Załączniku D](#).

Inicjatywa	Punkt odniesienia
DJSI	<i>W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka: Kryterium: Zarządzanie łańcuchem dostaw Pytanie: Środki do zarządzania ryzykiem Punkt danych: Standard/Polityka Kodeks postępowania dla dostawców Punkt danych: Klauzule umowy</i>
FTSE ESG	<i>W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka, elementy „Strategia i praktyka” oraz „Ilościowe, specyficzne dla sektora i dotyczące realizacji” związane ze zobowiązaniami dotyczącymi polityki przedsiębiorstwa, w ramach następujących tematów: Standardy pracy, Zdrowie i bezpieczeństwo, Prawa człowieka i wskaźniki społeczne, Kwestie społeczne w łańcuchu dostaw (oryg. <i>Social Supply Chain</i>), Odpowiedzialność za klienta</i>
GNI	<i>W przypadku gdy najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka są wolność wypowiedzania poglądów i/lub prywatność: Wytyczne dotyczące wdrażania: 2. Odpowiedzialne podejmowanie decyzji w przedsiębiorstwie – włączenie do działalności przedsiębiorstwa; 3. Wolność wypowiedzania poglądów; 4. Prywatność</i>
GRI	<i>W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka: Standard G4-DMAb (Polityki i zobowiązania)</i>
ICMM	<i>W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka: Zasada 1: Wymagane działania kluczowego kierownictwa (nieobowiązkowe przykłady z procedury weryfikacji ICMM): – Opracowanie i wdrożenie deklaracji przedsiębiorstwa dotyczących zasad i praktyk etycznego biznesu, do egzekwowania których zobowiązane jest kierownictwo. <i>W przypadku gdy odnosi się do polityki dotyczących określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka: Zasada 3</i></i>
OECD	<i>W przypadku gdy najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka są dostawa lub stosowanie minerałów z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka: OECD-1 oraz OECD-3</i>
UNGC	<i>W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka: Kryterium 3, kryterium 6, a w szczególności: – Odniesienie do zasad odnoszących międzynarodowych standardów pracy (konwencji MOP) i innych normatywnych aktów międzynarodowych w politykach przedsiębiorstwa</i>
VPSHR	<i>W przypadku gdy najistotniejszą kwestią z zakresu praw człowieka jest bezpieczeństwo i prawa człowieka: 2. Odnosne polityki, procedury i/lub wytyczne (lub wszelkie ich zmiany w stosunku do poprzedniego roku sprawozdawczego) dotyczące wdrożenia Dobrowolnych Zasad.</i>

C1: SZCZEGÓŁOWE POLITYKI

C1.1: PYTANIE POMOCNICZE

W jaki sposób przedsiębiorstwo wyjaśnia istotność i znaczenie tych polityk tym, którzy muszą je wdrażać?

CEL

Wyjaśnienie, jak szczegółowe polityki mające na celu zarządzanie najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka są komunikowane osobom, które muszą je wdrażać, tak by rozumiały, dlaczego ich wdrażanie jest ważne i co muszą robić, aby pomóc w stosowaniu ich w praktyce.

WYTYCZNE POMOCNICZE

Do osób biorących udział we wdrażaniu polityk mogą należeć osoby zatrudnione bezpośrednio przez przedsiębiorstwo, w tym osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, pracownicy kontraktowi, dostawcy, klienci biznesowi, partnerzy joint venture lub inni. Sposób poinformowania o polityce może być różny w zależności od grupy docelowej oraz tego, w jaki sposób polityka jest związana z ich szczególnymi obowiązkami. Np. polityka związana z prawem do niedyskryminacji może stawiać inne wymagania przed osobą rekrutującą pracowników, osobą przydzielającą kontrakty lokalnym dostawcom w regionie zróżnicowanym etnicznie i osobą prowadzącą sprawy dyscyplinarne.

ISTOTNE INFORMACJE

Przy udzielaniu odpowiedzi przez przedsiębiorstwo istotne mogą być następujące informacje:

- ✓ Jak polityka jest rozpowszechniana wśród osób, które muszą ją wdrażać (np. w formie pisemnej, na spotkaniach, na stronie internetowej)?
- ✓ Jakie sposoby są wykorzystywane, aby polityka stała się zrozumiała dla osób, które muszą ją wdrażać (np. tłumaczenie jej na różne języki, przekazanie wytycznych dotyczących wdrażania odnoszących się do szczególnych ról i obowiązków tych osób)?
- ✓ W jaki sposób znaczenie polityki jako części szerszej strategii biznesowej jest wyjaśniane osobom, które muszą ją wdrażać (np. informacje przekazywane przez kierownictwo najwyższego szczebla, dzielenie się informacjami na temat sukcesów lub niepowodzeń przy wdrażaniu)?
- ✓ Jakie prowadzone są szkolenia wspierające jej wdrażanie, w tym wszelkie szkolenia dostosowane do szczególnych ról i obowiązków uczestników?
- ✓ Jakie stosowane są bodźce motywacyjne dla pojedynczych osób lub partnerów biznesowych, aby zachęcić ich do wdrażania polityki w swojej pracy (np. okresowe oceny wdrażania polityki, nagrody i kary związane z sukcesem lub niepowodzeniem przy wdrażaniu, inne formy rozliczalności)?

WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Komentarz do Wytycznej ONZ 16 stanowi, że:

„komunikacja wewnętrzna w przedsiębiorstwie dotycząca deklaracji [o zobowiązaniu] oraz związanej z nią polityki firmy i procedur powinna jasno precyzować linie raportowania i system pociągania do odpowiedzialności w przypadku ich naruszenia; powinna być także poparta szkoleniami dla pracowników pełniących w przedsiębiorstwie funkcje istotne z tego punktu widzenia.”

PUNKTY ODNIESIENIA W INNYCH INICJATYWACH

Poniższe odniesienia mają pomóc osobom sporządzającym sprawozdanie w identyfikacji informacji istotnych przy udzielaniu odpowiedzi na niniejsze pytanie, a nie zastąpić powyższe wytyczne. Klucz do nazw wymienionych inicjatyw znajduje się w [Załączniku D](#).

Inicjatywa	Punkt odniesienia
DJSI	W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka: Kryterium: Kodeksy postępowania/Polityka zapewnienia zgodności/Polityka dotycząca korupcji i przekupstwa Pytanie: Kodeksy postępowania: Systemy/Procedura Pytanie: Kodeksy postępowania/Polityka przeciwdziałania korupcji i przekupstwu: Relacje biznesowe

FTSE ESG	<i>W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka: Kwestie społeczne w łańcuchu dostaw (oryg. Social Supply Chain): Strategia i praktyka – Polityka włączona do szkolenia dla osób odpowiedzialnych za zakupy w przedsiębiorstwie procesu dokonywania zakupów</i>
GNI	<i>W przypadku gdy najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka są wolność wypowiedzenia poglądów i/lub prywatność: Wytyczne dotyczące wdrażania: 2. Odpowiedzialne podejmowanie decyzji w przedsiębiorstwie – włączenie do działalności przedsiębiorstwa</i>
GRI	<i>W przypadku gdy najistotniejszą kwestią z zakresu praw człowieka jest bezpieczeństwo i prawa człowieka: G4-HR7 (a, b)</i>
ICMM	–
OECD	<i>W przypadku gdy najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka są dostawa lub stosowanie minerałów z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka: OECD-1A, OECD-1B, OECD-1D, OECD-3C</i>
UNGC	<i>W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka: Kryterium 4, a w szczególności: – Podnoszenie świadomości wewnątrz przedsiębiorstwa i szkolenie w zakresie praw człowieka dla kierownictwa i pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez przedsiębiorstwa.</i>
VPSHR	<i>W przypadku gdy najistotniejszą kwestią z zakresu praw człowieka jest bezpieczeństwo i prawa człowieka: 12. Przykłady pomocniczych działań informacyjnych, kształcenia i/lub szkolenia (i) odnośnego personelu, (ii) prywatnych służb ochrony, (iii) publicznych służb ochrony i/lub (iv) społeczeństwa obywatelskiego (np. lokalnych organizacji pozarządowych, grup społecznych). 7. Przykłady działań na rzecz podnoszenia świadomości na temat Dobrowolnych Zasad w całej organizacji lub w rządzie.</i>



ZAANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY

PYTANIE NADRZĘDNE

Jakie jest podejście przedsiębiorstwa do współpracy z interesariuszami w odniesieniu do każdej najistotniejszej kwestii z zakresu praw człowieka?

CEL

Wyjaśnienie czytelnikowi, w jaki sposób przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie poznaje opinie interesariuszy znających najistotniejsze kwestie, na temat których sporządza sprawozdanie, oraz w jaki sposób przedsiębiorstwo uwzględni te poglądy w swoich decyzjach i działaniach.

WYTYCZNE POMOCNICZE

Interesariusze są zazwyczaj definiowani jako osoby lub organizacje, które mogą mieć wpływ na działania i decyzje przedsiębiorstwa, lub na które działania i decyzje przedsiębiorstwa mogą mieć wpływ.

W kontekście odpowiedzialności za poszanowanie praw człowieka głównym celem angażowania interesariuszy jest zapewnienie pełnego zrozumienia tego, jak działania i decyzje przedsiębiorstwa mogą wpływać na pojedyncze osoby i grupy. Dlatego nacisk położony jest na interesariuszy, na których prawa człowieka przedsiębiorstwo może mieć negatywny wpływ, określanych w Wytycznych ONZ jako „interesariusze dotknięci wpływem przedsiębiorstwa” lub „interesariusze, którzy potencjalnie mogą być dotknięci wpływem przedsiębiorstwa”, a także na prawnych przedstawicieli tych osób lub grup.

Interesariusze, którzy potencjalnie mogą być dotknięci wpływem przedsiębiorstwa, to zarówno interesariusze wewnętrzni (np. osoby zatrudnione bezpośrednio przez przedsiębiorstwa, w tym na podstawie umowy o pracę, oraz pracownicy kontraktowi) jak i interesariusze zewnętrzni (np. pracownicy w łańcuchu dostaw, społeczność, konsumenci oraz końcowi użytkownicy produktów). Szczególną uwagę należy zwrócić na interesariuszy, którzy mogą być pokrzywdzeni przez los, odsunięci na margines lub wykluczeni ze społeczeństwa i w związku z tym szczególnie narażeni na negatywny wpływ przedsiębiorstwa, takich jak dzieci, kobiety, ludność rdzenna, osoby należące do mniejszości etnicznych lub innych, lub osoby niepełnosprawne.

Do interesariuszy należą także grupy społeczeństwa obywatelskiego, które aktywnie angażują się w kwestie praw człowieka związane z działalnością przedsiębiorstwa lub łańcuchem wartości, a także inne osoby posiadające wiedzę i doświadczenie w zakresie praw człowieka, dzięki czemu mogą pomóc przedsiębiorstwu zrozumieć jego istniejący i potencjalny wpływ na poszanowanie praw człowieka. Należą do nich także akcjonariusze, niezależnie od tego, czy są to inwestorzy odpowiedzialni społecznie, którzy aktywnie angażują się w kwestie z zakresu praw człowieka, czy inne osoby lub podmioty, których zyski finansowe mogą się zmniejszyć jeśli przedsiębiorstwo nie będzie skutecznie zarządzało zagrożeniami dla praw człowieka.

Niektóre przedsiębiorstwa mogą angażować tych samych interesariuszy zewnętrznych w odniesieniu do wszystkich najistotniejszych kwestii ujmowanych w sprawozdaniach lub wielu z nich. W takim przypadku przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie powinno dokładnie to wyjaśnić i opisać takie procesy angażowania w odpowiedzi na pytania C2.1 lub C2.2. W przypadku istnienia różnych procesów angażowania różnych grup interesariuszy lub w odniesieniu do różnych najistotniejszych kwestii, przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie również powinno to wyraźnie zaznaczyć. Przedsiębiorstwo może wyjaśnić swoje ogólne podejście do angażowania interesariuszy i podać bardziej szczegółowe informacje na ten temat lub odnośne przykłady w odpowiedzi na pytanie C2.2.

ISTOTNE INFORMACJE

Przy udzielaniu odpowiedzi przez przedsiębiorstwo istotne mogą być następujące informacje:

- ✓ Jaki jest pogląd przedsiębiorstwa na temat roli i istotności angażowania interesariuszy w odniesieniu do jego działań mających na celu spełnienie obowiązku poszanowania praw człowieka?
- ✓ Jakie obowiązują polityki dotyczące angażowania wewnętrznych i/lub zewnętrznych interesariuszy?
- ✓ Jakie są typowe (reprezentatywne) praktyki w zakresie angażowania interesariuszy (o ile nie są one bardziej szczegółowo opisane w odpowiedziach na pytania 2.1, 2.2 i 2.3)?
- ✓ Jakie są konkretne (reprezentatywne) praktyki w zakresie angażowania interesariuszy, na których prawa człowieka działalność przedsiębiorstwa lub jego relacje biznesowe mogą mieć bezpośredni wpływ (o ile nie są one bardziej szczegółowo opisane w odpowiedziach na pytania 2.1, 2.2 i 2.3)?
- ✓ Czy przedsiębiorstwo zawarło Globalne/ Międzynarodowe Umowy Ramowe z globalnymi federacjami związków zawodowych lub inne formalne porozumienia ze związkami zawodowymi reprezentującymi pracowników i/lub pracowników kontraktowych w odniesieniu do najistotniejszych kwestii?
- ✓ Czy przedsiębiorstwo dokonało innych trwałych ustaleń na poziomie korporacyjnym lub operacyjnym dotyczących angażowania interesariuszy w odniesieniu do zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii (np. stoły dialogu, komitety doradcze interesariuszy, grupy konsultacyjne)?
- ✓ Czy w okresie sprawozdawczym wprowadzono jakiegokolwiek zmiany w procesach angażowania interesariuszy (np. w celu uwzględnienia nowych form angażowania, nowych tematów, w odniesieniu do których zaistniała konieczność zaangażowania interesariuszy, nowych grup, które przedsiębiorstwo angażuje)?
- ✓ Czy przedsiębiorstwo zapewnia jakiegokolwiek szkolenia lub oferty w zakresie budowania potencjału, aby pomóc pracownikom we właściwy sposób i efektywnie angażować różnych interesariuszy?
- ✓ Czy przedsiębiorstwo bierze udział w jakichkolwiek zewnętrznych procesach, stanowiących pewną formę zaangażowania interesariuszy (np. krajowe lub międzynarodowe inicjatywy wielopodmiotowe lub lokalny dialog między przedsiębiorstwami z branży a związkami zawodowymi lub między przedsiębiorstwami z branży a społecznościami)?

Odpowiedź udzielana na to pytanie przez przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie będzie pełniejsza, o ile będzie ono w stanie odpowiedzieć na poniższe pytania pomocnicze.

WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Wytyczna ONZ 18 stanowi, że:

„Aby zmierzyć zagrożenia dla praw człowieka, przedsiębiorstwa powinny zidentyfikować i ocenić wszelkiego rodzaju już istniejący i potencjalny negatywny wpływ na prawa człowieka, z którym mogą mieć związek albo poprzez swoją własną działalność, albo w wyniku swoich relacji biznesowych. Proces ten powinien:

(b) obejmować rzetelne konsultacje z grupami potencjalnie dotkniętymi takim wpływem oraz innymi interesariuszami, odpowiednio do wielkości przedsiębiorstwa oraz charakteru i kontekstu jego działalności.”

Komentarz do Wytycznej ONZ 18 stanowi, że:

„Aby dokładnie ocenić swój wpływ na poszanowanie praw człowieka, przedsiębiorstwa powinny starać się zrozumieć niepokoje interesariuszy, którzy potencjalnie mogą być nim dotknięci, konsultując się z nimi bezpośrednio, biorąc pod uwagę barierę językową i inne możliwe bariery utrudniające skuteczny kontakt z nimi. W sytuacji, gdy takie konsultacje nie są możliwe, przedsiębiorstwa powinny rozważyć rozsądne alternatywy, takie jak konsultacje z wiarygodnymi, niezależnymi ekspertami, w tym obrońcami praw człowieka i innymi przedstawicielami społeczeństwa obywatelskiego.”

PUNKTY ODNIESIENIA W INNYCH INICJATYWACH

Poniższe odniesienia mają pomóc osobom sporządzającym sprawozdanie w identyfikacji informacji istotnych przy udzielaniu odpowiedzi na niniejsze pytanie, a nie zastąpić powyższe wytyczne. Klucz do nazw wymienionych inicjatyw znajduje się w [Załączniku D](#).

Inicjatywa	Punkt odniesienia
DJSI	W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka: Kryterium: Zaangażowanie interesariuszy Pytanie: Ład korporacyjny
FTSE ESG	W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka: Standardy pracy: Strategia i praktyka – Zaangażowanie pracowników w doskonalenie Prawa człowieka i wskaźniki społeczne: Strategia i praktyka – Zaangażowanie interesariuszy w zakresie konsultacji i sprawozdań
GNI	W przypadku gdy najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka są wolność wypowiedzania poglądów i/lub prywatność: Wytyczne dotyczące wdrażania: 5. Współpraca z wieloma interesariuszami – wewnętrzne forum doradcze; zewnętrzne fora wymiany wiedzy z udziałem wielu interesariuszy
GRI	W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka: G4-26
ICMM	W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka: Zasada 4: Wymagane działania kluczowego kierownictwa (nieobowiązkowe przykłady z procedury weryfikacji ICMM): – Konsultacje ze stronami zainteresowanymi i poszkodowanymi w trakcie identyfikacji, oceny i zarządzania wszystkimi znaczącymi przypadkami wpływu na społeczeństwo, ekonomię, środowisko, zdrowie i bezpieczeństwo, związanymi z działalnością przedsiębiorstwa. – Informowanie interesariuszy, którzy potencjalnie mogą być dotknięci wpływem, o znaczących zagrożeniach związanych z górnictwem oraz wydobywaniem i przetwarzaniem minerałów i metali oraz o środkach, jakie zostaną podjęte w celu skutecznego zarządzania potencjalnymi zagrożeniami. – Opracowywanie, utrzymywanie i testowanie skutecznych procedur reagowania w sytuacjach awaryjnych we współpracy z interesariuszami, którzy potencjalnie mogą być dotknięci wpływem. Zasada 9: Wymagane działania kluczowego kierownictwa (nieobowiązkowe przykłady z procedury weryfikacji ICMM): – Angażowanie na możliwie najwcześniejszym etapie interesariuszy, którzy prawdopodobnie mogą zostać dotknięci wpływem przedsiębiorstwa, w celu przedyskutowania kwestii i konfliktów dotyczących zarządzania wpływem na społeczeństwo i zareagowania na nie. – Zapewnienie odpowiednich systemów mających na celu ciągłą interakcję z interesariuszami dotkniętymi wpływem przedsiębiorstwa, w tym zagwarantowanie, by mniejszości i inne grupy odsunięte na margines miały dostęp do należnych i odpowiednich pod względem kulturowym sposobów zaangażowania. Zasada 10: Wymagane działania kluczowego kierownictwa (nieobowiązkowe przykłady z procedury weryfikacji ICMM): – Angażowanie interesariuszy i udzielanie im odpowiedzi w procesie otwartych konsultacji.
OECD	W przypadku gdy najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka są dostawa lub stosowanie minerałów z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka: OECD-1A, OECD-2 oraz OECD-3

UNGC	<p>W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka:</p> <p>Kryterium 21, a w szczególności:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Konsultacje z interesariuszami przy rozwiązywaniu dylematów i problemów dotyczących wdrażania, a także zaproszenie ich do czynnego udziału w ocenie wyników w zakresie realizacji, w odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka. <p>Kryterium 6, a w szczególności:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Współpraca strukturalna ze światowym związkiem, jeśli to możliwe poprzez zawarcie Globalnej/Międzynarodowej Umowy Ramowej, w zakresie określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka <p>Kryterium 7, a w szczególności:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Mechanizm dialogu ze związkami zawodowymi, mający na celu regularne omawianie i weryfikację postępów przedsiębiorstwa w zakresie realizacji standardów pracy.
VPSHR	—

C2: ZAANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY

C2.1: PYTANIE POMOCNICZE

W jaki sposób przedsiębiorstwo określa interesariuszy, z którymi ma współpracować w odniesieniu do każdej najistotniejszej kwestii z zakresu praw człowieka oraz kiedy i w jaki sposób to robić?

CEL

Poinformowanie czytelnika o zasadach leżących u podstaw decyzji przedsiębiorstwa dotyczących angażowania interesariuszy w odniesieniu do każdej najistotniejszej kwestii.

WYTYCZNE POMOCNICZE

Odpowiedzi na to pytanie mogą dotyczyć angażowania różnego rodzaju interesariuszy (zob. wytyczne do C2), o ile to zaangażowanie odnosi się do zrozumienia lub rozwiązania najistotniejszych kwestii, na temat których przedsiębiorstwo sporządza sprawozdanie. W szczególności istotne będzie włączenie informacji o zaangażowaniu interesariuszy (potencjalnie) dotkniętych wpływem przedsiębiorstwa i/lub ich prawnymi przedstawicielami w odniesieniu do tych kwestii.

ISTOTNE INFORMACJE

Przy udzielaniu odpowiedzi przez przedsiębiorstwo istotne mogą być następujące informacje:

- ✓ Jak przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie identyfikuje interesariuszy, w tym interesariuszy, którzy potencjalnie mogą być dotknięci wpływem przedsiębiorstwa (np. w procesie planowania, opartym na wewnętrznych lub zewnętrznych wytycznych)?
- ✓ Z jakiego powodu/kiedy/jak często przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie angażuje interesariuszy w odniesieniu do najistotniejszych kwestii (np. czy w pewnych momentach realizacji projektu lub procesu biznesowego, regularnie (np. w ramach grupy doradczej, dialogu między kierownictwem a związkiem zawodowym lub stołów dialogu ze społecznościami), w reakcji na wymogi prawne lub inne, w reakcji na wnioski interesariuszy)?
- ✓ Czy i w jaki sposób interesariusze lub grupy interesariuszy, w tym interesariusze, którzy potencjalnie mogą być dotknięci wpływem przedsiębiorstwa lub ich prawni przedstawiciele, mogą sami inicjować kontakty z przedsiębiorstwem sporządzającym sprawozdanie w odniesieniu do którejkolwiek lub wszystkich z najistotniejszych kwestii?
- ✓ Jakie cele są określone dla procesów angażowania (np. w celu przekazania informacji, poznania poglądów, współpracy, osiągnięcia porozumienia)?

WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Komentarz do Wytycznej ONZ 18 stanowi, że:

„Aby dokładnie ocenić swój wpływ na poszanowanie praw człowieka, przedsiębiorstwa powinny starać się zrozumieć niepokoje interesariuszy, którzy potencjalnie mogą być nim dotknięci, konsultując się z nimi bezpośrednio, biorąc pod uwagę barierę językową i inne możliwe bariery utrudniające skuteczny kontakt z nimi. W sytuacji, gdy takie konsultacje nie są możliwe, przedsiębiorstwa powinny rozważyć rozsądne alternatywy, takie jak konsultacje z wiarygodnymi, niezależnymi ekspertami, w tym obrońcami praw człowieka i innymi przedstawicielami społeczeństwa obywatelskiego.”

PUNKTY ODNIESIENIA W INNYCH INICJATYWACH

Poniższe odniesienia mają pomóc osobom sporządzającym sprawozdanie w identyfikacji informacji istotnych przy udzielaniu odpowiedzi na niniejsze pytanie, a nie zastąpić powyższe wytyczne. Klucz do nazw wymienionych inicjatyw znajduje się w [Załączniku D](#).

Inicjatywa	Punkt odniesienia
DJSI	W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka: Kryterium: Zaangażowanie interesariuszy Pytanie: Wdrażanie; Punkt danych: Profile interesariuszy, proces angażowania
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka: G4-25
ICMM	—
OECD	W przypadku gdy najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka są dostawa lub stosowanie minerałów z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka: OECD-2A oraz B
UNGC	—
VPSHR	—

C2: ZAANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY

C2.2: PYTANIE POMOCNICZE

Z którymi interesariuszami przedsiębiorstwo podjęło współpracę w odniesieniu do każdej najistotniejszej kwestii w okresie sprawozdawczym i dlaczego?

CEL

Przedstawienie konkretnych przykładów angażowania interesariuszy przez przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie w odniesieniu do każdej najistotniejszej kwestii oraz przyczyn takiego zaangażowania.

WYTYCZNE POMOCNICZE

Wytyczne pomocnicze do pytania C2 określają różnego rodzaju interesariuszy, którzy mają związek z realizacją praw człowieka przez przedsiębiorstwo. W szczególności istotne będzie włączenie informacji lub przykładów dotyczących zaangażowania interesariuszy, którzy potencjalnie mogą być dotknięci wpływem przedsiębiorstwa.

Czasami niewłaściwe będzie wskazanie konkretnych osób lub grup zaangażowanych przez przedsiębiorstwo, jeśli może to stanowić zagrożenie dla nich. W takim przypadku bardziej odpowiednie będzie podanie informacji o rodzajach zaangażowanych interesariuszy oraz ogólnych celach, dla których zostali zaangażowani.

Przykłady powinny raczej dotyczyć lokalizacji, w których istnieją prawdziwe wyzwania, a nie tych, w których dana kwestia stanowi niewielki problem lub łatwo ją rozwiązać. Jeśli przedsiębiorstwo poda przykład z lokalizacji, w której najistotniejsza kwestia nie stanowi dużego problemu, powinno wskazać powód takiego wyboru, np. jeśli przykład pokazuje ważną innowację lub podejście, które przedsiębiorstwo będzie wprowadzać w innych lokalizacjach geograficznych. Podsumowując, przykłady powinny być adekwatne i reprezentatywne dla wyników przedsiębiorstwa w zakresie realizacji praw człowieka; jeśli tak nie jest, należy wyjaśnić, dlaczego.

ISTOTNE INFORMACJE

Przy udzielaniu odpowiedzi przez przedsiębiorstwo istotne mogą być następujące informacje:

- ✓ Jakie konkretne organizacje, grupy lub rodzaje interesariuszy zostały zaangażowane w konkretnych kontekstach funkcjonowania przedsiębiorstwa, w odniesieniu do jednej lub więcej najistotniejszych kwestii, ze szczególnym zwróceniem uwagi na interesariuszy, którzy potencjalnie mogą być dotknięci wpływem przedsiębiorstwa?
- ✓ Jakie były ogólne przesłanki do zaangażowania?
- ✓ Jakie były poszczególne cele różnego rodzaju zaangażowania oraz w jakim stopniu te cele zostały osiągnięte lub jakie postępy poczyniono w ich realizacji?
- ✓ Czy przypadki zaangażowania były pojedynczymi wydarzeniami, czy też miały miejsce w ramach ciągłego procesu angażowania?
- ✓ Wszelkie informacje na temat tego, jak te procesy angażowania odzwierciedlają ogólne podejście przedsiębiorstwa do zaangażowania interesariuszy, opisane w odpowiedzi na pytanie C2.1.

WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Komentarz do Wytycznej ONZ 18 stanowi, że:

„Aby dokładnie ocenić swój wpływ na poszanowanie praw człowieka, przedsiębiorstwa powinny starać się zrozumieć niepokoje interesariuszy, którzy potencjalnie mogą być nim dotknięci, konsultując się z nimi bezpośrednio, biorąc pod uwagę barierę językową i inne możliwe bariery utrudniające skuteczny kontakt z nimi. W sytuacji, gdy takie konsultacje nie są możliwe, przedsiębiorstwa powinny rozważyć rozsądne alternatywy, takie jak konsultacje z wiarygodnymi, niezależnymi ekspertami, w tym obrońcami praw człowieka i innymi przedstawicielami społeczeństwa obywatelskiego.”

PUNKTY ODNIESIENIA W INNYCH INICJATYWACH

Poniższe odniesienia mają pomóc osobom sporządzającym sprawozdanie w identyfikacji informacji istotnych przy udzielaniu odpowiedzi na niniejsze pytanie, a nie zastąpić powyższe wytyczne. Klucz do nazw wymienionych inicjatyw znajduje się w [Załączniku D](#).

Inicjatywa	Punkt odniesienia
DJSI	W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka: Kryterium: Zaangażowanie interesariuszy Pytanie: Wdrażanie; Punkt danych: Przykłady kluczowych interesariuszy
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka: G4-24
ICMM	—
OECD	W przypadku gdy najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka są dostawa lub stosowanie minerałów z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka: OECD-2B, OECD-3B, C
UNGC	—
VPSHR	W przypadku gdy najistotniejszą kwestią z zakresu praw człowieka jest bezpieczeństwo i prawa człowieka: 10. Angażowanie interesariuszy w zakresie wdrażania na szczeblu krajowym.

C2: ZAANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY

C2.3: PYTANIE POMOCNICZE

W jaki sposób, w okresie sprawozdawczym, opinie interesariuszy wpłynęły na zrozumienie przez przedsiębiorstwo każdej najistotniejszej kwestii i/lub jego podejście do rozwiązywania tej kwestii?

CEL

Wykazanie, za pomocą konkretnych przykładów, w jakim stopniu zaangażowanie interesariuszy przez przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie służy osiągnięciu zamierzonego celu, jakim jest informowanie i poprawa jego zdolności do poszanowania praw człowieka w działalności biznesowej i relacjach biznesowych.

WYTYCZNE POMOCNICZE

Udzielając odpowiedzi na to pytanie należy skupić się na konkretnych przykładach z okresu sprawozdawczego, dotyczących tego, czy i w jaki sposób zaangażowanie interesariuszy wpłynęło na to, jak przedsiębiorstwo rozumie każdą najistotniejszą kwestię lub reaguje na nią. Szczególnie istotne będzie podanie przykładów dotyczących zaangażowania interesariuszy (potencjalnie) dotkniętych wpływem przedsiębiorstwa.

ISTOTNE INFORMACJE

Przy udzielaniu odpowiedzi przez przedsiębiorstwo istotne mogą być następujące informacje:

- ✓ Jakie decyzje lub działania dotyczące najistotniejszych kwestii podjęło przedsiębiorstwo w związku z informacjami uzyskanymi od interesariuszy (np. współpraca z partnerem biznesowym w celu ograniczenia ryzyka wystąpienia wpływu w świetle informacji zwrotnej od pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez przedsiębiorstwo; decyzja o zaprzestaniu realizacji projektu podjęta na podstawie informacji zwrotnych od społeczności i odpowiednich ekspertów; zmiana w praktykach pracy w wyniku negocjacji z pracownikami lub związkami zawodowymi)?
- ✓ Jakie były powody decyzji o niedokonywaniu żadnych zmian w reakcji na jedną ze znaczących informacji zwrotnych od interesariuszy dotyczącą najistotniejszej kwestii?
- ✓ Czy i w jaki sposób interesariusze zostali poinformowani o decyzjach, działaniach lub innych zmianach wynikających z ich wkładu?

WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Komentarz do Wytycznej ONZ 18 stanowi, że:

„Aby dokładnie ocenić swój wpływ na poszanowanie praw człowieka, przedsiębiorstwa powinny starać się zrozumieć niepokoje interesariuszy, którzy potencjalnie mogą być nim dotknięci, konsultując się z nimi bezpośrednio, biorąc pod uwagę barierę językową i inne możliwe bariery utrudniające skuteczny kontakt z nimi.”

Wytyczna ONZ 20 stanowi, że:

„Aby sprawdzić, czy problem negatywnego oddziaływania jest rozwiązywany, przedsiębiorstwa powinny monitorować skuteczność podjętych przez siebie działań. Monitorowanie to powinno: ...

(b) korzystać z informacji zwrotnych ze źródeł wewnętrznych i zewnętrznych, w tym od interesariuszy dotkniętych tym oddziaływaniem.”

Wytyczna ONZ 21 stanowi, że:

„Aby zdać sobie sprawę z tego, jak podejmuje problem negatywnego wpływu na prawa człowieka, przedsiębiorstwo powinno być przygotowane do przekazania takiej informacji na zewnątrz, szczególnie jeśli kwestia ta zostanie podniesiona przez stronę dotkniętą takim wpływem lub w jej imieniu.”

Komentarz do Wytycznej ONZ 31 stanowi, że: *„W przypadku mechanizmu rozpatrywania skarg na poziomie operacyjnym zaangażowanie poszkodowanych grup interesariuszy w jego utworzenie i funkcjonowanie może pomóc w zapewnieniu, że będzie on spełniał ich potrzeby, że będą go stosować w praktyce i że wszystkie strony będą zainteresowane jego powodzeniem.”*

PUNKTY ODNIESIENIA W INNYCH INICJATYWACH

Poniższe odniesienia mają pomóc osobom sporządzającym sprawozdanie w identyfikacji informacji istotnych przy udzielaniu odpowiedzi na niniejsze pytanie, a nie zastąpić powyższe wytyczne. Klucz do nazw wymienionych inicjatyw znajduje się w [Załączniku D](#).

Inicjatywa	Punkt odniesienia
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka: G4-27
ICMM	—
OECD	W przypadku gdy najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka są dostawa lub stosowanie minerałów z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka: OECD-3B, C oraz D
UNGC	W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka: Kryterium 21, a w szczególności: – Określenie strategii, celów i polityk dotyczących realizacji zrównoważonego rozwoju w porozumieniu z głównymi interesariuszami Kryterium 5, a w szczególności: – Monitorowanie w oparciu o informacje zwrotne ze źródeł wewnętrznych i zewnętrznych, w tym od interesariuszy dotkniętych oddziaływaniem przedsiębiorstwa – Procedura postępowania dla wewnętrznych i zewnętrznych interesariuszy w przypadku incydentów, które przedsiębiorstwo spowodowało lub do których się przyczyniło (BRE 4 + ARE 4)
VPSHR	—



OCENA WPŁYWU

PYTANIE NADRZĘDNE

W jaki sposób przedsiębiorstwo identyfikuje wszelkie zmiany charakteru każdej najistotniejszej kwestii z zakresu praw człowieka w miarę upływu czasu?

CEL

Przekazanie dodatkowych informacji o tym, jak przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie monitoruje każdą najistotniejszą kwestię i identyfikuje wszelkie zmiany w zakresie potencjalnej wagi lub prawdopodobieństwa wystąpienia przypadków wpływu w miarę upływu czasu, w swojej działalności i relacjach biznesowych.

WYTYCZNE POMOCNICZE

Przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie opisało już, w ramach sekcji B2, w jaki sposób zidentyfikowało najistotniejsze kwestie z zakresu praw człowieka ujęte w sprawozdaniu, tzn. zagrożenia dla praw człowieka najpoważniejszymi przypadkami negatywnego wpływu jego działalności lub relacji biznesowych. Niniejsze pytanie dotyczy tego, w jaki sposób przedsiębiorstwo identyfikuje następujące w miarę upływu czasu zmiany poziomu zagrożenia związanego z tymi najistotniejszymi kwestiami.

Zgodnie z Wytycznymi ONZ wagę wpływu określa się według jednej lub więcej z trzech następujących cech:

- skali: ważkości (oryg. *gravity*) wpływu na poszanowanie praw(a) człowieka;
- zakresu: liczby osób, na które przedsiębiorstwo ma lub mogłoby mieć negatywny wpływ;
- możliwości zastosowania środków zaradczych i naprawczych: stopnia, w jakim osobom dotkniętym wpływem może być przywrócona możliwość korzystania z danych praw/danego prawa.

Szereg czynników może mieć wpływ na zmianę potencjalnej wagi lub prawdopodobieństwa wystąpienia najistotniejszej kwestii. Np. przedsiębiorstwo może wejść na nowy rynek, na którym przepisy prawne lub praktyki społeczne narażają poszanowanie danego prawa na większe ryzyko; może dokonać przejęcia nowej spółki lub przystąpić do spółki joint venture w lokalizacji lub z przedsiębiorstwem, które stwarza dodatkowe zagrożenia; może rozszerzyć swoją ofertę o nowy asortyment produktów lub sprzedawać produkty nowym klientom, z którymi wiąże się większe ryzyko niewłaściwego wykorzystania produktu; może ulegać zmianom w niektórych okolicznościach, w których prowadzi działalność, takich jak narastanie konfliktu lub znaczne zmiany w zakresie swobód demokratycznych.

Przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie nie musi podawać konkretnych szczegółów dotyczących tych zmian, jeśli w ten sposób narazi na szwank interesy swoje lub osób trzecich, np. jeśli dokładne wskazanie rządu naruszającego prawa człowieka zagrażałoby możliwości przedsiębiorstwa do prowadzenia działalności w danym kraju. Niemniej jednak przedsiębiorstwo może odpowiedzieć na to pytanie, aby bez podawania szczegółów przedstawić, jak na bieżąco monitoruje takie zmiany w środowisku, w którym występują zagrożenia, i uwzględnia je w swoich ocenach najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka.

ISTOTNE INFORMACJE

Przy udzielaniu odpowiedzi przez przedsiębiorstwo istotne mogą być następujące informacje:

- ✓ Przy pomocy jakich procesów przedsiębiorstwo identyfikuje zmiany rodzaju lub poziomu zagrożenia dla praw człowieka związane z najistotniejszymi dla niego kwestiami z zakresu praw człowieka (np. okresowa ocena powtarzających się przypadków wpływu, współpraca z odnośnymi interesariuszami, analizowanie trendów i prawidłowości dotyczących otrzymywanych skarg; proces należytej staranności przeprowadzany w ramach dokonywania fuzji i przejęć)?
- ✓ Jaką rolę odgrywają wyniki wewnętrznego lub zewnętrznego audytu lub weryfikacji przy ocenie rodzaju lub poziomu odnośnych zagrożeń?
- ✓ Jakie kluczowe wskaźniki efektywności lub inne wskaźniki pomagają przedsiębiorstwu zidentyfikować zmiany charakteru najistotniejszych dla niego kwestii z zakresu praw człowieka?

Odpowiedź udzielana na to pytanie przez przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie będzie pełniejsza, o ile będzie ono w stanie odpowiedzieć na poniższe pytania pomocnicze.

WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Wytyczna ONZ 18 stanowi, że:

„Aby zmierzyć zagrożenia dla praw człowieka, przedsiębiorstwa powinny zidentyfikować i ocenić wszelkiego rodzaju już istniejący i potencjalny negatywny wpływ na prawa człowieka, z którym mogą mieć związek albo poprzez swoją własną działalność, albo w wyniku swoich relacji biznesowych. Proces ten powinien:

- (a) korzystać z doświadczeń i wiedzy w zakresie praw człowieka zarówno tej dostępnej wewnątrz przedsiębiorstwa, jak i/lub niezależnej, czerpanej z zewnątrz;*
- (b) obejmować rzetelne konsultacje z grupami potencjalnie dotkniętymi takim wpływem oraz innymi interesariuszami, odpowiednio do wielkości przedsiębiorstwa oraz charakteru i kontekstu jego działalności.”*

Wytyczna ONZ 17 stanowi, że:

„...Należyta staranność w zakresie praw człowieka: [...]

- (c) powinna być działaniem ciągłym, z uwagi na fakt, iż zagrożenia dla praw człowieka mogą wraz z upływem czasu podlegać zmianom w miarę, jak ewoluuje działalność przedsiębiorstwa i kontekst, w jakim ono funkcjonuje.”*

Komentarz do Wytycznej ONZ 18 stanowi, że:

„Jako że sytuacja w zakresie poszanowania praw człowieka ma charakter dynamiczny, ocena wpływu firmy na poszanowanie tych praw powinna być przeprowadzana regularnie: przed podjęciem nowej działalności lub nawiązaniem nowej relacji, przed podjęciem ważnej decyzji lub dokonaniem zmian w działalności operacyjnej (np. wejście na rynek, wprowadzenie nowego produktu, zmiana polityki przedsiębiorstwa lub poważniejsze zmiany w jego działalności), w reakcji lub w oczekiwaniu na zmiany w otoczeniu firmy (np. rosnące napięcia społeczne), a także okresowo przez cały czas trwania danej działalności lub relacji.”

PUNKTY ODNIESIENIA W INNYCH INICJATYWACH

Poniższe odniesienia mają pomóc osobom sporządzającym sprawozdanie w identyfikacji informacji istotnych przy udzielaniu odpowiedzi na niniejsze pytanie, a nie zastąpić powyższe wytyczne. Klucz do nazw wymienionych inicjatyw znajduje się w [Załączniku D](#).

Inicjatywa	Punkt odniesienia
DJSI	<p><i>W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka:</i> Kryterium: Zarządzanie ryzykiem i w sytuacjach kryzysowych Pytanie: Analiza ryzyka Pytanie: Analiza wrażliwości i testy warunków skrajnych Kryterium: Zarządzanie łańcuchem dostaw Pytanie: Zarządzanie łańcuchem dostaw: Ekspozycja na ryzyko</p>
FTSE ESG	<p><i>W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka:</i> Standardy pracy: Strategia i praktyka – Ocena ryzyka i proces należytej staranności</p> <p>Prawa człowieka i wskaźniki społeczne: Strategia i praktyka – Ocena wpływu w odniesieniu do nowej i obecnej działalności</p> <p>Kwestie społeczne w łańcuchu dostaw (oryg. <i>Social Supply Chain</i>): Strategia i praktyka – Ocena ryzyka w odniesieniu do nowych i obecnych dostawców</p> <p>Zdrowie i bezpieczeństwo: Strategia i praktyka – Ocena ryzyka i proces należytej staranności</p> <p>Zarządzanie ryzykiem: Strategia i praktyka – Planowanie scenariuszy i testowanie warunków skrajnych – Weryfikacja zgodności Kodeksu z Kodeksem postępowania</p>
GNI	<p><i>W przypadku gdy najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka są wolność wypowiedzenia poglądów i/lub prywatność:</i> Wytyczne dotyczące wdrażania: 2. Odpowiedzialne podejmowanie decyzji w przedsiębiorstwie – ocena wpływu przedsiębiorstwa na poszanowanie praw człowieka; 4. Prywatność – gromadzenie danych</p>
GRI	<p><i>W przypadku gdy do najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka należy poszanowanie praw człowieka w łańcuchu dostaw:</i> G4-DMAb (sprawdzanie nowych dostawców) G4-DMAb (ocena i audyt dostawców) GR-HR11 (a, b) GR-SO1</p>
ICMM	<p><i>W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka:</i> Temat 2: Istotne (oryg. <i>material</i>) zagrożenia i szanse przedsiębiorstwa w zakresie realizacji zrównoważonego rozwoju określone w oparciu o własną ocenę działalności oraz na podstawie opinii i oczekiwań interesariuszy.</p> <p>Wymóg ICMM: Opis procesu identyfikowania przez przedsiębiorstwo kwestii dla niego istotnych (oryg. <i>material</i>) (podanych w sprawozdaniu).</p> <p><i>W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka:</i> Zasada 6: Wymagane działania kluczowego kierownictwa (nieobowiązkowe przykłady z procedury weryfikacji ICMM): – Ocena przypadków wpływu pozytywnego i negatywnego, bezpośredniego i pośredniego, a także łącznego wpływu na środowisko nowych projektów – od etapu badań aż do zakończenia ich realizacji.</p>
OECD	<p><i>W przypadku gdy najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka są dostawa lub stosowanie minerałów z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka:</i> OECD-3</p>
UNGC	<p><i>W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka:</i> Kryterium 4, a w szczególności: – Ciągły proces należytej staranności, obejmujący ocenę istniejącego i potencjalnego wpływu na poszanowanie praw człowieka (BRE 2 + BRE 3 + ARE 2 + ARE 3)</p> <p>Kryterium 7, a w szczególności: – Ocena zagrożeń i wpływu w odniesieniu do pracy</p>
VPSHR	<p><i>W przypadku gdy najistotniejszą kwestią z zakresu praw człowieka jest bezpieczeństwo i prawa człowieka:</i> 3. Procedura przedsiębiorstwa dotycząca przeprowadzania oceny zagrożeń dla bezpieczeństwa i praw człowieka.</p>

C3: OCENA WPŁYWU

C3.1: PYTANIE POMOCNICZE

Czy w okresie sprawozdawczym pojawiły się jakieś znaczące trendy lub prawidłowości dotyczące wpływu związanego z najistotniejszą kwestią, a jeśli tak, to jakie one były?

CEL

Przedstawienie czytelnikowi ogólnych dowodów, w odniesieniu do okresu sprawozdawczego, na to, w jaki sposób ewoluuje każda najistotniejsza kwestia i wykazanie ciągłości procesu należytej staranności.

WYTYCZNE POMOCNICZE

Pytanie 3.2 koncentruje się na konkretnych przypadkach wpływu, jakie wystąpiły w okresie sprawozdawczym. Odpowiadając na pytanie 3.1, przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie może wskazać bardziej ogólne czynniki sprawiające, że dana kwestia jest najistotniejsza i opisać, jak kształtowały się one w okresie sprawozdawczym. Mogą do nich należeć np. trendy w występowaniu pewnych przypadków zaobserwowane podczas audytów przeprowadzonych w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa, wzrost (lub spadek) liczby skarg dotyczących pewnego rodzaju wpływu w odniesieniu do działalności przedsiębiorstwa w określonym regionie, prawidłowości w przypadkach lub zgłoszeniach pewnego rodzaju wpływu w branży, w której działa przedsiębiorstwo.

Przedsiębiorstwo może stosować określone wskaźniki ilościowe lub inne, które zapewniłyby użyteczne dane do wykorzystania przy udzielaniu odpowiedzi na to pytanie. Mogą być one szczególnie pomocne dla czytelnika, a także stanowić dowód na systematyczne podejście do oceny wpływu na prawa człowieka, o których mowa.

ISTOTNE INFORMACJE

Przy udzielaniu odpowiedzi przez przedsiębiorstwo istotne mogą być następujące informacje:

- ✓ Zbiorcze informacje uzyskane w wyniku przeprowadzonych audytów lub ocen w zakresie kwestii społecznych lub poszanowania praw człowieka.
- ✓ Zbiorcze informacje uzyskane w związku z funkcjonowaniem mechanizmu rozpatrywania skarg.
- ✓ Zbiorcze informacje uzyskane z rejestru zagrożeń wewnętrznych.
- ✓ Dane odnoszące się do najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka pochodzące od przedsiębiorstw z branży, rządu lub ekspertów.
- ✓ Niepotwierdzone informacje dotyczące trendów i prawidłowości uzyskane w inny sposób (np. za pośrednictwem mediów, w wyniku zaangażowania interesariuszy, w związku z działaniami rządu lub międzyrządowymi).
- ✓ Inne wskaźniki lub kluczowe wskaźniki efektywności potwierdzające wnioski przedsiębiorstwa dotyczące trendów i prawidłowości.

WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Wytyczna ONZ 17 stanowi, że:

„...Należyta staranność w zakresie praw człowieka:

- (a) powinna obejmować negatywny wpływ na prawa człowieka, który przedsiębiorstwo może powodować lub do którego może się przyczyniać poprzez swoje własne działania, lub też który można bezpośrednio powiązać z działaniami przedsiębiorstwa, jego produktami lub usługami poprzez jego relacje biznesowe;
- (b) będzie się różnić pod względem stopnia skomplikowania w zależności od wielkości przedsiębiorstwa, skali ryzyka poważnego negatywnego wpływu na prawa człowieka oraz charakteru i kontekstu działalności przedsiębiorstwa;
- (c) powinna być działaniem ciągłym, z uwagi na fakt, iż zagrożenia dla praw człowieka mogą wraz z upływem czasu podlegać zmianom w miarę, jak ewoluuje działalność przedsiębiorstwa i kontekst, w jakim ono funkcjonuje.”

PUNKTY ODNIESIENIA W INNYCH INICJATYWACH

Poniższe odniesienia mają pomóc osobom sporządzającym sprawozdanie w identyfikacji informacji istotnych przy udzielaniu odpowiedzi na niniejsze pytanie, a nie zastąpić powyższe wytyczne. Klucz do nazw wymienionych inicjatyw znajduje się w [Załączniku D](#).

Inicjatywa	Punkt odniesienia
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
OECD	W przypadku gdy najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka są dostawa lub stosowanie minerałów z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka: OECD 1D oraz 1E, OECD-3C oraz 3D
UNGC	—
VPSHR	—

C3: OCENA WPŁYWU

C3.2: PYTANIE POMOCNICZE

Czy w okresie sprawozdawczym wystąpiły jakieś poważne przypadki negatywnego wpływu związanego z najistotniejszą kwestią, a jeśli tak, to jakie one były?

CEL

Przedstawienie konkretnych dowodów, w odniesieniu do okresu sprawozdawczego, na to, w jaki sposób i dlaczego każda z kwestii w zakresie praw człowieka, na temat której przedsiębiorstwo sporządza sprawozdanie, jest najistotniejsza. Może to pomóc wykazać, że procesy przedsiębiorstwa mające na celu identyfikację przypadków wpływu na prawa człowieka w miarę upływu czasu są skuteczne w praktyce.

WYTYCZNE POMOCNICZE

W odpowiedzi na to pytanie przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie powinno wykroczyć poza trendy i prawidłowości, i skupić się na konkretnych przypadkach.

Najważniejszym czynnikiem przy wyborze przykładów powinna być waga wpływu. Innymi czynnikami mogą być większe prawdopodobieństwo ponownego wystąpienia danego przypadku wpływu (np. na rynku, na którym nie był wcześniej zaobserwowany lub nie był wcześniej poważny), szczególne wyzwania związane z reagowaniem na wpływ (np. z powodu konfliktu lub roli osób trzecich) lub duże zainteresowanie społeczeństwa danym przypadkiem wpływu.

Odpowiedzi na to pytanie najlepiej udzielać wraz z odpowiedziami na pytania C4.3 i C6.5 dotyczącymi tego, jakie środki zaradcze i naprawcze podjęło przedsiębiorstwo odpowiednio w odniesieniu do potencjalnego i istniejącego wpływu.

Poważne przypadki negatywnego wpływu mogą być już powszechnie znane i omawiane, niezależnie od tego, czy są to pojedyncze incydenty, czy stanowią element prawidłowości powszechnej w danym regionie, takiej jak systemowa praca dzieci lub praca przymusowa w niektórych krajach, z których pozyskiwane są czynniki produkcji do wytwarzania produktów przedsiębiorstwa lub w których ono działa. Przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie może mieć obawy co do ujawniania publicznie informacji na temat poważnych przypadków negatywnego wpływu, w szczególności gdy kwestie te nie zostały w pełni rozwiązane. Możliwość udzielenia szczerzej odpowiedzi na pytania 3.2, 4.3 oraz 6.5 zależy od zdolności do wykazania, że istniejące i potencjalne przypadki negatywnego wpływu zostały zidentyfikowane i prowadzone są działania, aby te kwestie rozwiązać, przy jednoczesnym uznaniu, iż realizacja tych działań wymaga czasu, a często także zaangażowania – czasami z wiodącym udziałem – osób trzecich. W szczególności gdy przypadki wpływu są powszechnie znane, największym zagrożeniem dla przedsiębiorstwa może być nieprzyznanie się do takiego wpływu i brak wyjaśnienia, w jaki sposób przedsiębiorstwo na nie reaguje.

W wyjątkowych okolicznościach przedsiębiorstwo może nie móc ujawnić pewnych informacji, których podanie byłoby konieczne, aby dokładnie odpowiedzieć na to pytanie. W takich przypadkach przedsiębiorstwo powinno wskazywać rodzaj informacji, którą pominięto, i wyjaśnić powody jej pominięcia, np. zagrożenie dla praw człowieka w odniesieniu do interesariuszy, szczególne i uzasadnione zakazy prawne, ograniczenia związane z zachowaniem poufności lub niedostępność wiarygodnych informacji. W przypadku gdy przedsiębiorstwo nie może ujawnić szczegółowej lub bezpośredniej informacji, powinno, w miarę możliwości, podać je zbiorczo lub w anonimowej formie w celu uniknięcia znaczących luk w podawanych informacjach.

ISTOTNE INFORMACJE

Przy udzielaniu odpowiedzi przez przedsiębiorstwo istotne mogą być następujące informacje:

- ✓ Przykłady poważnych przypadków negatywnego wpływu, które mają charakter systemowy w określonym obszarze działalności przedsiębiorstwa lub jego łańcucha wartości i odnoszą się do najistotniejszej kwestii (np. praca dzieci w określonym kraju pozyskiwania czynników produkcji, wpływ na ludność rdzenną lub inne społeczności w odniesieniu do wydobywania zasobów naturalnych, wpływ na dostęp do wody w wyniku działalności rolniczej w regionach ubogich w wodę).
- ✓ Przykłady przypadków wpływu niemającego charakteru systemowego związanego z najistotniejszą kwestią, które były najpoważniejsze w okresie sprawozdawczym.
- ✓ Przykłady incydentów omawianych w mediach lub w raporcie przygotowanym przez organizację pozarządową lub ekspertów, które związane są z najistotniejszą kwestią.
- ✓ Jaki związek przedsiębiorstwo ma z wpływem, tzn. czy go spowodowało lub przyczyniło się do niego lub czy jest on powiązany z działalnością, produktami lub usługami przedsiębiorstwa, ale samo nie przyczyniło się do niego?

WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Wytyczna ONZ 17 stanowi, że:

„...Należyta staranność w zakresie praw człowieka:

- (a) powinna obejmować negatywny wpływ na prawa człowieka, który przedsiębiorstwo może powodować lub do którego może się przyczyniać poprzez swoje własne działania, lub też który można bezpośrednio powiązać z działaniami przedsiębiorstwa, jego produktami lub usługami poprzez jego relacje biznesowe;*
- (b) będzie się różnić pod względem stopnia skomplikowania w zależności od wielkości przedsiębiorstwa, skali ryzyka poważnego negatywnego wpływu na prawa człowieka oraz charakteru i kontekstu działalności przedsiębiorstwa;*
- (c) powinna być działaniem ciągłym, z uwagi na fakt, iż zagrożenia dla praw człowieka mogą wraz z upływem czasu podlegać zmianom w miarę, jak ewoluuje działalność przedsiębiorstwa i kontekst, w jakim ono funkcjonuje.”*

Wytyczna ONZ 21 stanowi, że:

„Aby zdać sobie sprawę z tego, jak podejmuje problem negatywnego wpływu na prawa człowieka, przedsiębiorstwo powinno być przygotowane do przekazania takiej informacji na zewnątrz, szczególnie jeśli kwestia ta zostanie podniesiona przez stronę dotkniętą takim wpływem lub w jej imieniu. Przedsiębiorstwa, których działalność lub kontekst, w jakim funkcjonują, stwarzają ryzyko poważnego negatywnego wpływu na prawa człowieka, powinny składać formalne sprawozdania z tego, jak reagują na te problemy. We wszystkich przypadkach przekaz: ...

- (a) powinien dostarczać informacji wystarczających do tego, by ocenić, czy reakcja przedsiębiorstwa na konkretny negatywny wpływ na prawa człowieka jest adekwatna...”*

PUNKTY ODNIESIENIA W INNYCH INICJATYWACH

Poniższe odniesienia mają pomóc osobom sporządzającym sprawozdanie w identyfikacji informacji istotnych przy udzielaniu odpowiedzi na niniejsze pytanie, a nie zastąpić powyższe wytyczne. Klucz do nazw wymienionych inicjatyw znajduje się w [Załączniku D](#).

Inicjatywa	Punkt odniesienia
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	<i>W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka:</i> G4-HR3 (a) (dyskryminacja) G4-HR4 (b) (wolność zrzeszania się/negocjacje zbiorowe) G4-HR5 (a, b) (praca dzieci) G4-HR6 (a) (praca przymusowa) G4-HR8a (prawa ludności rdzennej)
ICMM	—
OECD	<i>W przypadku gdy najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka są dostawa lub stosowanie minerałów z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka: OECD-3C oraz 3D</i>
UNGC	<i>W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka:</i> Kryterium 5, a w szczególności: – Rezultaty przyjęcia zasad praw człowieka: Ujawnianie najważniejszych incydentów z udziałem przedsiębiorstwa
VPSHR	—



INTEGRACJA USTALEŃ I PODEJMOWANIE DZIAŁAŃ

PYTANIE NADRZĘDNE

W jaki sposób przedsiębiorstwo włącza swoje ustalenia dotyczące każdej najistotniejszej kwestii z zakresu praw człowieka w proces podejmowania decyzji i odnośnych działań?

CEL

Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób zrozumienie przez przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie najistotniejszych dla niego kwestii z zakresu praw człowieka ma wpływ na to, jak prowadzi swoją działalność.

WYTYCZNE POMOCNICZE

Sekcja C4 koncentruje się na zapobieganiu potencjalnemu negatywnemu wpływowi i łagodzeniu go – nacisk położony jest na przyszłość. Obejmuje to działania przedsiębiorstwa mające na celu zapobieganie dalszemu lub ponownemu występowaniu wpływu już istniejącego. Sekcja C6 koncentruje się na działaniach odnoszących się do przeszłości, mających na celu naprawę szkody wyrządzonej osobom, będącej skutkiem rzeczywistych przypadków wpływu, już po ich wystąpieniu.

Zrozumienie wpływu, ustalenie właściwych działań w reakcji na ten wpływ i zrealizowanie tych działań wymaga czasu, a same zagrożenia dla praw człowieka także mogą ulegać zmianie w miarę upływu czasu. Jest zatem mało prawdopodobne, że przedsiębiorstwo będzie w stanie odpowiedzieć na to pytanie (lub na pytania pomocnicze) wykazując, iż wszystkie problemy zostały rozwiązane. Niniejsze pytanie daje raczej okazję do wykazania ogólnego lub szczególnych rodzajów podejścia przedsiębiorstwa do reagowania na przypadki negatywnego wpływu, oraz osiągnięć w realizacji działań zaradczych i naprawczych oraz jakie są jego cele w zakresie ciągłego doskonalenia.

ISTOTNE INFORMACJE

Przy udzielaniu odpowiedzi przez przedsiębiorstwo istotne mogą być następujące informacje:

- ✓ Jakie procesy stosuje przedsiębiorstwo w celu podjęcia decyzji, jak najlepiej rozwiązać każdą najistotniejszą kwestię w praktyce?
- ✓ Do jakiego szczebla i jakiej funkcji w przedsiębiorstwie przypisano ogólną odpowiedzialność za rozwiązywanie każdej najistotniejszej kwestii (jeśli taka informacja będzie różniła się od informacji na temat ogólnej odpowiedzialności za poszanowanie praw człowieka podanej w odpowiedzi na pytanie A2.1)?
- ✓ Do jakiego szczebla i jakiej funkcji w przedsiębiorstwie przypisano ogólną rozliczalność (jednoznaczne uprawnienie do podejmowania decyzji na najwyższym szczeblu) z rozwiązywania każdej najistotniejszej kwestii (jeśli taka informacja będzie różniła się od informacji na temat ogólnej rozliczalności z poszanowania praw człowieka podanej w odpowiedzi na pytanie A2.1)?
- ✓ Jakie są procesy nadzoru związane z każdą najistotniejszą kwestią, pomocne w zapewnieniu realizacji decyzji i działań mających na celu zapobieganie lub łagodzenie skutków istniejącego wpływu?
- ✓ Jak rozwiązywane są wszelkie konflikty pomiędzy międzynarodowymi standardami praw człowieka a prawem krajowym w odniesieniu do każdej najistotniejszej kwestii?
- ✓ Jakie zasoby, w tym finansowe, są przydzielone na potrzeby zarządzania każdą najistotniejszą kwestią?

Odpowiedź udzielana na to pytanie przez przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie będzie pełniejsza, o ile będzie ono w stanie odpowiedzieć na poniższe pytania pomocnicze.

WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Wytyczna ONZ 19 stanowi, że:

„Aby zapobiegać i ograniczać negatywny wpływ na przestrzeganie praw człowieka, przedsiębiorstwa powinny uwzględniać wyniki analizy wpływu przeprowadzanych w stosunku do różnych wewnętrznych funkcji i procesów oraz podejmować odpowiednie działania.

(a) Skuteczne zintegrowanie wyników wymaga, by:

- i. odpowiedzialność za reagowanie na skutki takiego wpływu przypisana została do odpowiedniego poziomu i odpowiedniej funkcji w przedsiębiorstwie;*
- ii. (ii) wewnętrzny proces decyzyjny, podział budżetu i procesy nadzoru umożliwiły skuteczne reagowanie na przypadki takiego wpływu.”*

(b) Odpowiednie działania będą się różnić w zależności od:

- i. tego, czy przedsiębiorstwo powoduje taki wpływ lub się do niego przyczynia, czy też ma w nim swój udział wyłącznie dlatego, że wpływ ten jest bezpośrednio powiązany z jego działalnością, produktami lub usługami poprzez relacje biznesowe przedsiębiorstwa;*
- ii. siły nacisku, jaką przedsiębiorstwo dysponuje, aby spróbować rozwiązać kwestię negatywnego wpływu.”*

Komentarz do Wytycznej ONZ 19 stanowi, że:

„Horyzontalne uwzględnienie konkretnych wyników analizy wpływu na poszanowanie praw człowieka w całym przedsiębiorstwie może być skuteczne tylko wtedy, kiedy zobowiązanie przedsiębiorstwa do poszanowania tych praw stało się częścią wszystkich jego istotnych pionów biznesowych. Jest to konieczne dla zapewnienia, by wyniki te były właściwie zrozumiane, aby nadano im odpowiednią wagę i by stały się impulsem do działania. Oceniając wpływ na prawa człowieka, przedsiębiorstwa oceniają zarówno istniejący, jak i potencjalny negatywny wpływ. Potencjalnemu wpływowi należy zapobiegać lub łagodzić go poprzez uwzględnienie i podjęcie na poziomie horyzontalnym działań na podstawie wyników analizy w całym przedsiębiorstwie. Jeśli zaś chodzi o wpływ istniejący, który już ma miejsce, powinien on stać się przedmiotem działań zaradczych (wytyczna 22). Wszędzie tam, gdzie przedsiębiorstwo wpływa lub może negatywnie wpływać na poszanowanie praw człowieka, powinno się podjąć niezbędne kroki, aby taki wpływ wyeliminować lub mu zapobiec. Wszędzie tam, gdzie przedsiębiorstwo przyczynia się lub może się przyczyniać do negatywnego wpływu na poszanowanie praw człowieka, powinno się podjąć konieczne kroki, aby zaprzestać przyczyniania się do naruszeń lub im zapobiec; powinno także użyć swojej siły nacisku (oryg. leverage), aby w jak największym stopniu złagodzić pozostały wpływ. Uważa się, że taka siła nacisku istnieje wszędzie tam, gdzie przedsiębiorstwo ma możliwość doprowadzenia do zmiany złych praktyk podmiotu, który powoduje szkodę.

Wszędzie tam, gdzie przedsiębiorstwo nie przyczyniło się do negatywnego wpływu na poszanowanie praw człowieka, ale gdzie niemniej jednak taki wpływ jest bezpośrednio powiązany z jego działalnością, produktami lub usługami poprzez relacje biznesowe przedsiębiorstwa z innym podmiotem, sytuacja jest bardziej skomplikowana. Wśród czynników, które wchodzi w grę przy określeniu właściwego postępowania w takiej sytuacji, znajdują się: siła nacisku, jaką przedsiębiorstwo posiada wobec podmiotu, o którym mowa, to na ile relacja ta jest dla przedsiębiorstwa istotna, waga naruszenia praw człowieka, a także to, czy zerwanie tej relacji, samo w sobie, nie przyniesie negatywnych konsekwencji dla poszanowania praw człowieka. Im bardziej skomplikowana sytuacja i jej implikacje dla praw człowieka, tym bardziej jest wskazane, aby przedsiębiorstwo zasięgnęło rady niezależnego eksperta, podejmując decyzję o swojej reakcji na tę sytuację. Jeśli przedsiębiorstwo może użyć swojej siły nacisku, aby zapobiec negatywnemu wpływowi na prawa człowieka albo je złagodzić, powinno to zrobić. Jeśli zaś nie ma wystarczającej siły nacisku, mogą istnieć sposoby, aby ją zwiększyć. Można to zrobić na przykład poprzez ofertę w zakresie budowania zdolności instytucjonalnej lub inne zachęty skierowane do powiązanego z przedsiębiorstwem podmiotu lub poprzez współpracę z innymi podmiotami.

Są sytuacje, kiedy przedsiębiorstwo nie dysponuje siłą nacisku potrzebną, by zapobiec negatywnemu wpływowi na prawa człowieka lub by je złagodzić, i nie jest w stanie tej siły zwiększyć. Wtedy przedsiębiorstwo powinno rozważyć możliwość zakończenia takiej relacji, biorąc pod uwagę wiarygodną ocenę potencjalnego negatywnego wpływu na prawa człowieka wynikającego z takiej decyzji.

Jeśli relacja, o której mowa, ma dla przedsiębiorstwa znaczenie zasadnicze, jej zakończenie rodzi kolejne wyzwania. Relacja może mieć zasadnicze znaczenie, jeśli zapewnia produkt lub usługę niezbędną dla działalności przedsiębiorstwa, dla których nie ma rozsądnej alternatywy. Tutaj także trzeba rozważyć kwestię wagi negatywnego wpływu na prawa człowieka: im poważniejsze ich naruszenie, tym krótszy czas, w jakim przedsiębiorstwo będzie musiało przeprowadzić zmiany, zanim podejmie decyzję o tym, czy nie powinno zakończyć relacji. W każdym razie, tak długo jak naruszenie praw człowieka ma miejsce a przedsiębiorstwo pozostaje w danej relacji, powinno ono być w stanie wykazać, że podejmuje wysiłki, by złagodzić swój negatywny wpływ i być gotowe na poniesienie konsekwencji – wizerunkowych, finansowych lub prawnych – pozostawania w tej relacji.”

PUNKTY ODNIESIENIA W INNYCH INICJATYWACH

Poniższe odniesienia mają pomóc osobom sporządzającym sprawozdanie w identyfikacji informacji istotnych przy udzielaniu odpowiedzi na niniejsze pytanie, a nie zastąpić powyższe wytyczne. Klucz do nazw wymienionych inicjatyw znajduje się w [Załączniku D](#).

Inicjatywa	Punkt odniesienia
DJSI	<p>W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka: Kryterium: Zarządzanie ryzykiem i w sytuacjach kryzysowych Pytanie: Strategia reagowania na zagrożenia</p> <p>Kryterium: Zarządzanie łańcuchem dostaw Pytanie: Środki do zarządzania ryzykiem Pytanie: Uwzględnianie czynników ESG w strategii zarządzania łańcuchem dostaw</p>
FTSE ESG	<p>W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka:</p> <p>Zdrowie i bezpieczeństwo: Strategia i praktyka – Monitorowanie wyników i zarządzanie nimi – Incydenty zbadane, zgłoszone i podjęte działania</p> <p>Standardy pracy: Strategia i praktyka – Działania podjęte w celu rozwiązania kwestii dotyczących pracy oraz zwiększenia różnorodności – Przypadki nieprzestrzegania przepisów i podjęte działania</p> <p>Kwestie społeczne w łańcuchu dostaw (oryg. <i>Social Supply Chain</i>): Strategia i praktyka – Budowanie potencjału dostawców</p> <p>Kwestie społeczne w łańcuchu dostaw (oryg. <i>Social Supply Chain</i>): Ilościowe, specyficzne dla sektora i dotyczące realizacji – Wyniki przeprowadzonego audytu/monitoringu dostawców i działania podjęte w przypadku nieprzestrzegania przez nich przepisów</p> <p>Odpowiedzialność za klienta: Strategia i praktyka – Inicjatywy mające na celu ochronę grup szczególnie wrażliwych</p> <p>Odpowiedzialność za klienta: Ilościowe, specyficzne dla sektora i dotyczące realizacji – Nieprzestrzeganie przepisów i działania korygujące w odniesieniu do promowania substytutów mleka kobiecego</p>
GNI	<p>W przypadku gdy najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka są wolność wypowiedzenia poglądów i/lub prywatność: Wytyczne dotyczące wdrażania: 2. Odpowiedzialne podejmowanie decyzji w przedsiębiorstwie – włączenie do działalności przedsiębiorstwa; Partnerzy, dostawcy i dystrybutorzy; 3. Wolność wypowiedzenia poglądów; 4. Prywatność</p>
GRI	<p>W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka: G4-HR1 (a, b)</p>

ICMM	<p><i>W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka:</i> Temat 3: Istnienie i stan wdrażania systemów oraz rodzajów podejścia stosowanych przez przedsiębiorstwo przy zarządzaniu każdym (lub wybranymi) ze zidentyfikowanych istotnych (oryg. <i>material</i>) zagrożeń i szans w zakresie realizacji zrównoważonego rozwoju.</p> <p><i>W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka:</i> Zasada 6: Wymagane działania kluczowego kierownictwa (nieobowiązkowe przykłady z procedury weryfikacji ICMM): – Wdrożenie systemu zarządzania kwestiami dotyczącymi środowiska, ukierunkowanego na ciągłe doskonalenie, mającego na celu ocenę, zapobieganie, ograniczanie lub łagodzenie negatywnego wpływu na środowisko. – Projektowanie i planowanie wszystkich działań operacyjnych tak, by dostępne były odpowiednie zasoby niezbędne do spełnienia wymogów dotyczących zakończenia wszystkich działań operacyjnych.</p>
OECD	<i>W przypadku gdy najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka są dostawa lub stosowanie minerałów z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka: OECD-1 oraz OECD-3</i>
UNGC	<i>W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka: Kryterium 1</i>
VPSHR	<p><i>W przypadku gdy najistotniejszą kwestią z zakresu praw człowieka jest bezpieczeństwo i prawa człowieka:</i> 5. Procedura przedsiębiorstwa mająca na celu uwzględnianie Dobrowolnych Zasad przy nawiązywaniu relacji z publicznymi/prywatnymi służbami ochrony.</p> <p>11. Uwzględnianie Dobrowolnych Zasad przy wyborze prywatnych służb ochrony i formułowaniu postanowień umowy z prywatnymi służbami ochrony, jak również porozumienia z publicznymi służbami ochrony.</p>

C4: INTEGRACJA USTALEŃ I PODEJMOWANIE DZIAŁAŃ

C4.1: PYTANIE POMOCNICZE

W jaki sposób osoby i jednostki organizacyjne przedsiębiorstwa, których decyzje i działania mogą mieć wpływ na zarządzanie najistotniejszymi kwestiami, biorą udział w poszukiwaniu i wdrażaniu rozwiązań?

CEL

Przedstawienie wysiłków i postępów wszystkich odnośnych osób i jednostek organizacyjnych przedsiębiorstwa sporządzającego sprawozdanie w tworzeniu spójnego podejścia do rozwiązywania najistotniejszych kwestii, w tym ich źródłowych przyczyn.

WYTYCZNE POMOCNICZE

Większość kwestii z zakresu praw człowieka jest istotnych dla więcej niż jednej funkcji, komórki lub działu przedsiębiorstwa. Zwykle jest tak, że różne jednostki organizacyjne przedsiębiorstwa i osoby pełniące w nim różne funkcje mogą zwiększyć i/lub ograniczyć ryzyko wystąpienia wpływu na prawa człowieka poprzez swoje działania i decyzje. Odpowiadając na niniejsze pytanie, przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie może wytłumaczyć, jak rozumiana jest odpowiedzialność osób z różnych jednostek organizacyjnych przedsiębiorstwa w odniesieniu do każdej najistotniejszej kwestii z zakresu praw człowieka i jaki udział mają te osoby w działaniach przedsiębiorstwa mających na celu znalezienie odnośnych rozwiązań.

ISTOTNE INFORMACJE

Przy udzielaniu odpowiedzi przez przedsiębiorstwo istotne mogą być następujące informacje:

- ✓ Jakie istnieją struktury, takie jak np. komitety międzydziałowe, dzięki którym udostępniane są informacje i/lub podejmowane są decyzje we wszystkich odnośnych jednostkach organizacyjnych przedsiębiorstwa w odniesieniu do każdej najistotniejszej kwestii (np. komitet ds. praw człowieka, rada ds. łańcucha dostaw (oryg. *Supply Chain Board*), rada ds. zapewnienia zgodności podczas sprzedaży (oryg. *sales compliance board*), komitet ds. relacji ze społecznościami)?
- ✓ Jakie istnieją inne procesy, dzięki którym udostępniane są informacje i/lub podejmowane są decyzje we wszystkich odnośnych jednostkach organizacyjnych przedsiębiorstwa w odniesieniu do każdej najistotniejszej kwestii (np. spotkania poświęcone określonej kwestii, wewnętrzne aktualizacje i raporty na temat ewoluujących kwestii, składanie raportów kierownictwu wyższego szczebla, składanie raportów zarządowi)?
- ✓ Przykłady konkretnych podjętych decyzji lub działań, które skutkowały zaangażowaniem różnych jednostek organizacyjnych przedsiębiorstwa w zapobieganie potencjalnemu wpływowi związanemu z każdą najistotniejszą kwestią lub łagodzenie go.

WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Wytyczna ONZ 19 stanowi, że:

„Aby zapobiegać i ograniczać negatywny wpływ na przestrzeganie praw człowieka, przedsiębiorstwa powinny uwzględnić wyniki analizy wpływu przeprowadzanych w stosunku do różnych wewnętrznych funkcji i procesów oraz podejmować odpowiednie działania...”

Komentarz do Wytycznej ONZ 19 stanowi, że:

„Horyzontalne uwzględnienie konkretnych wyników analizy wpływu na poszanowanie praw człowieka w całym przedsiębiorstwie może być skuteczne tylko wtedy, kiedy zobowiązanie przedsiębiorstwa do poszanowania tych praw stało się częścią wszystkich jego istotnych pionów biznesowych. Jest to konieczne dla zapewnienia, by wyniki te były właściwie rozumiane, aby nadano im odpowiednią wagę i by stały się impulsem do działania. Oceniając wpływ na prawa człowieka, przedsiębiorstwa oceniają zarówno istniejący, jak i potencjalny negatywny wpływ. Potencjalnemu wpływowi należy zapobiegać lub łagodzić go poprzez uwzględnienie i podjęcie na poziomie horyzontalnym działań na podstawie wyników analizy w całym przedsiębiorstwie...”

PUNKTY ODNIESIENIA W INNYCH INICJATYWACH

Poniższe odniesienia mają pomóc osobom sporządzającym sprawozdanie w identyfikacji informacji istotnych przy udzielaniu odpowiedzi na niniejsze pytanie, a nie zastąpić powyższe wytyczne. Klucz do nazw wymienionych inicjatyw znajduje się w [Załączniku D](#).

Inicjatywa	Punkt odniesienia
DJSI	W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka: Kryterium: Zarządzanie ryzykiem i w sytuacjach kryzysowych Pytanie: Zarządzanie ryzykiem związanym z odpowiedzialnością i w sytuacjach kryzysowych
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
OECD	W przypadku gdy najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka są dostawa lub stosowanie minerałów z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka: OECD-1B
UNGC	W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka: Kryterium 4, a w szczególności: – Przepisanie odpowiedzialności i rozliczalności z zapobiegania i przeciwdziałania skutkom wpływu na realizację praw człowieka – Wewnętrzny proces decyzyjny, podział budżetu i nadzór umożliwiające skuteczne reagowanie na przypadki wpływu na prawa człowieka Kryterium 7, a w szczególności: – Przepisanie odpowiedzialności i rozliczalności z zapobiegania i przeciwdziałania skutkom wpływu na realizację praw człowieka
VPSHR	—

C4: INTEGRACJA USTALEŃ I PODEJMOWANIE DZIAŁAŃ

C4.2: PYTANIE POMOCNICZE

Jeśli dochodzi do konfliktu pomiędzy zapobieganiem skutkom lub ograniczaniem skutków wpływu związanego z daną najistotniejszą kwestią a innymi celami biznesowymi, jak te konflikty są rozwiązywane?

CEL

Przedstawienie zasad, polityk lub procesów, które pomagają przedsiębiorstwu sporządzającemu sprawozdanie w rozwiązywaniu wszelkich konfliktów między zapobieganiem wpływowi na prawa człowieka w sposób najbardziej skuteczny a realizacją innych celów biznesowych, w sposób ogólny lub z wykorzystaniem określonych przypadków, jakie miały miejsce.

WYTYCZNE POMOCNICZE

W tym pytaniu brany pod uwagę jest fakt, że realizacja odpowiedzialności przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka może czasami być w konflikcie z pewnymi finansowymi, handlowymi lub innymi interesami biznesowymi (często w najbliższej przyszłości). Na przykład:

- Presja, aby szybko realizować pewne działania, zakupy lub sprzedaż może spowodować skrócenie czasu dostępnego na łagodzenie potencjalnego wpływu na prawa człowieka.
- Możliwości związane z nowym dostawcą lub partnerem joint venture mogą być atrakcyjne pod względem handlowym mimo złej reputacji tego podmiotu w zakresie poszanowania praw człowieka.
- Lobbing przeciwko nowym przepisom, dzięki którym podniesiona zostałaby płaca minimalna, może pomóc utrzymać marże zysku, mimo że nieprzyjęcie przepisów spowodowałoby, że płace niektórych pracowników pozostałyby poniżej progu ubóstwa.

Takie konflikty mogą powstać w trakcie prowadzenia bieżącej działalności lub w momencie podejmowania decyzji o tym, czy wejść na nowy rynek, opracować nowy produkt lub rozszerzyć działalność o nowy obszar.

W niektórych przypadkach konkurencyjne interesy biznesowe mogą także same w sobie stanowić kwestie wątpliwe etycznie, a nawet mieć wpływ na prawa człowieka. Na przykład ograniczenie zaopatrywania się w czynniki produkcji w regionie, o którym wiadomo, że prawa człowieka są w nim powszechnie łamane, może jednocześnie stanowić zagrożenie dla miejsc pracy pracowników stosunkowo biednych, o niskich płacach.

Dlatego niniejsze pytanie nie ma na celu sugerowania, że istnieje tylko jedna „prawidłowa” odpowiedź w takich problematycznych sytuacjach, ale uzyskanie informacji na temat tego, jak takie konflikty są identyfikowane i jak określana jest waga różnych aspektów przy podejmowaniu decyzji.

O ile przedsiębiorstwo będzie mogło podać poszczególne przykłady, będą one stanowiły użyteczną ilustrację, w jaki sposób przedsiębiorstwo rozwiązuje tego rodzaju konflikty. Jeśli jednak przykłady będą odzwierciedlały raczej decyzje podejmowane ad hoc, a nie w wyniku zazwyczaj stosowanego procesu, należy to wyjaśnić, aby nie wprowadzać czytelnika w błąd.

ISTOTNE INFORMACJE

Przy udzielaniu odpowiedzi przez przedsiębiorstwo istotne mogą być następujące informacje:

- ✓ Jakie sytuacje uznaje się za często prowadzące do konfliktów lub dylematów w odniesieniu do najistotniejszej kwestii (np. sprzedaż produktów wrażliwych niektórym rodzajom klientów, wydawanie zgody na kontynuowanie projektów mających wpływ na lokalne społeczności, wchodzenie na rynki wysokiego ryzyka, które stwarzają duże możliwości, zapewnianie bezpieczeństwa pracownikom w obszarach dotkniętych konfliktem)?
- ✓ Jakie zasady lub polityki kierują procesem podejmowania decyzji w takich przypadkach?
- ✓ Jakie są szczegółowe zasady lub polityki, którymi kierują się osoby podejmujące decyzje o lobbingu przedsiębiorstwa w odniesieniu do kwestii z zakresu praw człowieka?
- ✓ Jakie są formalne procesy wspomagające podejmowanie decyzji w przypadku gdy dochodzi do takiego konfliktu (etapowe procesy podejmowania decyzji, procesy formalnej akceptacji)?
- ✓ Na którym poziomie w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa podejmowane są decyzje dotyczące takich dylematów np. pojedyncza osoba lub grupa na poziomie krajowym, regionalnym lub korporacyjnym, członek kierownictwa wyższego szczebla lub na poziomie zarządu)?
- ✓ Czy do oceny dylematów angażowani są zewnątrzni eksperci, regularnie lub doraźnie (np. niezależna komisja doradcza lub rada, eksperci naukowcy lub inni)?
- ✓ Konkretny przykłady na to, jak w okresie sprawozdawczym rozwiązano konflikty odnoszące się do najistotniejszej kwestii.

WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Komentarz do Wytycznej ONZ 19 stanowi, że:

„Horyzontalne uwzględnienie konkretnych wyników analizy wpływu na poszanowanie praw człowieka w całym przedsiębiorstwie może być skuteczne tylko wtedy, kiedy zobowiązanie przedsiębiorstwa do poszanowania tych praw stało się częścią wszystkich jego istotnych pionów biznesowych. Jest to konieczne dla zapewnienia, by wyniki te były właściwie zrozumiane, aby nadano im odpowiednią wagę i by stały się impulsem do działania. [...] Im bardziej skomplikowana sytuacja i jej implikacje dla praw człowieka, tym bardziej jest wskazane, aby przedsiębiorstwo zasięgnęło rady niezależnego eksperta, podejmując decyzję o swojej reakcji na tę sytuację. Jeśli przedsiębiorstwo może użyć swojej siły nacisku, aby zapobiec negatywnemu wpływowi na prawa człowieka albo je złagodzić, powinno to zrobić. Jeśli zaś nie ma wystarczającej siły nacisku, mogą istnieć sposoby, aby ją zwiększyć. Można to zrobić na przykład poprzez ofertę w zakresie budowania zdolności instytucjonalnej lub inne zachęty skierowane do powiązanego z przedsiębiorstwem podmiotu lub poprzez współpracę z innymi podmiotami.

Są sytuacje, kiedy przedsiębiorstwo nie dysponuje siłą nacisku potrzebną, by zapobiec negatywnemu wpływowi na prawa człowieka lub by je złagodzić, i nie jest w stanie tej siły zwiększyć. Wtedy przedsiębiorstwo powinno rozważyć możliwość zakończenia takiej relacji, biorąc pod uwagę wiarygodną ocenę potencjalnego negatywnego wpływu na prawa człowieka wynikającego z takiej decyzji.

Jeśli relacja, o której mowa, ma dla przedsiębiorstwa znaczenie zasadnicze, jej zakończenie rodzi kolejne wyzwania. Relacja może mieć zasadnicze znaczenie, jeśli zapewnia produkt lub usługę niezbędną dla działalności przedsiębiorstwa, dla których nie ma rozsądnej alternatywy. Tutaj także trzeba rozważyć kwestię wagi negatywnego wpływu na prawa człowieka: im poważniejsze ich naruszenie, tym krótszy czas, w jakim przedsiębiorstwo będzie musiało przeprowadzić zmiany, zanim podejmie decyzję o tym, czy nie powinno zakończyć relacji. W każdym razie, tak długo jak naruszenie praw człowieka ma miejsce a przedsiębiorstwo pozostaje w danej relacji, powinno ono być w stanie wykazać, że podejmuje wysiłki, by złagodzić swój negatywny wpływ i być gotowe na poniesienie konsekwencji – wizerunkowych, finansowych lub prawnych – pozostawania w tej relacji.”

Wytyczna ONZ 23 stanowi, że:

„Niezależnie od okoliczności przedsiębiorstwa powinny: [...]

(a) szukać sposobów, by w sytuacji, kiedy stają wobec sprzecznych wymagań, przestrzegać zasad zawartych w powszechnie uznawanych standardach praw człowieka...”

Komentarz do Wytycznej ONZ 23 stanowi, że:

„Chociaż konkretny krajowy i lokalny kontekst działalności może mieć wpływ na zagrożenia dla praw człowieka w związku z działalnością przedsiębiorstwa i jego relacjami biznesowymi, wszystkie przedsiębiorstwa są tak samo odpowiedzialne za poszanowanie praw człowieka, niezależnie od tego, gdzie prowadzą działalność. Wszędzie tam, gdzie miejscowy kontekst uniemożliwia wypełnienie tego obowiązku w pełni, oczekuje się, że przedsiębiorstwa będą szanować zasady powszechnie uznanych praw człowieka w najszerszym możliwym w danych okolicznościach zakresie i będą w stanie wykazać, jakie wysiłki podejmują w tej sprawie.”

PUNKTY ODNIESIENIA W INNYCH INICJATYWACH

Poniższe odniesienia mają pomóc osobom sporządzającym sprawozdanie w identyfikacji informacji istotnych przy udzielaniu odpowiedzi na niniejsze pytanie, a nie zastąpić powyższe wytyczne. Klucz do nazw wymienionych inicjatyw znajduje się w [Załączniku D](#).

Inicjatywa	Punkt odniesienia
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	W przypadku gdy najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka są wolność wypowiedzenia poglądów i/lub prywatność: Wytyczne dotyczące wdrażania: 2. Odpowiedzialne podejmowanie decyzji w przedsiębiorstwie – włączenie do działalności przedsiębiorstwa: Procedury; 3. Wolność wypowiedzenia poglądów – wymogi rządowe, ustawy i przepisy; 4. Prywatność – wymogi rządowe, ustawy i przepisy
GRI	—
ICMM	—
OECD	W przypadku gdy najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka są dostawa lub stosowanie minerałów z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka: OECD-3B oraz 3C
UNGC	—
VPSHR	—

C4: INTEGRACJA USTALEŃ I PODEJMOWANIE DZIAŁAŃ

C4.3: PYTANIE POMOCNICZE

Jakie działania podjęło przedsiębiorstwo w okresie sprawozdawczym, aby zapobiec lub złagodzić potencjalne skutki negatywnego wpływu związane z każdą najistotniejszą kwestią?

CEL

Wykazanie, za pomocą konkretnych przykładów, co przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie zrobiło w okresie sprawozdawczym, aby ograniczyć prawdopodobieństwo wystąpienia, ponownego wystąpienia lub dalszego występowania negatywnego wpływu związanego z każdą najistotniejszą kwestią i jakie były jego wyniki w tym zakresie.

WYTYCZNE POMOCNICZE

W przykładach podawanych w odpowiedzi na niniejsze pytanie nacisk powinien być położony na działaniach mających na celu zapobieżenie potencjalnemu wpływowi. Sekcja C6 dotyczy działań podejmowanych przez przedsiębiorstwo w celu umożliwienia zastosowania środków naprawczych wobec poszkodowanych na skutek rzeczywistych przypadków wpływu, który został spowodowany przez przedsiębiorstwo lub do którego się ono przyczyniło.

Przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie może jednak uznać za przydatne udzielenie odpowiedzi na to pytanie w połączeniu z pytaniami 3.1. i 3.2 (dotyczącymi trendów, prawidłowości lub przykładów rzeczywistych lub potencjalnych przypadków wpływu w okresie sprawozdawczym) oraz 6.5 (dotyczącego rodzajów środków naprawczych zastosowanych w odniesieniu do rzeczywistych przypadków wpływu) w szczególności gdy dana sprawa może stanowić przykłady odnoszące się do dwóch lub więcej z tych pytań.

ISTOTNE INFORMACJE

Przy udzielaniu odpowiedzi przez przedsiębiorstwo istotne mogą być następujące informacje:

- ✓ Warunki zawarte w umowach z rządami, partnerami joint venture, dostawcami, klientami, w umowach dotyczących fuzji i przejęć oraz innych, mające na celu złagodzenie potencjalnego wpływu związanego z najistotniejszą kwestią.
- ✓ W jaki sposób monitorowano realizację, przez osoby trzecie, umów odnoszących się do najistotniejszej kwestii?
- ✓ Czy uzgodniono i zrealizowano plany działań naprawczych na podstawie przeprowadzonych audytów łańcucha dostaw oraz jakie wynikają z nich zmiany w praktyce i pod względem zapewnienia zgodności?
- ✓ Czy ustalano fakty lub prowadzono monitoring wspólnie ze społecznościami, pracownikami lub innymi osobami lub grupami dotkniętymi negatywnym wpływem?
- ✓ Czy przedsiębiorstwo wspierało rząd we wprowadzaniu lub wdrażaniu kluczowych przepisów prawnych mających na celu ochronę praw człowieka w odniesieniu do najistotniejszej kwestii?
- ✓ Czy zaangażowano organizacje branżowe, organizacje międzynarodowe lub inne, wspólnie z którymi przedsiębiorstwo mogłoby podnieść świadomość na temat najistotniejszej kwestii i ograniczyć ryzyko negatywnego wpływu?
- ✓ Czy budowano potencjał dostawców lub innych partnerów biznesowych w celu złagodzenia ryzyka wystąpienia negatywnego wpływu w odniesieniu do najistotniejszej kwestii (np. prowadzono szkolenia dla służb ochrony lub wykonawców, pomagano dostawcom w opracowaniu systemów zarządzania w celu poprawy poziomu przestrzegania praw pracowniczych)?
- ✓ Czy przeprowadzono analizę podstawowych przyczyn w celu zrozumienia i usunięcia leżących u podstaw przyczyn zwiększających lub utrzymujących ryzyko negatywnego wpływu związanego z najistotniejszą kwestią?
- ✓ W jaki inny sposób przedsiębiorstwo wywierało swój wpływ (siłę nacisku) na klientów biznesowych, partnerów joint venture, dostawców lub inne podmioty i osoby w swoim łańcuchu dostaw w celu ograniczenia ryzyka negatywnego wpływu związanego z najistotniejszą kwestią?
- ✓ Jakie podjęto inicjatywy w zakresie współpracy z innymi w celu lepszego zrozumienia i zareagowania na potencjalny wpływ związany z najistotniejszą kwestią (np. inicjatywy wielopodmiotowe)?
- ✓ Jakie zastosowano inne rodzaje podejścia do reagowania na zagrożenia systemowe dla praw człowieka w odniesieniu do najistotniejszej kwestii?

WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Wytyczna ONZ 19 stanowi, że:

„Aby zapobiegać i ograniczać negatywny wpływ na przestrzeganie praw człowieka, przedsiębiorstwa powinny uwzględnić wyniki analizy wpływu przeprowadzanych w stosunku do różnych wewnętrznych funkcji i procesów oraz podejmować odpowiednie działania.

(a) Skuteczne zintegrowanie wyników wymaga, by:

- i. (odpowiedzialność za reagowanie na skutki takiego wpływu przypisana została do odpowiedniego poziomu i odpowiedniej funkcji w przedsiębiorstwie;*
- ii. (wewnętrzny proces decyzyjny, podział budżetu i procesy nadzoru umożliwiły skuteczne reagowanie na przypadki takiego wpływu.*

(b) Odpowiednie działania będą się różnić w zależności od:

- i. tego, czy przedsiębiorstwo powoduje taki wpływ lub się do niego przyczynia, czy też ma w nim swój udział wyłącznie dlatego, że wpływ ten jest bezpośrednio powiązany z jego działalnością, produktami lub usługami poprzez relacje biznesowe przedsiębiorstwa;*
- ii. siły nacisku, jaką przedsiębiorstwo dysponuje, aby spróbować rozwiązać kwestię negatywnego wpływu.”*

Komentarz do Wytycznej ONZ 19 stanowi, że:

„Wszędzie tam, gdzie przedsiębiorstwo wpływa lub może negatywnie wpływać na poszanowanie praw człowieka, powinno się podjąć niezbędne kroki, aby taki wpływ wyeliminować lub mu zapobiec. Wszędzie tam, gdzie przedsiębiorstwo przyczynia się lub może się przyczynić do negatywnego wpływu na poszanowanie praw człowieka, powinno się podjąć konieczne kroki, aby zaprzestać przyczyniania się do naruszeń lub im zapobiec; powinno także użyć swojej siły nacisku (oryg. leverage), aby w jak największym stopniu złagodzić pozostały wpływ. Uważa się, że taka siła nacisku istnieje wszędzie tam, gdzie przedsiębiorstwo ma możliwość doprowadzenia do zmiany złych praktyk podmiotu, który powoduje szkodę.

Wszędzie tam, gdzie przedsiębiorstwo nie przyczyniło się do negatywnego wpływu na poszanowanie praw człowieka, ale gdzie niemniej jednak taki wpływ jest bezpośrednio powiązany z jego działalnością, produktami lub usługami poprzez relacje biznesowe przedsiębiorstwa z innym podmiotem, sytuacja jest bardziej skomplikowana. Wśród czynników, które wchodzi w grę przy określeniu właściwego postępowania w takiej sytuacji, znajdują się: siła nacisku, jaką przedsiębiorstwo posiada wobec podmiotu, o którym mowa, to na ile relacja ta jest dla przedsiębiorstwa istotna, waga naruszenia praw człowieka, a także to, czy zerwanie tej relacji, samo w sobie, nie przyniesie negatywnych konsekwencji dla poszanowania praw człowieka.

Im bardziej skomplikowana sytuacja i jej implikacje dla praw człowieka, tym bardziej jest wskazane, aby przedsiębiorstwo zasięgnęło rady niezależnego eksperta, podejmując decyzję o swojej reakcji na tę sytuację. Jeśli przedsiębiorstwo może użyć swojej siły nacisku, aby zapobiec negatywnemu wpływowi na prawa człowieka albo je złagodzić, powinno to zrobić. Jeśli zaś nie ma wystarczającej siły nacisku, mogą istnieć sposoby, aby ją zwiększyć. Można to zrobić na przykład poprzez ofertę w zakresie budowania zdolności instytucjonalnej lub inne zachęty skierowane do powiązanego z przedsiębiorstwem podmiotu lub poprzez współpracę z innymi podmiotami.

Są sytuacje, kiedy przedsiębiorstwo nie dysponuje siłą nacisku potrzebną, by zapobiec negatywnemu wpływowi na prawa człowieka lub by je złagodzić, i nie jest w stanie tej siły zwiększyć. Wtedy przedsiębiorstwo powinno rozważyć możliwość zakończenia takiej relacji, biorąc pod uwagę wiarygodną ocenę potencjalnego negatywnego wpływu na prawa człowieka wynikającego z takiej decyzji.

Jeśli relacja, o której mowa, ma dla przedsiębiorstwa znaczenie zasadnicze, jej zakończenie rodzi kolejne wyzwania. Relacja może mieć zasadnicze znaczenie, jeśli zapewnia produkt lub usługę niezbędną dla działalności przedsiębiorstwa, dla których nie ma rozsądnej alternatywy. Tutaj także trzeba rozważyć kwestię wagi negatywnego wpływu na prawa człowieka: im poważniejsze ich naruszenie, tym krótszy czas, w jakim przedsiębiorstwo będzie musiało przeprowadzić zmiany, zanim podejmie decyzję o tym, czy nie powinno zakończyć relacji. W każdym razie, tak długo jak naruszenie praw człowieka ma miejsce a przedsiębiorstwo pozostaje w danej relacji, powinno ono być w stanie wykazać, że podejmuje wysiłki, by złagodzić swój negatywny wpływ i być gotowe na poniesienie konsekwencji – wizerunkowych, finansowych lub prawnych – pozostawania w tej relacji.”

PUNKTY ODNIESIENIA W INNYCH INICJATYWACH

Poniższe odniesienia mają pomóc osobom sporządzającym sprawozdanie w identyfikacji informacji istotnych przy udzielaniu odpowiedzi na niniejsze pytanie, a nie zastąpić powyższe wytyczne. Klucz do nazw wymienionych inicjatyw znajduje się w [Załączniku D](#).

Inicjatywa	Punkt odniesienia
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	<p><i>W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka:</i></p> <p>G4-DMAb (Działania szczególne)</p> <p>G4-HR4 (b) (wolność zrzeszania się/negocjacje zbiorowe)</p> <p>G4-HR5 (c) (praca dzieci)</p> <p>G4-HR6 (praca przymusowa)</p> <p>G4-HR11 (d, e) (zagrożenia związane z łańcuchem dostaw)</p>
ICMM	<p><i>W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka:</i></p> <p>Zasada 5: Wymagane działania kluczowego kierownictwa (nieobowiązkowe przykłady z procedury weryfikacji ICMM):</p> <ul style="list-style-type: none"> – Wdrożenie systemu zarządzania ukierunkowanego na ciągłe doskonalenie wszystkich aspektów działalności, które mogłyby mieć znaczący wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo osób zatrudnionych bezpośrednio przez przedsiębiorstwo, osób zatrudnionych przez partnerów kontraktowych/podwykonawców oraz społeczności, wśród których działa. – Zastosowanie wszelkich praktycznych i uzasadnionych środków w celu wyeliminowania śmiertelnych wypadków i obrażeń w miejscu pracy oraz chorób zawodowych w odniesieniu do osób zatrudnionych bezpośrednio przez przedsiębiorstwa i jego partnerów kontraktowych/podwykonawców. <p>Zasada 6: Wymagane działania kluczowego kierownictwa (nieobowiązkowe przykłady z procedury weryfikacji ICMM):</p> <ul style="list-style-type: none"> – Rekultywacja gruntów zdewastowanych w wyniku prowadzenia działalności lub zajmowanych na jej potrzeby, zgodnie z odpowiednimi zasadami użytkowania gruntów pogórnictwa. – Zapewnienie bezpiecznego składowania i wywozu odpadów resztkowych oraz pozostałości po procesach technologicznych.
OECD	<p><i>W przypadku gdy najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka są dostawa lub stosowanie minerałów z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka: OECD-3C oraz 3D</i></p>
UNGC	<p><i>W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka:</i></p> <p>Kryterium 5, <i>a w szczególności:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Rezultaty procesów należytej staranności <p>Kryterium 7, <i>a w szczególności:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Aktywne angażowanie dostawców w celu rozwiązania problemów związanych z zatrudnieniem <p>Kryterium 8, <i>a w szczególności:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Proces pozytywnego angażowania dostawców w celu rozwiązywania problemów (tj. podejście partnerskie zamiast podejścia korygującego) poprzez programy doskonalenia praktyk stosowanych w miejscu pracy
VPSHR	—



MONITOROWANIE SKUTECZNOŚCI DZIAŁAŃ I WYNIKÓW

PYTANIE NADRZĘDNE

Skąd przedsiębiorstwo wie, że jego działania w celu rozwiązania każdej najistotniejszej kwestii z zakresu praw człowieka są skuteczne w praktyce?

CEL

Wyjaśnienie, w jaki sposób przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie dowiadyuje się, czy jest skuteczne w ograniczaniu zagrożeń dla praw człowieka w odniesieniu do każdej najistotniejszej z zakresu praw człowieka, by mogło ciągle doskonalić swoje działania mające na celu spełnienie obowiązku poszanowania praw człowieka.

WYTYCZNE POMOCNICZE

Jak wspomniano w innym miejscu Ram sprawozdawczości, realizacja odpowiedzialności przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka wymaga czasu i zasobów, a wyzwania dotyczące praw człowieka, jakie stoją przed większością przedsiębiorstw, zmieniają się w miarę upływu czasu, wraz ze zmianami zachodzącymi w działalności przedsiębiorstwa, kontekstach, w jakim ono funkcjonuje oraz jego relacjach biznesowych. Niniejsze Ramy sprawozdawczości wyraźnie uznają, że proces realizacji odpowiedzialności ma charakter ciągły i umożliwiają przedsiębiorstwom przedstawienie swoich postępów w tym procesie, w miarę upływu czasu.

W związku z tym niniejsza sekcja Ram sprawozdawczości koncentruje się na procesach i wskaźnikach stosowanych przez przedsiębiorstwo w celu monitorowania jego postępów i wyników w zakresie zapewnienia poszanowania praw człowieka. Szczególnie istotne są metody monitorowania wykraczające poza stwierdzenie, czy pewne działania zostały podjęte przez przedsiębiorstwo i oceniające ich skuteczność w zapobieganiu potencjalnemu wpływowi i łagodzeniu go lub w umożliwianiu zastosowania środków naprawczych w przypadku wystąpienia rzeczywistego wpływu. Informacje na temat tego, w jaki sposób przedsiębiorstwo monitoruje swoje własne postępy jest szczególnie istotna dla wykazania, że nieustannie dąży do doskonalenia i ocenia swoje postępy i wyniki w zakresie realizacji praw człowieka.

ISTOTNE INFORMACJE

Przy udzielaniu odpowiedzi przez przedsiębiorstwo istotne mogą być następujące informacje:

- ✓ Przy pomocy jakich konkretnych procesów przedsiębiorstwo ocenia swoje sukcesy w rozwiązywaniu każdej najistotniejszej kwestii (np. procesy wewnętrznej weryfikacji, wewnętrzny audyt, audyty dostawców, badania ankietowe wśród pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez przedsiębiorstwo lub innych, badania ankietowe wśród zewnętrznych interesariuszy, inne procesy w odniesieniu do interesariuszy dotkniętych wpływem przedsiębiorstwa, mające na celu uzyskanie od nich informacji zwrotnych, w tym procesy angażowania interesariuszy i mechanizmy rozpatrywania skarg, bazy danych monitorujące rezultaty w przypadku wystąpienia przypadków rzeczywistego wpływu lub złożenia skarg)?
- ✓ Czy przedsiębiorstwo planuje dalszy rozwój procesów oceny swoich sukcesów w rozwiązywaniu każdej najistotniejszej kwestii?
- ✓ Jakie konkretne wskaźniki jakościowe i/lub ilościowe wykorzystuje przedsiębiorstwo do oceny skuteczności zarządzania każdą najistotniejszą kwestią (np. wskaźniki opracowane przez przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie lub przez odpowiednie stowarzyszenie branżowe, inicjatywę wielopodmiotową lub wskaźniki zawarte w bardziej ogólnych ramach sprawozdawczości)?

- ✓ Jakie problemy przedsiębiorstwo napotkało przy ocenie efektywności jego procesów rozwiązywania najistotniejszej kwestii z zakresu praw człowieka (np. z powodu ograniczonego wglądu w łańcuch dostaw, trudności w potwierdzaniu przyczyny i skutku; trudności z uzyskaniem informacji jakościowych, które pomogłyby zinterpretować dane ilościowe takie jak zmniejszenie ilości otrzymywanych skarg)?

Odpowiedź udzielana na to pytanie przez przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie będzie pełniejsza, o ile będzie ono w stanie odpowiedzieć na poniższe pytania pomocnicze.

WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Wytyczna ONZ 20 stanowi, że:

„Aby sprawdzić, czy problem negatywnego oddziaływania jest rozwiązywany, przedsiębiorstwa powinny monitorować skuteczność podjętych przez siebie działań. Monitorowanie to powinno:

- (a) opierać się na odpowiednich wskaźnikach ilościowych i jakościowych;*
- (b) korzystać z informacji zwrotnych ze źródeł wewnętrznych i zewnętrznych, w tym od interesariuszy dotkniętych tym oddziaływaniem.”*

Komentarz do Wytycznej ONZ 20 stanowi, że:

„Monitorowanie sytuacji jest niezbędne, aby przedsiębiorstwo wiedziało, czy jego polityka w zakresie praw człowieka jest wdrażana w sposób optymalny, czy reaguje prawa człowieka, a także po to, by dążyć do stałej poprawy sytuacji w tej dziedzinie.

Przedsiębiorstwa powinny dokładać szczególnych starań, aby śledzić skuteczność swoich reakcji na negatywny wpływ na konkretne osoby wywodzące się z grup lub populacji, które mogą być szczególnie wrażliwe lub narażone na ryzyko marginalizacji.

Monitorowanie powinno być integralną częścią odpowiednich procesów wewnętrznej sprawozdawczości. Przedsiębiorstwa mogą tu stosować narzędzia, których już używają do innych kwestii. Mogą to być umowy o wykonanie zadań i ocena efektywności wyników (oryg. performance contracts and reviews), a także kwestionariusze i audyty, korzystające, tam gdzie to właściwe, z danych z podziałem na płeć. Mechanizmy rozpatrywania skarg na poziomie operacyjnym mogą także dostarczyć ważnych informacji zwrotnych od osób bezpośrednio zainteresowanych skutecznością procesu należytej staranności przedsiębiorstwa w zakresie praw człowieka (patrz wytyczna 29).”

Komentarz do Wytycznej ONZ 21 stanowi, że:

„Odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka wymaga, by przedsiębiorstwa miały ustaloną politykę oraz procesy, dzięki którym będą mogły wykazać, że znają i szanują prawa człowieka w swojej praktyce. Wykazanie, że tak się dzieje, wiąże się z komunikowaniem się i udostępnianiem informacji oraz zapewnieniem przejrzystości i odpowiedzialności przedsiębiorstwa względem osób lub grup osób, na które firma może mieć wpływ, a także pozostałych interesariuszy, w tym inwestorów.

Informowanie o działaniach firmy może przyjmować różne formy, w tym spotkania osobiste, dialog prowadzony on-line, konsultacje z poszkodowanymi interesariuszami a także formalne publiczne sprawozdania. Sama sprawozdawczość formalna także ewoluuje, od tradycyjnych sprawozdań rocznych oraz sprawozdań z zakresu społecznej odpowiedzialności/zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstw po aktualizacje on-line oraz zintegrowane sprawozdania finansowe i pozafinansowe.

Sprawozdawczość formalna ze strony przedsiębiorstw oczekiwana jest tam, gdzie istnieje ryzyko silnego negatywnego wpływu na prawa człowieka, niezależnie od tego, czy wynika ono z charakteru działalności, czy z kontekstu, w jakim ta działalność się odbywa. Sprawozdawczość powinna obejmować zagadnienia i wskaźniki dotyczące tego, jak przedsiębiorstwa identyfikują negatywne oddziaływania na prawa człowieka i jak na nie reagują. Niezależna weryfikacja takich raportów może wzmocnić ich zawartość i wiarygodność. Wskaźniki charakterystyczne dla danego sektora mogą dostarczyć dodatkowych przydatnych szczegółów.”

PUNKTY ODNIESIENIA W INNYCH INICJATYWACH

Poniższe odniesienia mają pomóc osobom sporządzającym sprawozdanie w identyfikacji informacji istotnych przy udzielaniu odpowiedzi na niniejsze pytanie, a nie zastąpić powyższe wytyczne. Klucz do nazw wymienionych inicjatyw znajduje się w [Załączniku D](#).

Inicjatywa	Punkt odniesienia
DJSI	<p>W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka: Kryterium: Raportowanie społeczne Pytanie: Dane ilościowe</p> <p>Kryterium: Środki do zarządzania ryzykiem</p>
FTSE ESG	<p>W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka: Kwestie społeczne w łańcuchu dostaw (oryg. <i>Social Supply Chain</i>): Strategia i praktyka – Wyniki monitorowania/audytu dostawców</p> <p>Zdrowie i bezpieczeństwo: Strategia i praktyka – Monitorowanie wyników i zarządzanie nimi</p> <p>W przypadku gdy najistotniejszą kwestią z zakresu praw człowieka jest promowanie substytutów mleka kobiecego: Odpowiedzialność za klienta: Ilościowe, specyficzne dla sektora i dotyczące realizacji – Weryfikacja i sporządzanie sprawozdań dotyczących promowania substytutów mleka kobiecego</p>
GNI	<p>W przypadku gdy najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka są wolność wypowiedzenia poglądów i/lub prywatność: Wytyczne dotyczące wdrażania: 2. Odpowiedzialne podejmowanie decyzji w przedsiębiorstwie – włączenie do działalności przedsiębiorstwa: Procedury</p>
GRI	<p>W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka: G4-DMAc</p>
ICMM	<p>W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka: Temat 4: Wyniki przedsiębiorstwa w danym okresie sprawozdawczym w odniesieniu do każdego (lub wybranych) ze zidentyfikowanych istotnych (oryg. <i>material</i>) zagrożeń i szans w zakresie realizacji zrównoważonego rozwoju.</p> <p>Wymóg ICMM: Publicznie dostępne definicje stosowane przez przedsiębiorstwo w odniesieniu do podawania wyników ilościowych i jakościowych.</p>
OECD	<p>W przypadku gdy najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka są dostawa lub stosowanie minerałów z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka: OECD-3 oraz OECD-4</p>
UNGC	<p>W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka: Kryterium 5, a w szczególności: – System monitorowania skuteczności polityk dotyczących praw człowieka oraz ich wdrażania, przy pomocy wskaźników ilościowych i jakościowych, w tym w łańcuchu dostaw (BRE3 + ARE3)</p> <p>Kryterium 8, a w szczególności: – System monitorowania i pomiaru wyników w oparciu o standardowe wskaźniki dotyczące wyników – Nawiązanie dialogu z organizacją reprezentującą pracowników w celu regularnej weryfikacji dokonanych postępów i wspólnego określenia priorytetów na przyszłość – Audyty lub inne działania podejmowane w celu monitorowania i poprawy warunków pracy przedsiębiorstw w łańcuchu dostaw, zgodnie z zasadami międzynarodowych standardów pracy</p>
VPSHR	<p>W przypadku gdy najistotniejszą kwestią z zakresu praw człowieka jest bezpieczeństwo i prawa człowieka: 13. Procedura przedsiębiorstwa stosowana w celu weryfikacji postępów we wdrażaniu Dobrowolnych Zasad w lokalnych zakładach.</p>

C5: MONITOROWANIE SKUTECZNOŚCI DZIAŁAŃ I WYNIKÓW

C5.1: PYTANIE POMOCNICZE

Jakie konkretne przykłady z okresu sprawozdawczego pokazują, czy każda najistotniejsza kwestia jest skutecznie zarządzana?

CEL

Przedstawienie konkretnych dowodów z okresu sprawozdawczego na to, jakie są rzeczywiste postępy w działaniach przedsiębiorstwa sporządzającego sprawozdanie mających na celu rozwiązanie każdej najistotniejszej kwestii, w tym w jakim stopniu jego polityki, procesy i praktyki przynoszą zamierzone rezultaty w zakresie poszanowania praw człowieka.

WYTYCZNE POMOCNICZE

Odpowiedź przedsiębiorstwa sporządzającego sprawozdanie na niniejsze pytanie powinna różnić się od odpowiedzi na pytania 3.1 i 3.2, w których należy podać informacje na temat trendów, prawidłowości lub przykłady przypadków wpływu związanych z każdą najistotniejszą kwestią (zarówno rzeczywistego jak i potencjalnego wpływu). Tutaj nacisk położony jest na przykłady rezultatów osiągniętych w wyniku działań podjętych przez przedsiębiorstwo w celu rozwiązania problemu takiego wpływu. Innymi słowy, w odpowiedzi należy przedstawić, w jaki sposób działania przedsiębiorstwa sporządzającego sprawozdanie podjęte w celu ograniczenia prawdopodobieństwa wystąpienia lub zmniejszenia wagi wpływu na prawa człowieka, dzięki procesowi należytej staranności w zakresie praw człowieka, przyniosły pożądany skutek.

Oczywiście trudno jest wykazać, że określony wpływ wystąpiłby, gdyby przedsiębiorstwo nie podjęło działań. Co więcej, brak określonego wpływu nie jest sam w sobie dowodem na to, że jest on dobrze zarządzany, ponieważ może to być kwestia szczęścia lub innych czynników. Łatwiejsze może być przedstawienie dowodów na zmniejszenie częstotliwości występowania lub zmniejszenie wagi wpływu związanego z działalnością lub relacjami biznesowymi przedsiębiorstwa i wykazanie korelacji z wysiłkami podejmowanymi przez przedsiębiorstwo w celu osiągnięcia takiego rezultatu.

Np. audyty przeprowadzone u dostawców mogą dowodzić, że zatrudnianie dzieci lub korzystanie z usług pracowników kontraktowych, którzy nie otrzymują świadczeń lub nie mają praw do zakładania związków zawodowych, znacznie się zmniejszyło, co może stanowić uzasadnioną przesłankę, by sądzić, że budowanie potencjału lub inne działania przedsiębiorstwa przyczyniły się do tego faktu. Dane statystyczne mogą wskazywać na zmniejszenie występowania obrażeń pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez przedsiębiorstwo lub prace rozpoznawcze prowadzone przez cenionych ekspertów lub przez przedsiębiorstwo wspólnie z lokalnymi społecznościami mogą wykazać ograniczenie wpływu na zdrowie i środki do życia związanego z wydobywaniem wody lub jej zanieczyszczeniem. Także w takim przypadku ważne jest by pokazać, że istnieje rzeczywiste powiązanie z wysiłkami podejmowanymi przez przedsiębiorstwo w celu zarządzania tymi zagrożeniami.

W tym pytaniu nie chodzi o to, że przedsiębiorstwo powinno lub mogłoby twierdzić, że istnieje bezpośredni związek przyczynowo-skutkowy między jego własnymi wysiłkami w celu zarządzania każdą najistotniejszą kwestią a konkretnym rezultatem. W niektórych przypadkach powiązanie między przyczyną a skutkiem będzie wiarygodne. W wielu innych przypadkach nigdy nie będzie można udowodnić takiego bezpośredniego związku, a poprawa początkowo może być niepewna. Chociaż sprawozdania zawierające takie informacje można uznać za niepewne lub ograniczone do wskazania korelacji, mają jednak swoją wartość, gdyż pokazują, w jaki sposób przedsiębiorstwo monitoruje i starannie analizuje rezultaty.

W niektórych przypadkach podejścia stosowane przez przedsiębiorstwo w zarządzaniu najistotniejszą kwestią mogły nie sprawdzić się w praktyce lub nie przyniosły jeszcze widocznych pozytywnych rezultatów. Innymi słowy, trend był negatywny, mimo wysiłków przedsiębiorstwa lub z powodu wydarzeń będących poza jego kontrolą. Np. gdy swobody demokratyczne zostaną ograniczone lub konflikty będą gwałtownie narastać w danym środowisku funkcjonowania przedsiębiorstwa, może to również prowadzić do zwiększenia wpływu na prawa człowieka w związku z własną działalnością przedsiębiorstwa. Informacje na temat trendów dotyczących wpływu mogą być podane w odpowiedzi na pytanie 3.1, a informacje na temat działań podejmowanych w celu rozwiązania problemu tego wpływu – w odpowiedzi na pytanie 4.3, natomiast przyczyny braku postępów do momentu sporządzenia sprawozdania można wskazać w odpowiedzi na pytanie niniejsze.

ISTOTNE INFORMACJE

Przy udzielaniu odpowiedzi przez przedsiębiorstwo istotne mogą być następujące informacje:

- ✓ Dane oparte na wskaźnikach do oceny ryzyka lub skutków wpływu związanego z najistotniejszymi kwestiami (np. liczba zidentyfikowanych przypadków molestowania seksualnego, liczba przypadków, w których dane użytkowników internetu zostały przekazane rządowi i na jakiej podstawie, liczba zgonów lub przypadków wystąpienia obrażeń pracowników).
- ✓ Wyniki badań ankietowych lub innych mechanizmów pozyskiwania informacji zwrotnych (np. badanie ankietowe (prawidłowo przeprowadzone) wśród pracowników dotyczące ich warunków pracy, niezależny raport od liderów lokalnej społeczności wyrażający zadowolenie z procesów przesiedlenia).
- ✓ Niezależne badania dokumentujące ograniczenie wpływu na prawa człowieka w obszarze, w którym przedsiębiorstwo aktywnie działa na rzecz postępu.
- ✓ Wyjaśnienia odpowiednich niezależnych interesariuszy dotyczące skutecznego zarządzania najistotniejszą kwestią.

WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Wytyczna ONZ 21 stanowi, że:

„Aby zdać sobie sprawę z tego, jak podejmuje problem negatywnego wpływu na prawa człowieka, przedsiębiorstwo powinno być przygotowane do przekazania takiej informacji na zewnątrz, szczególnie jeśli kwestia ta zostanie podniesiona przez stronę dotkniętą takim wpływem lub w jej imieniu. Przedsiębiorstwa, których działalność lub kontekst, w jakim funkcjonują, stwarzają ryzyko poważnego negatywnego wpływu na prawa człowieka, powinny składać formalne sprawozdania z tego, jak reagują na te problemy. We wszystkich przypadkach przekaz: ...

(b) powinien dostarczać informacji wystarczających do tego, by ocenić, czy reakcja przedsiębiorstwa na konkretny negatywny wpływ na prawa człowieka jest adekwatna...”

Komentarz do Wytycznej ONZ 21 stanowi, że:

„Odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka wymaga, by przedsiębiorstwa miały ustaloną politykę oraz procesy, dzięki którym będą mogły wykazać, że znają i szanują prawa człowieka w swojej praktyce. Wykazanie, że tak się dzieje, wiąże się z komunikowaniem się i udostępnianiem informacji oraz zapewnieniem przejrzystości i odpowiedzialności przedsiębiorstwa względem osób lub grup osób, na które firma może mieć wpływ, a także pozostałych interesariuszy, w tym inwestorów.”

PUNKTY ODNIESIENIA W INNYCH INICJATYWACH

Poniższe odniesienia mają pomóc osobom sporządzającym sprawozdanie w identyfikacji informacji istotnych przy udzielaniu odpowiedzi na niniejsze pytanie, a nie zastąpić powyższe wytyczne. Klucz do nazw wymienionych inicjatyw znajduje się w [Załączniku D](#).

Inicjatywa	Punkt odniesienia
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
OECD	W przypadku gdy najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka są dostawa lub stosowanie minerałów z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka: OECD-3C oraz OECD-4
UNGC	—
VPSHR	—

W jaki sposób przedsiębiorstwo umożliwia skuteczne zastosowanie środków naprawczych, jeśli w wyniku jego działań lub decyzji w odniesieniu do najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka są poszkodowani ludzie?

CEL

Wyjaśnienie procesów stosowanych w przypadku gdy przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie spowodowało negatywny wpływ lub przyczyniło się do niego, dzięki którym jest ono w stanie zapewnić, by zastosowano skuteczne środki naprawcze w stosunku do osób dotkniętych wpływem.

WYTYCZNE POMOCNICZE

Pytania w sekcji 4 powyżej dotyczą tego, w jaki sposób przedsiębiorstwo stara się, by potencjalny wpływ związany z każdą najistotniejszą kwestią nie urzeczywistnił się. Dotyczy to również starań, by wpływ już istniejący nie występował nadal lub by nie wystąpił powtórnie w przyszłości. Zatem nacisk położony jest na podejmowane przez przedsiębiorstwo działania dotyczące przyszłości. Sekcja 6 koncentruje się na działaniach odnoszących się do przeszłości, mających na celu naprawę szkody wyrządzonej osobom, będącej skutkiem rzeczywistych przypadków wpływu, już po ich wystąpieniu.

Gdy pojedyncze osoby zidentyfikują konkretne szkody, lub obawy przed szkodami, którymi według nich przedsiębiorstwo powinno się zająć, można je określać jako „obawy” lub „skargi” lub nadać im inną nazwę. Stosowane tutaj terminy „obawy” i „skargi” obejmują kwestie podnoszone nieformalnie lub formalnie (np. za pomocą mechanizmu składania i rozpatrywania skarg), mające charakter ogólny lub szczegółowy.

Niniejsze pytanie jest skoncentrowane na wpływie, który został spowodowany przez przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie, lub do którego się ono przyczyniło. Wytyczne ONZ jasno stanowią, iż to właśnie w takich sytuacjach przedsiębiorstwo ma obowiązek zapewnić lub pomóc w zapewnieniu środków naprawczych osobom poszkodowanym. Taki obowiązek nie spoczywa na przedsiębiorstwie w przypadku, gdy wpływ jest powiązany z jego działalnością, produktami lub usługami, ale samo przedsiębiorstwo nie spowodowało go ani nie przyczyniło się do niego w żaden sposób. Wytyczne stanowią również, iż przedsiębiorstwa mogą podjąć decyzję o wzięciu udziału w działaniach naprawczych w innych sytuacjach z innych powodów. Przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie może w odpowiedzi na niniejsze pytanie, lub na odpowiednie pytanie pomocnicze, podać przykłady takiego udziału.

W tym pytaniu nacisk nie jest położony na tzw. mechanizmy rozpatrywania skarg, chociaż informacje na ten temat mogą stanowić element odpowiedzi, i mogą być bardziej szczegółowe w odpowiedzi na pytania pomocnicze zawarte w dalszej części tej sekcji. Jednakże w odpowiedziach na to pytanie może być podany szeroki zakres różnych sposobów, jak przedsiębiorstwo zapewnia lub wspomaga lub może zapewniać lub wspomagać środki i działania naprawcze.

Ważne jest, aby wyjaśnić wszelkie ograniczenia dotyczące rodzajów interesariuszy, w odniesieniu do których przedsiębiorstwo będzie angażować się w proces zapewniania lub wspomaganie środków i działań naprawczych, np. czy proces ten jest ograniczony do pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez przedsiębiorstwo, czy też obejmuje inne kategorie interesariuszy, np. pracowników kontraktowych, pracowników w łańcuchu dostaw, lokalne społeczności, końcowych użytkowników produktów lub usług itd.

Większe przedsiębiorstwa mogą stosować takie samo ogólne podejście do zapewniania środków naprawczych w całej organizacji, dostosowując je do różnych kontekstów funkcjonowania. Podobnie, takie samo podejście, polityka lub procesy mogą mieć zastosowanie do każdego przypadku naruszenia praw człowieka, a zatem mogą odnosić się do więcej niż jednej najistotniejszej kwestii. W takim przypadku przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie powinno wyjaśnić, w jakim zakresie jego odpowiedź na niniejsze pytanie odnosi się do różnych najistotniejszych kwestii. Może wykorzystać jeden lub więcej przykładów, aby pokazać, jak ogólne podejście jest stosowane w praktyce w odniesieniu do określonego obszaru swojej działalności lub łańcucha wartości lub w odniesieniu do konkretnej najistotniejszej kwestii.

ISTOTNE INFORMACJE

Przy udzielaniu odpowiedzi przez przedsiębiorstwo istotne mogą być następujące informacje:

- ✓ Jakie ogólne rodzaje podejścia do umożliwiania zastosowania środków zaradczych przyjęło przedsiębiorstwo wcześniej, gdy wystąpiły rzeczywiste przypadki wpływu związanego z najistotniejszą kwestią?
- ✓ Jakie generalnie podejście przyjęłoby przedsiębiorstwo gdyby w przyszłości miał wystąpić wpływ związany z najistotniejszą kwestią?
- ✓ Czy i w jaki sposób takie rodzaje podejścia znajdują odzwierciedlenie w formalnych politykach lub procesach?
- ✓ Jakie problemy napotkano starając się umożliwić zastosowanie środków naprawczych w odniesieniu do wpływu związanego z najistotniejszą kwestią (np. odmowa innych podmiotów lub osób, które przyczyniły się do wystąpienia wpływu, wzięcia udziału w działaniach naprawczych; lokalne instytucje były zbyt słabe, by wspomagać skuteczny proces; problemy ze zidentyfikowaniem skutecznego środka naprawczego)?

Odpowiedź udzielana na to pytanie przez przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie będzie pełniejsza, o ile będzie ono w stanie odpowiedzieć na poniższe pytania pomocnicze.

WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Wytyczna ONZ 22 stanowi, że:

„Jeżeli przedsiębiorstwo stwierdzi, że spowodowało negatywny wpływ (na prawa człowieka) lub przyczyniło się do takiego wpływu, powinno naprawić wyrządzoną szkodę poprzez przeprowadzenie cieszącego się zaufaniem zainteresowanych, rzetelnego procesu naprawczego lub poprzez współpracę w jego przeprowadzeniu.”

Komentarz do Wytycznej ONZ 22 stanowi, że:

„Nawet stosując najlepszą politykę i najlepsze praktyki, przedsiębiorstwo może negatywnie wpłynąć na realizację praw człowieka lub przyczynić się do takiego wpływu, którego nie przewidziało lub któremu nie mogło zapobiec. Jeśli przedsiębiorstwo odkryje taką sytuację, czy to dzięki procesowi należytej staranności w zakresie praw człowieka, czy w inny sposób, odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka wymaga od niego aktywnego zaangażowania w działania naprawcze, indywidualnie lub we współpracy z innymi podmiotami. Mechanizmy rozpatrywania skarg na poziomie operacyjnym dla osób, które mogą być poszkodowane z powodu działań przedsiębiorstwa, mogą być jednym z efektywnych środków zaradczych zapewniających uzyskanie zadośćuczynienia, jeśli spełniają pewne podstawowe kryteria, określone w wytycznej 31. Jeśli miał miejsce negatywny wpływ na realizację praw człowieka, którego przedsiębiorstwo nie spowodowało ani do którego się nie przyczyniło, ale który jest bezpośrednio związany z jego działalnością, produktami lub usługami poprzez relacje biznesowe, odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka nie wymaga, by przedsiębiorstwo samo przeprowadziło działania naprawcze, chociaż może wziąć w nich udział. Niektóre sytuacje, szczególnie tam, gdzie istnieje domniemanie popełnienia przestępstwa, wymagają zwykle współpracy w ramach mechanizmów sądowych.”

PUNKTY ODNIESIENIA W INNYCH INICJATYWACH

Poniższe odniesienia mają pomóc osobom sporządzającym sprawozdanie w identyfikacji informacji istotnych przy udzielaniu odpowiedzi na niniejsze pytanie, a nie zastąpić powyższe wytyczne. Klucz do nazw wymienionych inicjatyw znajduje się w [Załączniku D](#).

Inicjatywa	Punkt odniesienia
DJSI	<i>Gdy jest to istotne w odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka:</i> Kryterium: Kodeksy postępowania/Polityka zapewnienia zgodności/Polityka dotycząca korupcji i przekupstwa Pytanie: Kodeksy postępowania: Systemy/Procedury
FTSE ESG	<i>W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka:</i> Prawa człowieka i wskaźniki społeczne: Strategia i praktyka – Istniejące mechanizmy rozpatrywania skarg Zarządzanie ryzykiem: Strategia i praktyka – Istniejące mechanizmy ujawniania nieprawidłowości
GNI	<i>W przypadku gdy najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka są wolność wypowiedzenia poglądów i/lub prywatność:</i> Wytyczne dotyczące wdrażania: 2. Odpowiedzialne podejmowanie decyzji w przedsiębiorstwie – włączenie do działalności przedsiębiorstwa: Skargi i pomoc
GRI	<i>W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka: G4-HR12</i>
ICMM	—
OECD	<i>W przypadku gdy najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka są dostawa lub stosowanie minerałów z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka: OECD-1 oraz OECD-3</i>
UNGC	<i>W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka:</i> Kryterium 4, a w szczególności: – Procesy mające na celu zapewnienie działań naprawczych lub współuczestniczenie w ich realizacji w odniesieniu do skutków negatywnego wpływu na prawa człowieka, który został spowodowany przez przedsiębiorstwo lub do którego się ono przyczyniło (BRE 3+ BRE 4 + ARE3 + ARE 4) Kryterium 5, a w szczególności: – Mechanizmy rozpatrywania skarg, które są odpowiednio umocowane i rzetelne (oryg. <i>legitimate</i>), dostępne, przewidywalne, sprawiedliwe, przejrzyste, zgodne z prawami człowieka, źródłem ciągłego doskonalenia się oraz oparte na zaangażowaniu i dialogu (BRE4 + ARE4)
VPSHR	<i>W przypadku gdy najistotniejszą kwestią z zakresu praw człowieka jest bezpieczeństwo i prawa człowieka:</i> 6. Obowiązująca w przedsiębiorstwie procedura lub mechanizm reagowania na incydenty związane z bezpieczeństwem mające wpływ na prawa człowieka, w których udział brały prywatne/publiczne służby ochrony, powiązane z działalnością przedsiębiorstwa.

C6: DZIAŁANIA NAPRAWCZE

C6.1: PYTANIE POMOCNICZE

Jaką drogą mogą być zgłaszane do przedsiębiorstwa skargi lub obawy związane z każdą najistotniejszą kwestią?

CEL

Opisanie formalnych i nieformalnych dróg, którymi przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie może przyjmować informacje od osób z wewnątrz i z zewnątrz przedsiębiorstwa, które uważają, iż przedsiębiorstwo ma związek z wpływem na prawa człowieka związanym z najistotniejszą kwestią. Opisanie formalnych i nieformalnych dróg, którymi przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie może przyjmować informacje od osób z wewnątrz i z zewnątrz przedsiębiorstwa, które uważają, iż przedsiębiorstwo ma związek z wpływem na prawa człowieka związanym z najistotniejszą kwestią.

WYTYCZNE POMOCNICZE

Niniejsze pytanie skoncentrowane jest na procesach przyjmowania skarg lub wyrażanych obaw od osób, które uważają, że zostały poszkodowane w wyniku działalności przedsiębiorstwa lub w związku z jego relacjami biznesowymi, lub które sądzą, iż inni mogli zostać poszkodowani. Pytania C6.2 i C6.3 dotyczą innych aspektów procesów naprawczych.

Procesy przyjmowania (i rozpatrywania) skarg związanych z najistotniejszą kwestią często nie będą skoncentrowane tylko na poszanowaniu praw człowieka, ponieważ skargi mogą nie przedstawiać problemu w takim aspekcie, lub mogą podnosić kwestię z zakresu praw człowieka tylko wówczas, gdy nie została ona rozwiązana i pozwolono na to, by się nasiliła. Procesy te zatem powinny być rozumiane w szerokim znaczeniu, o ile są skoncentrowane na osobach, społecznościach lub grupach przypuszczalnie poszkodowanych w wyniku działalności przedsiębiorstwa lub w związku z jego relacjami biznesowymi.

Przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie może stosować szczególne procesy przyjmowania skarg od pewnych grup (np. osób zatrudnionych bezpośrednio przez przedsiębiorstwo, konsumentów, lokalnych społeczności) lub ogólne procesy, za pośrednictwem których różne grupy mogą składać skargi na przedsiębiorstwo. Przedsiębiorstwo może stosować procesy przyjmowania i rozpatrywania skarg w odniesieniu tylko do pewnych kwestii z zakresu praw człowieka (np. bezpieczeństwo produktu, prawa pracownicze, ochrona danych). Procesy te mogą także mieć zastosowanie do wielu kwestii z zakresu praw człowieka. Przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie może, jeśli chce, podać informacje w sposób przekrojowy, jeśli takie procesy mają szerokie zastosowanie. W przypadku gdy są one specyficzne dla jednej lub więcej najistotniejszych kwestii lub grup interesariuszy, należy to wyjaśnić.

Przedsiębiorstwa sporządzające sprawozdania mogą stosować nieformalne (doraźne) lub sformalizowane procesy przyjmowania skarg związanych z najistotniejszą kwestią. Oba rodzaje należy uwzględnić odpowiadając na niniejsze pytanie. W odpowiedzi należy jasno określić, w jaki stopniu dany proces jest sformalizowany.

W sytuacjach gdy obawy interesariuszy dotyczą prawa do wolności zrzeszania się, szczególnie istotne będzie wskazanie, w jaki sposób opracowanie i wdrożenie mechanizmów rozpatrywania skarg dostępnych dla pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez przedsiębiorstwo i innych pracowników pozwala na uniknięcie podważania roli legalnych związków zawodowych, zgodnie z oczekiwaniami określonymi w Wytycznych ONZ.

W przypadku niektórych przedsiębiorstw, najistotniejsze kwestie z zakresu praw człowieka, na temat których sporządzają sprawozdanie, mogą obejmować przypadki wpływu spowodowanego przez osoby trzecie, takie jak dostawcy lub wykonawcy, do którego przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie mogło się przyczynić. W takim przypadku w sprawozdaniu należałoby umieścić informacje na temat tego, w jaki sposób przedsiębiorstwo zachęca te osoby trzecie, wymaga od nich, wspomaga je lub z nimi współpracuje, aby zapewniły kanały do przyjmowania (i rozpatrywania) skarg od poszkodowanych grup.

ISTOTNE INFORMACJE

Przy udzielaniu odpowiedzi przez przedsiębiorstwo istotne mogą być następujące informacje:

- ✓ Jakie doraźne procesy przyjmowania skarg związanych z każdą najistotniejszą kwestią stosuje przedsiębiorstwo (np. spotkania, rozmowy)?
- ✓ Jakie sformalizowane procesy przyjmowania skarg związanych z każdą najistotniejszą kwestią stosuje przedsiębiorstwo (np. struktury dialogu społecznego, formalny mechanizm rozpatrywania skarg, infolinia lub mechanizm ujawniania nieprawidłowości)?
- ✓ W jaki sposób opracowano kluczowe procesy (w szczególności mechanizmy rozpatrywania skarg) lub jak je zmieniono, w tym czy uwzględniano jakiegokolwiek uwagi interesariuszy?
- ✓ Czy istnieją jakiegokolwiek ograniczenia co do tego, kto może wносить skargi za pośrednictwem danego procesu?
- ✓ Czy podejmowane są jakiegokolwiek działania mające na celu zachęcenie do stosowania, wymaganie lub wspieranie stosowania skutecznych procesów przez partnerów biznesowych, dostawców lub inne osoby trzecie, za pośrednictwem których grupy, które potencjalnie mogą być dotknięte wpływem, mogą wnosić skargi?
- ✓ Czy w okresie sprawozdawczym dokonano zmian w kanałach, poprzez które mogą być zgłaszane obawy lub skargi do przedsiębiorstwa?
- ✓ Czy planowane jest dokonanie zmian w kanałach, poprzez które mogą być zgłaszane obawy lub skargi do przedsiębiorstwa sporządzającego sprawozdanie?

WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Wytyczna ONZ 22 stanowi, że:

„Jeżeli przedsiębiorstwo stwierdzi, że spowodowało negatywny wpływ (na prawa człowieka) lub przyczyniło się do takiego wpływu, powinno naprawić wyrządzoną szkodę poprzez przeprowadzenie cieszącego się zaufaniem zainteresowanych, rzetelnego procesu naprawczego lub poprzez współpracę w jego przeprowadzeniu.”

Komentarz do Wytycznej ONZ 22 stanowi, że:

„Nawet stosując najlepszą politykę i najlepsze praktyki, przedsiębiorstwo może negatywnie wpłynąć na realizację praw człowieka lub przyczynić się do takiego wpływu, którego nie przewidziało lub któremu nie mogło zapobiec. Jeśli przedsiębiorstwo odkryje taką sytuację, czy to dzięki procesowi należytej staranności w zakresie praw człowieka, czy w inny sposób, odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka wymaga od niego aktywnego zaangażowania w działania naprawcze, indywidualnie lub we współpracy z innymi podmiotami. Mechanizmy rozpatrywania skarg na poziomie operacyjnym dla osób, które mogą być poszkodowane z powodu działań przedsiębiorstwa, mogą być jednym z efektywnych środków zaradczych zapewniających uzyskanie zadośćuczynienia, jeśli spełniają pewne podstawowe kryteria, określone w wytycznej 31.”

Wytyczna ONZ 29 stanowi, że:

„Aby umożliwić wczesne reagowanie na skargi i natychmiastowe stosowanie środków zaradczych, przedsiębiorstwa powinny stworzyć lub brać udział w skutecznych mechanizmach i procedurach rozpatrywania skarg na poziomie operacyjnym dla osób indywidualnych i społeczności, które mogą ucierpieć z powodu naruszeń praw człowieka.”

Komentarz do Wytycznej ONZ 29 stanowi, że:

„Mechanizmy rozpatrywania skarg na poziomie operacyjnym dostępne są bezpośrednio osobom i społecznościom, które mogą być dotknięte negatywnym wpływem ze strony przedsiębiorstwa. Są one zazwyczaj zarządzane samodzielnie przez przedsiębiorstwa lub we współpracy z innymi, w tym z właściwymi interesariuszami. Mogą być także zapewniane w ramach odwołania się do wspólnie akceptowanego zewnętrznego eksperta lub ciała. Nie wymagają, by skarżący wcześniej wyczerpał inne środki. Mogą bezpośrednio angażować przedsiębiorstwa w ocenę rozpatrywanych kwestii oraz dochodzenie zadośćuczynienia za szkodę.

Mechanizmy na poziomie operacyjnym spełniają dwie podstawowe role, jeśli chodzi o odpowiedzialność przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka.

- Po pierwsze, pomagają w identyfikacji negatywnego wpływu na poszanowanie praw człowieka w ramach nieustannego procesu należytej staranności w zakresie praw człowieka prowadzonego przez przedsiębiorstwo. Dzieje się to dzięki stworzeniu kanału komunikacyjnego dla osób, na które działalność przedsiębiorstwa ma bezpośredni wpływ, poprzez który mogą oni zgłaszać niepokojące ich kwestie, jeżeli uważają, że są lub będą przedmiotem takiego negatywnego wpływu. Dzięki analizie tendencji i prawidłowości pojawiających się w skargach przedsiębiorstwa mogą także zidentyfikować problemy systemowe i odpowiednio skorygować swoje praktyki.*
- Po drugie, dzięki tym mechanizmom możliwe jest zajęcie się przedmiotem skargi po jego zidentyfikowaniu i przeprowadzenie bezpośrednio przez samo przedsiębiorstwo działań naprawczych wobec negatywnego oddziaływania na wczesnym etapie, dzięki czemu uniknąć można nawarstwiania się szkód i eskalacji skarg. Mechanizmy te nie wymagają, by skarga dotyczyła już domniemanego naruszenia praw człowieka, aby mogła być zgłoszona. Ich celem jest zidentyfikowanie uzasadnionych obaw wszystkich tych, którzy mogliby zostać dotknięci negatywnym wpływem. Jeśli te niepokojące kwestie nie zostaną zidentyfikowane i nie spotkają się z odpowiednią reakcją, mogą z czasem eskalować i przekształcić się w znacznie poważniejsze spory i prowadzić do poważniejszych naruszeń praw człowieka.*

Mechanizmy rozpatrywania skarg na poziomie operacyjnym powinny odpowiadać pewnym kryteriom, w celu zapewnienia im skuteczności funkcjonowania w praktyce (wytyczna 31). Kryteria te mogą zostać spełnione poprzez różne formy mechanizmów rozpatrywania skarg, w zależności od skali, zasobów, branży, kultury i innych parametrów.

Mechanizmy rozpatrywania skarg na poziomie operacyjnym mogą stanowić ważne uzupełnienie procesów szerszego zaangażowania interesariuszy oraz negocjacji zbiorowych, nie mogą jednak żadnego z nich zastąpić. Nie powinny być używane do podważania roli legalnie działających związków zawodowych w kwestiach związanych ze sporami pracowniczymi ani też wykluczać dostępu do sądowych lub innych pozasądowych mechanizmów skargowych.”

PUNKTY ODNIESIENIA W INNYCH INICJATYWACH

Poniższe odniesienia mają pomóc osobom sporządzającym sprawozdanie w identyfikacji informacji istotnych przy udzielaniu odpowiedzi na niniejsze pytanie, a nie zastąpić powyższe wytyczne. Klucz do nazw wymienionych inicjatyw znajduje się w [Załączniku D](#).

Inicjatywa	Punkt odniesienia
DJSI	<i>Gdy jest to istotne w odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka:</i> Kryterium: Kodeksy postępowania/Polityka zapewnienia zgodności/Polityka dotycząca korupcji i przekupstwa Pytanie: Kodeksy postępowania: Systemy/Procedury
FTSE ESG	<i>W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka:</i> Prawa człowieka i wskaźniki społeczne: Strategia i praktyka – Istniejące mechanizmy rozpatrywania skarg Zarządzanie ryzykiem: Strategia i praktyka – Istniejące mechanizmy ujawniania nieprawidłowości
GNI	<i>W przypadku gdy najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka są wolność wypowiedzenia poglądów i/lub prywatność:</i> Wytyczne dotyczące wdrażania: 2. Odpowiedzialne podejmowanie decyzji w przedsiębiorstwie – włączenie do działalności przedsiębiorstwa: Skargi i pomoc Karta zasad ładu korporacyjnego (oryg. <i>Governance Charter</i>): 8. Udział społeczeństwa
GRI	<i>W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka: G4-DMAb (aspekt mechanizmów rozpatrywania skarg dotyczących poszanowania praw człowieka)</i>
ICMM	—
OECD	<i>W przypadku gdy najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka są dostawa lub stosowanie minerałów z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka: OECD-1E, OECD-3C</i>
UNGC	<i>W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka:</i> Kryterium 4, a w szczególności: – Mechanizmy rozpatrywania skarg na poziomie operacyjnym dla osób potencjalnie poszkodowanych w związku z działalnością przedsiębiorstwa (BRE 4 +ARE 4) Kryterium 7, a w szczególności: – Mechanizmy rozpatrywania skarg, kanały komunikacji i inne procedury (np. mechanizmy ujawniania nieprawidłowości) dostępne dla pracowników w celu zgłaszania wątpliwości, wysuwania sugestii lub zasięgnięcia porady, opracowane i funkcjonujące w porozumieniu z organizacją reprezentującą pracowników Kryterium 21, a w szczególności: – Ustanowienie kanałów do angażowania pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez przedsiębiorstwo i innych interesariuszy w celu poznania ich pomysłów i rozstrzygnięcia zgłaszanych przez nich kwestii oraz ochrony osób ujawniających nieprawidłowości
VPSHR	—

C6: DZIAŁANIA NAPRAWCZE

C6.2: PYTANIE POMOCNICZE

W jaki sposób przedsiębiorstwo dowiaduje się, czy ludzie uważają, że mogą i mają prawo zgłaszać skargi lub obawy?

CEL

Przedstawienie dowodów na to, że osoby wewnątrz i z zewnątrz przedsiębiorstwa mogą, według ich własnego zdania, zgłaszać kwestie bezpośrednio do przedsiębiorstwa, tak by mogło je rozstrzygnąć.

WYTYCZNE POMOCNICZE

Pytanie C6.1 dotyczy istnienia kanałów, poprzez które pojedyncze osoby lub grupy mogą składać skargi związane z najistotniejszą kwestią. Pytanie C6.2 koncentruje się na skuteczności tych kanałów w zapewnianiu dostępu tym, którzy mogliby chcieć z nich korzystać. Obejmuje to informacje, czy takie osoby lub grupy wiedzą, że istnieje kanał do składania skarg, czy jest on dla nich dostępny pod względem fizycznym, językowym i technologicznym, oraz czy nie obawiają się z nich korzystać.

Zidentyfikowanie prawdziwego dowodu zaufania interesariuszy do procesu składania skarg lub mechanizmu rozpatrywania skarg może być trudne, jednakże skuteczność procesu zależy od istnienia takiego zaufania, co jest szczególnie istotną informacją. Informacje zwrotne od grup, dla których jest przeznaczony proces lub mechanizm, mogą zatem być szczególnie cenne, tak jak oceny lub weryfikacje przeprowadzane przez niezależne osoby trzecie.

ISTOTNE INFORMACJE

Przy udzielaniu odpowiedzi przez przedsiębiorstwo istotne mogą być następujące informacje:

- ✓ W jaki sposób można uzyskać dostęp do kanału/kanałów do składania skarg (np. e-mail, infolinia, za pośrednictwem kierownika, związku zawodowego, organizacji pozarządowej lub innej osoby trzeciej)?
- ✓ Dowody na to, że kanały te są wykorzystywane przez osoby lub grupy, dla których są przeznaczone (np. wzrost liczby skarg składanych po incydencie, dowody wnoszenia skarg poprzez zapewniony kanał zamiast lub przed poinformowaniem mediów lub złożeniem skarg w systemie zewnętrznym).
- ✓ Dowody zaufania do zapewnionych kanałów (np. informacje zwrotne od osób lub grup, które korzystały z tych kanałów; informacje zwrotne od osób lub grup, które jeszcze z nich nie korzystały).
- ✓ Jakie były lub są problemy w zapewnianiu dostępu [do kanałów do składania skarg] wszystkim docelowym grupom i w jaki sposób zostały rozwiązane lub są rozwiązywane?
- ✓ Czy wprowadzono jakiegokolwiek zmiany w kanale/kanałach na podstawie doświadczenia i/lub informacji zwrotnych w celu zwiększenia jego/ich wykorzystania?
- ✓ Czy przeprowadzono niezależną weryfikację mechanizmu [przyjmowania i rozpatrywania skarg] pod kątem postrzegania przez interesariuszy i zaufania do zapewnionych procesów i osiągniętych rezultatów, a także jakie były wyniki tej weryfikacji?

WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Wytyczna ONZ 31 stanowi, że:

„Zarówno państwowe, jak i niepaństwowe pozasądowe mechanizmy rozpatrywania skarg, by były skuteczne, powinny być:

- (a) odpowiednio umocowane i rzetelne (oryg. legitimate): cieszące się zaufaniem grup interesariuszy, dla których są przeznaczone oraz dające możliwość rozliczenia z tego, czy proces rozpatrywania skargi prowadzony był w sposób uczciwy;*
- (b) dostępne: powinny być znane wszystkim grupom interesariuszy, dla których są przeznaczone i zapewniać odpowiednie wsparcie tym, którzy mogą zetknąć się z pewnymi barierami w dostępie do nich;*
- (c) przewidywalne: powinny zapewniać przejrzystą i znaną procedurę postępowania z precyzyjnie wyznaczonymi ramami czasowymi dla każdego etapu oraz jasność co do rodzaju procesów i ich możliwych rezultatów, a także metod monitorowania ich wdrożenia;*
- (d) sprawiedliwe: powinny zapewnić, by strony pokrzywdzone miały odpowiedni dostęp do źródeł informacji, konsultacji oraz profesjonalnych zasobów wiedzy niezbędnych do udziału w procesie rozpatrywania skarg na sprawiedliwych, zapewniających odpowiedni poziom informacji i szacunku warunkach;*
- (e) przejrzyste: powinny zapewniać stronom postępowania dostęp do informacji na temat jego przebiegu oraz dostarczać informacji na temat działania mechanizmu niezbędnych do budowania zaufania w jego skuteczność i realizacji interesu publicznego w tym zakresie;*
- (f) zgodne z prawami człowieka: powinny gwarantować, by wyniki postępowania i przedsięwzięte środki zaradcze były zgodne z uznanymi międzynarodowymi normami w zakresie praw człowieka; [...]*
- (h) oparte na zaangażowaniu i dialogu: należy prowadzić konsultacje z grupami interesariuszy, dla których mechanizmy te są przeznaczone, odnośnie ich struktury i funkcjonowania, skupiając się na dialogu jako sposobie identyfikowania i rozwiązywania zgłaszanych kwestii spornych.”*

Komentarz do Wytycznej ONZ 31 stanowi, że:

„Mechanizm rozpatrywania skarg może spełniać swoją rolę tylko wtedy, gdy ludzie, którym ma służyć wiedzą o nim, mają do niego zaufanie i są w stanie z niego skorzystać. Te kryteria stanowią punkt odniesienia dla tworzenia, korygowania i oceny pozasądowego mechanizmu rozpatrywania skarg, w celu zapewnienia jego skutecznego funkcjonowania w praktyce. Złe zaprojektowany lub wdrażany mechanizm może spowodować zwiększenie poczucia krzywdy u poszkodowanych w wyniku narastającego w nich wrażenia pozbawienia kontroli i braku szacunku. [...]

- (a) Interesariusze, dla których dany mechanizm jest przeznaczony, muszą mieć do niego zaufanie, jeśli mają zdecydować się na korzystanie z niego. Odpowiedzialność za to, by strony procesu skargowego nie mogły ingerować w jego uczciwość i rzetelność, jest zwykle jednym z ważnych czynników budowania zaufania interesariuszy.*
- (b) Bariery w dostępie do mechanizmów mogą obejmować brak świadomości jego istnienia, kwestie językowe, analfabetyzm, koszty, fizyczną lokalizację oraz obawę przed odwetem.*

- (c) Aby mechanizm budził zaufanie i był wykorzystywany, informacja na temat oferowanej przezeń procedury musi być upubliczniona. Ramy czasowe dla każdego etapu postępowania powinny być, w miarę możliwości, przestrzegane, z zastrzeżeniem, iż czasem może być potrzebna pewna elastyczność.
- (d) W przypadku skarg lub sporów pomiędzy przedsiębiorstwami a poszkodowanymi interesariuszami ci ostatni mają często trudniejszy dostęp do informacji i zasobów eksperckich, a często też nie mają wystarczających środków finansowych, aby za nie zapłacić. Jeśli ten brak równowagi nie zostanie zrekompensowany, może to ograniczyć zarówno możliwość przeprowadzenia sprawiedliwego i rzetelnego procesu, jak i postrzeganie go jako takiego, a także utrudnić dojście do trwałych rozwiązań w kwestiach spornych.
- (e) Regularne informowanie stron o postępach w rozpatrywaniu indywidualnych skarg może być kluczowe dla utrzymania zaufania do całego procesu. Zapewnienie przejrzystości działania mechanizmu względem szerszego grona interesariuszy poprzez udostępnianie danych statystycznych, studiów przypadku czy bardziej szczegółowych informacji o tym, jak poszczególne sprawy są prowadzone, może być ważne dla wykazania jego rzetelności i odpowiedniego umocowania i utrzymania zaufania do niego. Jednocześnie tam, gdzie to konieczne, należy zapewnić poufność rozmów pomiędzy stronami oraz tożsamości osób w nim uczestniczących.
- (f) Skargi często nie są formułowane w kategoriach praw człowieka i początkowo mogą nie budzić obaw związanych z ich naruszeniem. Niezależnie od tego, jeśli rezultaty ich rozstrzygnięcia mają wpływ na prawa człowieka, należy dołożyć starań, by były one zgodne z powszechnie uznanymi standardami praw człowieka. [...]
- (h) W przypadku mechanizmu rozpatrywania skarg na poziomie operacyjnym zaangażowanie poszkodowanych grup interesariuszy w jego utworzenie i funkcjonowanie może pomóc w zapewnieniu, że będzie on spełniał ich potrzeby, że będą go stosować w praktyce i że wszystkie strony będą zainteresowane jego powodzeniem. Jako że przedsiębiorstwo, jeśli mechanizm skargowy ma cechować rzetelność i odpowiednie umocowanie, nie może być zarówno przedmiotem skargi, jak i jednostronnie decydować o sposobie i wyniku jej rozpatrzenia, mechanizmy te powinny skupiać się na wspólnym uzgodnieniu rozwiązań w drodze dialogu. Tam, gdzie niezbędne jest rozstrzygnięcie sporu, powinno się ono odbyć w ramach procedury uznanej przez strony, przeprowadzonej przez niezależną stronę trzecią.”

PUNKTY ODNIESIENIA W INNYCH INICJATYWACH

Poniższe odniesienia mają pomóc osobom sporządzającym sprawozdanie w identyfikacji informacji istotnych przy udzielaniu odpowiedzi na niniejsze pytanie, a nie zastąpić powyższe wytyczne. Klucz do nazw wymienionych inicjatyw znajduje się w [Załączniku D](#).

Inicjatywa	Punkt odniesienia
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
OECD	W przypadku gdy najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka są dostawa lub stosowanie minerałów z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka: OECD-2B, OECD-3C oraz 3D
UNGC	—
VPSHR	—

C6: DZIAŁANIA NAPRAWCZE

C6.3: PYTANIE POMOCNICZE

W jaki sposób przedsiębiorstwo rozpatruje skargi i ocenia skuteczność podjętych decyzji?

CEL

Opisanie, jakie działania podejmuje przedsiębiorstwo, aby rozpatrzyć skargę związaną z najistotniejszą kwestią, i przy pomocy jakich procesów uzyskuje opinie na temat zakresu, w jakim podjęte decyzje zapewniają skuteczne środki naprawcze w odniesieniu do wszelkich osób, których prawa człowieka zostały naruszone.

WYTYCZNE POMOCNICZE

Pytanie C6.1 dotyczy istnienia kanałów, poprzez które pojedyncze osoby lub grupy mogą składać skargi związane z najistotniejszą kwestią. Pytanie C6.2 koncentruje się na skuteczności tych kanałów w zapewnianiu dostępu osobom, które mogłyby chcieć z nich korzystać. Pytanie C6.3 koncentruje się na tym, w jaki sposób skargi są przyjmowane i rozpatrywane w celu osiągnięcia skutecznych i wiarygodnych rezultatów, w tym poprzez zapewnienie środków naprawczych w przypadku gdy ktoś został poszkodowany.

Przedsiębiorstwa mogą rozpatrywać skargi stosując formalny mechanizm rozpatrywania skarg, mogą wykorzystywać więcej niż jeden mechanizm, w zależności od kwestii lub grupy interesariuszy (np. osoby zatrudnione bezpośrednio przez przedsiębiorstwo niezależnie od rodzaju umowy stanowiącej podstawę zatrudnienia lub członkowie społeczności), lub mogą stosować mniej formalne procesy rozpatrywania skarg niepostrzegane przez nie jako mechanizm rozpatrywania skarg. Niezależnie od tego, niniejsze pytanie koncentruje się na działaniach podejmowanych przez przedsiębiorstwo po przyjęciu skargi oraz na decyzjach podjętych w wyniku tych działań.

Skuteczność decyzji wynikających z procesu rozpatrywania skarg zależy od punktu widzenia osoby składającej lub osób składających skargę/skargi, jak również punktu widzenia przedsiębiorstwa i niezależnych osób trzecich. Może ją odzwierciedlać szereg czynników, w tym:

- Czy decyzja zapewnia lub umożliwia zastosowanie środków naprawczych, w przypadku gdy zostali poszkodowani ludzie?
- Czy środki naprawcze są zgodne z prawem i standardami praw człowieka?
- Czy decyzja podjęta w wyniku procesu rozpatrywania skarg rozstrzyga lub rozwiązuje problem zgłaszany przez składającego/składających skargę?
- Czy proces, w wyniku którego podjęto decyzję, jest wiarygodny w oczach składającego/składających skargę oraz niezależnych obserwatorów?
- Czy sama decyzja jest wiarygodna jako uzasadniony i sprawiedliwy rezultat procesu w oczach niezależnych obserwatorów, w szczególności jeśli jest kwestionowana przez składającego/składających skargę?
- Czy rezultat procesu pomaga utrzymać relacje pomiędzy przedsiębiorstwem a składającym/składającymi skargę, poprawia je czy im szkodzi?

ISTOTNE INFORMACJE

Przy udzielaniu odpowiedzi przez przedsiębiorstwo istotne mogą być następujące informacje:

- ✓ Jakie procedury rozpatrywania skarg istnieją w formie dokumentów i jakie są stosowane w praktyce?
- ✓ Czy i gdzie te procedury są udostępniane publicznie lub udostępniane osobom lub grupom, które potencjalnie chciałyby złożyć skargę lub zgłosić obawę?
- ✓ Jakie są stosowane wewnętrzne procesy rozpatrywania wniesionych kwestii?
- ✓ Do jakiego stanowiska lub do jakiej funkcji w przedsiębiorstwie przypisane jest zarządzanie i/lub nadzór nad rozpatrywaniem skarg i realizacją decyzji podjętych w wyniku procesu ich rozpatrywania?
- ✓ Jakie są ścieżki przekazywania do rozpatrzenia wyższym instancjom przypuszczalnie lub potencjalnie poważnych przypadków negatywnego wpływu [przedsiębiorstwa na prawa człowieka] lub skarg, które należy szybko rozpatrzyć z innych względów?
- ✓ Czy decyzje podjęte w wyniku takich procesów (szczegółowe lub ogólne) są udostępniane publicznie lub udostępniane osobom lub grupom, które w przyszłości mogłyby chcieć złożyć skargę, a jeśli tak, to w jaki sposób?
- ✓ Czy decyzje te są oceniane pod kątem ich zgodności z prawami człowieka i/lub skuteczności w rozstrzygnięciu skargi, a jeśli tak, to w jaki sposób?
- ✓ Czy przedsiębiorstwo ocenia poziom zadowolenia osób lub grup, które złożyły skargi, z zapewnionego procesu i jego rezultatów?
- ✓ Czy przeprowadzono niezależną weryfikację lub czy prowadzony jest nadzór zapewnionych procesów w celu oceny ich skuteczności, a także jakie były wyniki tej weryfikacji?

WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Wytyczna ONZ 22 stanowi, że:

„Jeżeli przedsiębiorstwo stwierdzi, że spowodowało negatywny wpływ (na prawa człowieka) lub przyczyniło się do takiego wpływu, powinno naprawić wyrządzoną szkodę poprzez przeprowadzenie cieszącego się zaufaniem zainteresowanych, rzetelnego procesu naprawczego lub poprzez współpracę w jego przeprowadzeniu.”

Wytyczna ONZ 31 stanowi, że:

„Zarówno państwowe, jak i niepaństwowe pozasądowe mechanizmy rozpatrywania skarg, by były skuteczne, powinny być: [...]

- (b) dostępne: powinny być znane wszystkim grupom interesariuszy, dla których są przeznaczone i zapewniać odpowiednie wsparcie tym, którzy mogą zetknąć się z pewnymi barierami w dostępie do nich;*
- (c) przewidywalne: powinny zapewniać przejrzystą i znaną procedurę postępowania z precyzyjnie wyznaczonymi ramami czasowymi dla każdego etapu oraz jasność co do rodzaju procesów i ich możliwych rezultatów, a także metod monitorowania ich wdrożenia;*
- (d) sprawiedliwe: powinny zapewnić, by strony pokrzywdzone miały odpowiedni dostęp do źródeł informacji, konsultacji oraz profesjonalnych zasobów wiedzy niezbędnych do udziału w procesie rozpatrywania skarg na sprawiedliwych, zapewniających odpowiedni poziom informacji i szacunku warunkach;*
- (e) przejrzyste: powinny zapewniać stronom postępowania dostęp do informacji na temat jego przebiegu oraz dostarczać informacji na temat działania mechanizmu niezbędnych do budowania zaufania w jego skuteczność i realizacji interesu publicznego w tym zakresie; [...]*
- (h) oparte na zaangażowaniu i dialogu: należy prowadzić konsultacje z grupami interesariuszy, dla których mechanizmy te są przeznaczone, odnośnie ich struktury i funkcjonowania, skupiając się na dialogu jako sposobie identyfikowania i rozwiązywania zgłaszanych kwestii spornych.”*

Komentarz do Wytycznej ONZ 31 stanowi, że:

„Mechanizm rozpatrywania skarg może spełniać swoją rolę tylko wtedy, gdy ludzie, którym ma służyć wiedzą o nim, mają do niego zaufanie i są w stanie z niego skorzystać. Te kryteria stanowią punkt odniesienia dla tworzenia, korygowania i oceny pozasądowego mechanizmu rozpatrywania skarg, w celu zapewnienia jego skutecznego funkcjonowania w praktyce. Źle zaprojektowany lub wdrażany mechanizm może spowodować zwiększenie poczucia krzywdy u poszkodowanych w wyniku narastającego w nich wrażenia pozbawienia kontroli i braku szacunku. [...]

- (b) Bariery w dostępie do mechanizmów mogą obejmować brak świadomości jego istnienia, kwestie językowe, analfabetyzm, koszty, fizyczną lokalizację oraz obawę przed odwetem.*
- (c) Aby mechanizm budził zaufanie i był wykorzystywany, informacja na temat oferowanej przezeń procedury musi być upubliczniona. Ramy czasowe dla każdego etapu postępowania powinny być, w miarę możliwości, przestrzegane, z zastrzeżeniem, iż czasem może być potrzebna pewna elastyczność.*
- (d) W przypadku skarg lub sporów pomiędzy przedsiębiorstwami a poszkodowanymi interesariuszami ci ostatni mają często trudniejszy dostęp do informacji i zasobów eksperckich, a często też nie mają wystarczających środków finansowych, aby za nie zapłacić. Jeśli ten brak równowagi nie zostanie zrekompensowany, może to ograniczyć zarówno możliwość przeprowadzenia sprawiedliwego i rzetelnego procesu, jak i postrzeganie go jako takiego, a także utrudnić dojście do trwałych rozwiązań w kwestiach spornych.*
- (e) Regularne informowanie stron o postępach w rozpatrywaniu indywidualnych skarg może być kluczowe dla utrzymania zaufania do całego procesu. Zapewnienie przejrzystości działania mechanizmu względem szerszego grona interesariuszy poprzez udostępnianie danych statystycznych, studiów przypadku czy bardziej szczegółowych informacji o tym, jak poszczególne sprawy są prowadzone, może być ważne dla wykazania jego rzetelności i odpowiedniego umocowania i utrzymania zaufania do niego. Jednocześnie tam, gdzie to konieczne, należy zapewnić poufność rozmów pomiędzy stronami oraz tożsamości osób w nim uczestniczących. [...]*
- (h) W przypadku mechanizmu rozpatrywania skarg na poziomie operacyjnym zaangażowanie poszkodowanych grup interesariuszy w jego utworzenie i funkcjonowanie może pomóc w zapewnieniu, że będzie on spełniał ich potrzeby, że będą go stosować w praktyce i że wszystkie strony będą zainteresowane jego powodzeniem. Jako że przedsiębiorstwo, jeśli mechanizm skargowy ma cechować rzetelność i odpowiednie umocowanie, nie może być zarówno przedmiotem skargi, jak i jednostronnie decydować o sposobie i wyniku jej rozpatrzenia, mechanizmy te powinny skupiać się na wspólnym uzgodnieniu rozwiązań w drodze dialogu. Tam, gdzie niezbędne jest rozstrzygnięcie sporu, powinno się ono odbyć w ramach procedury uznanej przez strony, przeprowadzonej przez niezależną stronę третią.”*

PUNKTY ODNIESIENIA W INNYCH INICJATYWACH

Poniższe odniesienia mają pomóc osobom sporządzającym sprawozdanie w identyfikacji informacji istotnych przy udzielaniu odpowiedzi na niniejsze pytanie, a nie zastąpić powyższe wytyczne. Klucz do nazw wymienionych inicjatyw znajduje się w [Załączniku D](#).

Inicjatywa	Punkt odniesienia
DJSI	—
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	—
ICMM	—
OECD	W przypadku gdy najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka są dostawa lub stosowanie minerałów z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka: OECD-1E, OECD-3C oraz 3D
UNGC	—
VPSHR	—

C6: DZIAŁANIA NAPRAWCZE

C6.4: PYTANIE POMOCNICZE

Jakie w okresie sprawozdawczym były trendy i prawidłowości dotyczące skarg lub obaw i odnośnych rezultatów w odniesieniu do każdej najistotniejszej kwestii i jakie wnioski wyciągnęło z tego przedsiębiorstwo?

CEL

Opisanie spostrzeżeń dokonanych przez przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie na podstawie złożonych skarg lub zgłoszonych obaw oraz osiągniętych rezultatów, w odniesieniu do każdej najistotniejszej kwestii oraz poinformowanie, w jaki sposób te spostrzeżenia wpłynęły na dokonanie zmian w politykach, procesach lub praktykach przedsiębiorstwa.

WYTYCZNE POMOCNICZE

Mogą istnieć pewne uzasadnione ograniczenia możliwości podawania do publicznej wiadomości przez przedsiębiorstwo rezultatów konkretnych procesów rozpatrywania skarg, np. aby uniknąć narażania osób lub grup składających skargę na presję lub odwet. W takich przypadkach łatwiej przedstawić w sprawozdaniu trendy i prawidłowości w tym zakresie. Przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie może to zrobić w odpowiedzi na niniejsze pytanie.

Trendy i prawidłowości w zakresie skarg i odnośnych rezultatów będą szczególnie istotne dla oceny przez przedsiębiorstwo zagrożeń dla praw człowieka i monitorowania, w jakim stopniu działania podejmowane w reakcji na te zagrożenia są wystarczające. Przedsiębiorstwo może podać takie informacje w nawiązaniu do swojej odpowiedzi na pytanie C5.

Wnioski wyciągnięte na podstawie trendów i prawidłowości mogą dotyczyć przedmiotu wnoszonych kwestii lub skuteczności procesu rozstrzygania skarg. Oba rodzaje wniosków będą stanowiły ważne informacje, które należy umieścić w sprawozdaniu.

W przypadku gdy przedsiębiorstwo podaje w sprawozdaniu wskaźniki liczbowe, takie jak liczba otrzymanych skarg, powinno dodać informacje objaśniające, w celu umożliwienia interpretacji tych danych. Np. zmniejszenie liczby skarg może odzwierciedlać zmniejszenie obaw wśród interesariuszy. Może być to potwierdzone odpowiedziami udzielonymi w badaniu ankietowym, wyrażającymi zadowolenie ze zmian wprowadzonych przez przedsiębiorstwo.

Z drugiej strony zmniejszenie liczby skarg może oznaczać utratę zaufania potencjalnych skarżących do kanałów do składania skarg zapewnionych przez przedsiębiorstwo. Potwierdzeniem tego może być wzrost liczby zarzutów stawianych za pośrednictwem mediów lub zewnętrznych mechanizmów składania i rozpatrywania skarg. Dlatego informacje objaśniające mają istotne znaczenie dla właściwego zrozumienia danych.

ISTOTNE INFORMACJE

Przy udzielaniu odpowiedzi przez przedsiębiorstwo istotne mogą być następujące informacje:

- ✓ Jakie były trendy i prawidłowości pod względem liczby, rodzajów lub lokalizacji przyjętych skarg w odniesieniu do każdej najistotniejszej kwestii?
- ✓ Jakie były trendy i prawidłowości pod względem liczby, rodzajów lub lokalizacji rozstrzygniętych skarg w odniesieniu do każdej najistotniejszej kwestii?
- ✓ Jakie były trendy i prawidłowości w wyrażaniu zadowolenia z tego, jak rozpatrywane są skargi związane z najistotniejszą kwestią, przez osoby wnoszące skargi lub ich prawnych przedstawicieli?
- ✓ Jakie zmiany wprowadzono w politykach lub procesach przedsiębiorstwa na podstawie wniosków wyciągniętych z tych trendów i prawidłowości (np. zmiana polityki, szkolenie określonych osób zatrudnionych bezpośrednio przez przedsiębiorstwo, zwracanie większej uwagi na realizację praw człowieka przez dostawców)?
- ✓ Jakie zmiany wprowadzono w procesie przyjmowania i rozpatrywania skarg na podstawie wniosków wyciągniętych z tych trendów i prawidłowości?

WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Wytyczna ONZ 31 stanowi, że:

„Zarówno państwowe, jak i niepaństwowe pozasądowe mechanizmy rozpatrywania skarg, by były skuteczne, powinny być: [...]”

(g) Źródłem ciągłego doskonalenia się: powinny korzystać z odpowiednich środków, aby wyciągać wnioski służące poprawie tych mechanizmów i zapobieganiu powstawaniu szkód i podstaw do skarg w przyszłości. [...]”

Komentarz do Wytycznej ONZ 31 stanowi, że:

„Mechanizm rozpatrywania skarg może spełniać swoją rolę tylko wtedy, gdy ludzie, którym ma służyć wiedzą o nim, mają do niego zaufanie i są w stanie z niego skorzystać. Te kryteria stanowią punkt odniesienia dla tworzenia, korygowania i oceny pozasądowego mechanizmu rozpatrywania skarg, w celu zapewnienia jego skutecznego funkcjonowania w praktyce. Źle zaprojektowany lub wdrażany mechanizm może spowodować zwiększenie poczucia krzywdy u poszkodowanych w wyniku narastającego w nich wrażenia pozbawienia kontroli i braku szacunku. [...]”

(g) Regularna analiza częstości, trendów i przyczyn skarg może umożliwić instytucjom zarządzającym danym mechanizmem zidentyfikowanie polityk, procedur lub praktyk, które należy zmienić, aby zapobiec szkodom w przyszłości, a także pomóc wpłynąć na ich kształt. [...]”

PUNKTY ODNIESIENIA W INNYCH INICJATYWACH

Poniższe odniesienia mają pomóc osobom sporządzającym sprawozdanie w identyfikacji informacji istotnych przy udzielaniu odpowiedzi na niniejsze pytanie, a nie zastąpić powyższe wytyczne. Klucz do nazw wymienionych inicjatyw znajduje się w [Załączniku D](#).

Inicjatywa	Punkt odniesienia
DJSI	Gdy jest to istotne w odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka: Kryterium: Kodeksy postępowania/Polityka zapewnienia zgodności (Compliance)/Polityka dotycząca korupcji i przekupstwa Pytanie: Kodeksy postępowania/Polityka dotycząca korupcji i przekupstwa: Zgłaszanie naruszeń
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka: G4-SO11
ICMM	—
OECD	W przypadku gdy najistotniejszymi kwestiami z zakresu praw człowieka są dostawa lub stosowanie minerałów z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka: OECD-3C
UNGC	—
VPSHR	—

C6: DZIAŁANIA NAPRAWCZE

C6.5: PYTANIE POMOCNICZE

Czy w okresie sprawozdawczym przedsiębiorstwo zapewniło lub umożliwiło skorzystanie ze środków naprawczych w odniesieniu do wszelkich rzeczywistych przypadków wpływu związanego z najistotniejszą kwestią? Jeśli tak, należy podać typowe lub znaczące przykłady.

CEL

Opisanie form środków naprawczych zapewnionych przez przedsiębiorstwo w odniesieniu do najistotniejszych kwestii w konkretnych indywidualnych przypadkach lub zbiorczo dla podobnych rodzajów przypadków.

WYTYCZNE POMOCNICZE

Konkretne przykłady zastosowania środków naprawczych w okresie sprawozdawczym mogą pomóc czytelnikowi lepiej zrozumieć rolę, jaką w praktyce odegrał proces zapewniania środków naprawczych lub mechanizm rozpatrywania skarg, a także na ile wspomagał działania przedsiębiorstwa mające na celu spełnienie obowiązku poszanowania praw człowieka. Przykłady powinny koncentrować się na najistotniejszych kwestiach, które mogą odnosić się do poszczególnych rezultatów lub rezultatów reprezentatywnych dla szeregu podobnych skarg. W każdym przypadku przedsiębiorstwo sporządzające sprawozdanie powinno zapewnić przedstawienie miarodajnego obrazu rezultatów lub wyjaśnić wszelkie czynniki wpływające na to, iż dany rezultat jest specyficzny dla danej sytuacji.

W wyjątkowych okolicznościach przedsiębiorstwo może nie móc ujawnić pewnych informacji, których podanie byłoby konieczne, aby dokładnie odpowiedzieć na to pytanie. W takich przypadkach przedsiębiorstwo powinno wskazywać rodzaj informacji, którą pominięto, i wyjaśnić powody jej pominięcia, np. zagrożenie dla praw człowieka w odniesieniu do interesariuszy, szczególne i uzasadnione zakazy prawne, ograniczenia związane z zachowaniem poufności lub niedostępność wiarygodnych informacji. W przypadku gdy przedsiębiorstwo nie może ujawnić szczegółowej lub bezpośredniej informacji, powinno, w miarę możliwości, podać je zbiorczo lub w anonimowej formie w celu uniknięcia znaczących luk w podawanych informacjach.

ISTOTNE INFORMACJE

Przy udzielaniu odpowiedzi przez przedsiębiorstwo istotne mogą być następujące informacje:

- ✓ Jakie konkretne środki naprawcze zostały zapewnione w konkretnych przypadkach (np. odszkodowanie, zastępcze mieszkania dla społeczności, przeprosiny za spowodowane szkody, przywrócenie do pracy, przyczynienie się do zapewnienia społeczności środków do życia, porozumienie w sprawie wspólnego monitorowania sytuacji)?
- ✓ Jakie rodzaje środków naprawczych zapewniono w odniesieniu do określonych rodzajów skarg (np. odszkodowanie w przypadku zniszczenia upraw wielu pojedynczych osób lub społeczności, umowa o zapewnienie lepszych pomieszczeń mieszkalnych dla pracowników)?
- ✓ Dodatkowe informacje pomocne w wyjaśnieniu niektórych rezultatów.
- ✓ Informacje o reakcjach na rezultaty osób lub grup składających skargi.

WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Wytyczna ONZ 21 stanowi, że:

„Aby zdać sobie sprawę z tego, jak podejmuje problem negatywnego wpływu na prawa człowieka, przedsiębiorstwo powinno być przygotowane do przekazania takiej informacji na zewnątrz, szczególnie jeśli kwestia ta zostanie podniesiona przez stronę dotkniętą takim wpływem lub w jej imieniu. Przedsiębiorstwa, których działalność lub kontekst, w jakim funkcjonują, stwarzają ryzyko poważnego negatywnego wpływu na prawa człowieka, powinny składać formalne sprawozdania z tego, jak reagują na te problemy. We wszystkich przypadkach przekaz: [...]”

(b) powinien dostarczać informacji wystarczających do tego, by ocenić, czy reakcja przedsiębiorstwa na konkretny negatywny wpływ na prawa człowieka jest adekwatna;

(c) nie powinien stwarzać zagrożenia dla stron dotkniętych tym oddziaływaniem, dla pracowników, nie powinien też grozić naruszeniem uzasadnionych wymogów tajemnicy handlowej.”

Wytyczna ONZ 31 stanowi, że:

„Zarówno państwowe, jak i niepaństwowe pozasądowe mechanizmy rozpatrywania skarg, by były skuteczne, powinny być: [...]”

(e) przejrzyste: powinny zapewniać stronom postępowania dostęp do informacji na temat jego przebiegu oraz dostarczać informacji na temat działania mechanizmu niezbędnych do budowania zaufania w jego skuteczność i realizacji interesu publicznego w tym zakresie;

(f) zgodne z prawami człowieka: powinny gwarantować, by wyniki postępowania i przedsięwzięte środki zaradcze były zgodne z uznanymi międzynarodowymi normami w zakresie praw człowieka;”

Komentarz do Wytycznej ONZ 31 stanowi, że:

„Mechanizm rozpatrywania skarg może spełniać swoją rolę tylko wtedy, gdy ludzie, którym ma służyć wiedzą o nim, mają do niego zaufanie i są w stanie z niego skorzystać. Te kryteria stanowią punkt odniesienia dla tworzenia, korygowania i oceny pozasądowego mechanizmu rozpatrywania skarg, w celu zapewnienia jego skutecznego funkcjonowania w praktyce. Źle zaprojektowany lub wdrażany mechanizm może spowodować zwiększenie poczucia krzywdy u poszkodowanych w wyniku narastającego w nich wrażenia pozbawienia kontroli i braku szacunku. [...]”

(e) Regularne informowanie stron o postępach w rozpatrywaniu indywidualnych skarg może być kluczowe dla utrzymania zaufania do całego procesu. Zapewnienie przejrzystości działania mechanizmu względem szerszego grona interesariuszy poprzez udostępnianie danych statystycznych, studiów przypadku czy bardziej szczegółowych informacji o tym, jak poszczególne sprawy są prowadzone, może być ważne dla wykazania jego rzetelności i odpowiedniego umocowania i utrzymania zaufania do niego. Jednocześnie tam, gdzie to konieczne, należy zapewnić poufność rozmów pomiędzy stronami oraz tożsamości osób w nim uczestniczących.

(f) Skargi często nie są formułowane w kategoriach praw człowieka i początkowo mogą nie budzić obaw związanych z ich naruszeniem. Niezależnie od tego, jeśli rezultaty ich rozstrzygnięcia mają wpływ na prawa człowieka, należy dołożyć starań, by były one zgodne z powszechnie uznanymi standardami praw człowieka. [...]”

PUNKTY ODNIESIENIA W INNYCH INICJATYWACH

Poniższe odniesienia mają pomóc osobom sporządzającym sprawozdanie w identyfikacji informacji istotnych przy udzielaniu odpowiedzi na niniejsze pytanie, a nie zastąpić powyższe wytyczne. Klucz do nazw wymienionych inicjatyw znajduje się w [Załączniku D](#).

Inicjatywa	Punkt odniesienia
DJSI	Gdy jest to istotne w odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka: Kryterium: Kodeksy postępowania/Polityka zapewnienia zgodności (Compliance)/Polityka dotycząca korupcji i przekupstwa Pytanie: Kodeksy postępowania/Polityka dotycząca korupcji i przekupstwa: Zgłaszanie naruszeń
FTSE ESG	—
GNI	—
GRI	W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka: G4-HR3 (B)
ICMM	—
OECD	—
UNGC	W odniesieniu do określonych zidentyfikowanych najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka: Kryterium 5, a w szczególności: – Rezultaty procesów naprawczych w odniesieniu do skutków negatywnego wpływu na prawa człowieka.
VPSHR	—

ZAŁĄCZNIKI



RELACJA MIĘDZY PRZEDSIĘBIORSTWAMI A PRAWAMI CZŁOWIEKA

Jak wyjaśniono we wprowadzeniu do Ram sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka:

Działania przedsiębiorstw mogą mieć pozytywny lub negatywny wpływ na korzystanie z praw człowieka. Co więcej, z doświadczenia wynika, że przedsiębiorstwa mogą naruszać i naruszają prawa człowieka jeśli nie poświęcają wystarczającej uwagi temu zagrożeniu.

Przedsiębiorstwa mogą mieć wpływ na prawa człowieka swoich pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez przedsiębiorstwo i pracowników kontraktowych, klientów, pracowników w swoich łańcuchach dostaw, społeczeństw, wśród których prowadzą działalność oraz użytkowników końcowych swoich produktów lub usług. Mogą oddziaływać – bezpośrednio lub pośrednio – praktycznie na całe spektrum powszechnie uznanych praw człowieka.

W niniejszym załączniku przedstawiono w skrócie „powszechnie uznane prawa człowieka” określone w Wytycznych ONZ, tzn. przynajmniej prawa człowieka zawarte w:

- Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka, czyli prawa znajdujące się w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, skodyfikowane w Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (i przedstawione w skrócie w poniższej tabeli), oraz
- zasadach dotyczących praw podstawowych, określonych w Deklaracji MOP dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy, a mianowicie:
 - wolność zrzeszania się i skuteczne uznawanie prawa do negocjacji zbiorowych;
 - likwidacja wszelkich form pracy przymusowej;
 - skuteczne zniesienie pracy dzieci;
 - likwidacja dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu.

Poniższa tabela została przygotowana, aby ułatwić osobom stosującym Ramy sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka zidentyfikowanie, jaki związek z negatywnym wpływem na prawa człowieka może mieć przedsiębiorstwo. Wyjaśnia ona w skrócie prawa zawarte w dwóch międzynarodowych paktach i podaje przykłady potencjalnego negatywnego

wpływu, jaki może mieć na nie działalność przedsiębiorstwa. Nie należy jej interpretować jako rankingu praw, ani jako ostatecznego określenia treści praw, które należy rozumieć w świetle późniejszych interpretacji oraz w odniesieniu do najważniejszych konwencji MOP. Ponadto przykłady różnią się pod względem tego, jaki związek przedsiębiorstwo może mieć z wpływem na prawa człowieka – czy go powoduje, przyczynia się do niego, czy też wpływ ten powiązany jest z jego działalnością, produktami lub usługami, ale przedsiębiorstwo nie przyczynia się do niego w żaden sposób. W każdej sytuacji odpowiedzialność przedsiębiorstwa jest inna. Dokładniejsze informacje na ten temat można znaleźć w komentarzu do Wytycznej ONZ 19.

Tabela oparta jest na publikacji z 2008 r. opracowanej przez Biuro Narodów Zjednoczonych Wysokiego Komisarza ds. Praw Człowieka, organizację International Business Leaders Forum oraz ośrodek badawczy Castan Centre for Human Rights Law, zatytułowanej *Human Rights Translated: A Business Reference Guide (Przewodnik dla biznesu wyjaśniający prawa człowieka)*, która jest doskonałym źródłem dodatkowych informacji i wskazówek dla przedsiębiorstw.

Wytyczne ONZ jasno określają, że oprócz powszechnie uznanych praw człowieka przyjętych jako minimum, przedsiębiorstwa powinny także zwracać uwagę na dodatkowe standardy, obejmujące prawa człowieka osób z grup lub populacji, które mogą być szczególnie narażone na negatywny wpływ przedsiębiorstwa.

Rzeczono dodatkowe standardy to:

- Międzynarodowa konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej;
- Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet;
- Konwencja o prawach dziecka;
- Międzynarodowa konwencja dotycząca ochrony praw migrujących pracowników i członków ich rodzin;
- Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych;
- Deklaracja Organizacji Narodów Zjednoczonych o Prawach Ludności Rdzennej;
- Deklaracja w sprawie praw osób należących do mniejszości narodowych lub etnicznych, religijnych i językowych.

TABELA: POWSZECHNIE UZNANE PRAWA CZŁOWIEKA I PRZYKŁADY WPŁYWU, JAKI MOGĄ NA TE PRAWA MIEĆ PRZEDSIĘBIORSTWA

Odnośne prawo człowieka	Krótkie wyjaśnienie prawa	Przykłady tego, jaki związek z wpływem na dane prawo może mieć przedsiębiorstwo
Prawo do samostanowienia	<ul style="list-style-type: none"> • Prawo przysługujące raczej narodom niż poszczególnym osobom. • Narody mają prawo do określenia swojego statusu politycznego i miejsca w społeczności międzynarodowej. • Obejmuje ono prawa do dążenia do rozwoju gospodarczego, społecznego i kulturalnego, rozporządzania zasobami naturalnymi danego obszaru i do tego, by narody nie były pozbawiane środków do egzystencji. • Zwłaszcza prawo ludności rdzennej do samostanowienia zostało w szczególności uznane przez społeczność międzynarodową. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rozpoczęcie prowadzenia działalności gospodarczej na terenach, które mają tradycyjne znaczenie dla narodów zamieszkujących dany obszar, w przypadku gdy te tereny zostały przejęte przez rząd bez należytej konsultacji z miejscową ludnością. • Wszelkie działania, które mogą mieć wpływ na tereny ludności rdzennej, w wyniku przejęcia, wykorzystania pod budowę lub eksploatacji, mogą przyczynić się do wpływu na ich prawo do samostanowienia.
Prawo do życia	<ul style="list-style-type: none"> • Prawo do tego, by nie zostać samowolnie lub bezprawnie pozbawionym życia. • Prawo do ochrony własnego życia, np. przed atakami fizycznymi lub zagrożeniami dla zdrowia i bezpieczeństwa 	<ul style="list-style-type: none"> • Użycie siły ze skutkiem śmiertelnym przez służby ochrony (państwowe lub prywatne) w celu ochrony zasobów, obiektów lub personelu przedsiębiorstwa. • Działalność operacyjna stwarzająca zagrożenie dla życia pracowników lub sąsiadujących społeczności, np. poprzez narażenie na toksyczne substancje chemiczne. • Sprzedaż i produkcja wyrobów z wadami stanowiącymi zagrożenie dla życia.
Prawo do tego, by nie być poddawany torturom lub okrutnemu, niehumanitarnemu i/lub poniżającemu traktowaniu lub karaniu	<ul style="list-style-type: none"> • Prawo absolutne, mające zastosowanie we wszystkich okolicznościach. • Tortury oznaczają umyślne zadawanie dotkliwego bólu lub cierpienia w określonym celu. • Okrutne i/lub niehumanitarne traktowanie również wywołuje poważne cierpienie. • Poniżające traktowanie oznacza skrajne upokorzenie ofiary. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prowadzenie działalności w krajach, w których państwowe służby ochrony lub policja chroniące majątek przedsiębiorstwa nie przestrzegają tego prawa. • Niezapewnienie miejsca pracy wolnego od poważnych form nękania, powodujących poważne cierpienia psychiczne. • Produkcja i sprzedaż sprzętu niewłaściwie wykorzystywanego przez osoby trzecie w celu torturowania lub okrutnego traktowania lub poddawania eksperymentom medycznym lub naukowym bez zgody zainteresowanych.

<p>Prawo do tego, by nie być trzymanym w niewoli, poddaństwie lub zmuszanym do pracy przymusowej</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Niewolnictwo ma miejsce wtedy, gdy jedna osoba w stosunku do drugiej dysponuje wszelkimi atrybutami własności. • Poddaństwo obejmuje inne formy poważnego wykorzystywania ekonomicznego lub poniżania, np. w przypadku handlu pracownikami lub niewoli z powodu długów. • Prawo do tego, by nie być trzymanym w niewoli oraz prawo do tego, by nie być trzymanym w poddaństwie są prawami absolutnymi. • Praca przymusowa lub obowiązkowa jest zdefiniowana przez MOP jako wszelkiego rodzaju prace lub usługi wymuszane pod groźbą jakiegokolwiek kary, do wykonywania których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie. • Przekazywanie zapłaty za pracę nie oznacza, że nie jest ona przymusowa, jeśli spełnione są inne aspekty definicji pracy przymusowej. 	<ul style="list-style-type: none"> • Przedsiębiorstwa mogą nieświadomie korzystać za pośrednictwem swoich łańcuchów dostaw z pracy pracowników, którzy są ofiarami handlu ludźmi i zostali zmuszeni do pracy jako niewolnicy, np. na plantacjach rolnych. Kobiety i dzieci mogą być narażone na szczególnie poważne przypadki wpływu w takich sytuacjach. • Przedsiębiorstwo może uczestniczyć w transporcie ludzi lub towarów ułatwiających handel ludźmi. • Do pracy przymusowej może dojść w każdym sektorze, w przypadku gdy pracodawca swoimi działaniami sprawia, że pracownicy popadają w niewolę z powodu długów powstałych z tytułu pożyczek udzielanych przez przedsiębiorstwo lub z powodu konieczności uiszczenia opłat w celu zapewnienia pracy i/lub gdy przedsiębiorstwo zatrzymuje dokumenty tożsamości pracowników. Na takie zagrożenie szczególnie narażeni są pracownicy migrujący, uznawani za grupę szczególnie wrażliwą.
<p>Prawo do wolności i prawo do bezpieczeństwa osobistego</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prawa te obejmują zakaz niezgodnego z prawem lub samowolnego zatrzymania. • Zatrzymanie „zgodne z prawem” oznacza, że musi na nie wydać zezwolenie właściwy organ państwowy, taki jak sądy, a zatrzymany ma prawo odwołania się [w celu ustalenia legalności zatrzymania]. • Samowolne zatrzymanie jest zawsze zakazane. • Bezpieczeństwo osobiste obejmuje ochronę przed atakami fizycznymi, groźbami takich ataków lub innymi poważnymi formami nękania, niezależnie od tego, czy dana osoba została zatrzymana, czy nie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Groźenie pracownikom karami fizycznymi lub tolerowanie poważnych form nękania niektórych pracowników, np. członków związków zawodowych lub członków mniejszościowej grupy etnicznej. • Przedsiębiorstwo, którego dostawca na ogół pozwala na to, by w kwestii seksualnego wykorzystywania pracownic w ich miejscu pracy nie zastosowano żadnych środków zaradczych i naprawczych.
<p>Prawo osób pozbawionych wolności do bycia traktowanym w sposób humanitarny</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prawo to wymaga od organów zatrzymujących podjęcia specjalnych środków ochrony zatrzymanych (np. oddzielenie nieletnich od innych osób pozbawionych wolności) 	<ul style="list-style-type: none"> • Przedsiębiorstwa uczestniczące w budowie, obsłudze lub konserwacji ośrodków zatrzymania (takich jak więzienie lub ośrodek zatrzymania imigrantów), w których osoby pozbawione wolności są źle traktowane.
<p>Prawo do tego, by nie zostać pozbawionym wolności z powodu niemożności wywiązania się ze zobowiązań umownych</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prawo to ma zastosowanie, gdy dana osoba nie jest w stanie wywiązać się z prywatnego zobowiązania umownego. • Ogranicza ono rodzaje kary, jaką może nałożyć państwo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Przedsiębiorstwa mogą mieć związek z wpływem na to prawo, gdy nie jest ono chronione przez państwo, np. gdy mały lokalny dostawca naprawdę nie jest w stanie wywiązać się ze swoich zobowiązań umownych i przedsiębiorstwo wniesie powództwo przeciwko niemu.

<p>Prawo swobody przemieszczania się</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Każdy człowiek przebywający legalnie na terytorium jakiegokolwiek państwa ma prawo, w obrębie tego terytorium, do swobody poruszania się i wolności wyboru miejsca zamieszkania, a także prawo opuszczenia go. • Nikt nie może być samowolnie pozbawiony prawa wjazdu do swego własnego kraju. 	<ul style="list-style-type: none"> • Przenoszenie społeczności ze względu na działalność przedsiębiorstwa w przypadku gdy jest to realizowane w sposób samowolny lub nieuzasadniony, bez odpowiedniego powiadomienia, konsultacji (oraz, przynajmniej w przypadku ludności rdzennej, zgody) lub odszkodowania. • Pracodawcy zatrzymujący dokumenty tożsamości pracowników.
<p>Prawo cudzoziemców zagrożonych wydaleniem do rzetelnego procesu</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cudzoziemcy (tzn. obcokrajowcy) przebywający legalnie na terytorium danego państwa nie mogą zostać zmuszeni do opuszczenia tego państwa bez rzetelnego procesu (tzn. mają prawo do sprawiedliwego postępowania sądowego). 	<ul style="list-style-type: none"> • W przypadku gdy przedsiębiorstwa korzystają z usług pracowników migrujących (bezpośrednio lub za pośrednictwem zewnętrznej agencji), istnieje ryzyko, że ich działalność może mieć związek z wpływem na to prawo.
<p>Prawo do sprawiedliwego procesu sądowego</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Odnosi się zarówno do postępowań cywilnych, jak i karnych; obejmuje prawo do publicznego rozpatrzenia sprawy przez bezstronny sąd. • W przypadku postępowania karnego wymagana jest dodatkowa ochrona. 	<ul style="list-style-type: none"> • Przedsiębiorstwo próbuje w sposób niezgodny z prawem wpłynąć na przebieg procesu sądowego, niszcząc istotne dowody lub starając się przekupić lub w inny sposób wpłynąć na sędziów lub świadków, aby podjęli pewne działania lub złożyli pewne oświadczenia.
<p>Prawo do tego, by nie podlegać odpowiedzialności karnej z mocą wsteczną</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Państwo nie ma prawa stosować sankcji karnych za czyn, który nie stanowił przestępstwa w chwili jego popełnienia, ani wymierzać kary surowszej od tej, którą można było wymierzyć w chwili popełnienia przestępstwa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Przedsiębiorstwa mogą mieć związek z wpływem na to prawo, np. gdy polityczni dysydenci protestują przeciwko pewnemu aspektowi działalności przedsiębiorstwa, a państwo wprowadzi nowe środki karne w celu pociągnięcia ich do odpowiedzialności.
<p>Prawo do bycia uznany za podmiot prawa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Każdy człowiek ma prawo do podmiotowości prawnej, tzn. do uznawania, że jest niezależnym podmiotem prawa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Przedsiębiorstwa mogą mieć związek z wpływem na to prawo, np. gdy osiągają korzyści w związku z procesem przejmowania gruntów przez państwo, w którym odszkodowanie wypłacane jest tylko głowom rodzin będącym mężczyznami, ponieważ według prawa krajowego majątek zamężnych kobiet jest traktowany jako własność ich mężów.
<p>Prawo do prywatności</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Każdy człowiek ma prawo do ochrony przed samowolną, nieuzasadnioną lub bezprawną ingerencją w jego życie prywatne, rodzinne, dom czy korespondencję oraz przed zamachami na jego dobre imię. • Państwo ma prawo zezwolić na ograniczenia prywatności zgodnie z międzynarodowymi standardami praw człowieka, ale „samowolne” ograniczenia są zawsze zakazane. 	<ul style="list-style-type: none"> • Niezastosowanie się do ochrony poufności posiadanych danych osobowych pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez przedsiębiorstwo lub pracowników kontraktowych, klientów lub innych osób. • Wymaganie przeprowadzenia testu ciążowego w ramach procesu rekrutacji. • Przekazywanie władzom państwowym informacji na temat pewnych osób, bez ich zgody, w odpowiedzi na żądania, które są niezgodne z prawem krajowym i/lub międzynarodowymi standardami praw człowieka. • Sprzedaż państwu, które znane jest z braku poszanowania praw człowieka, sprzętu lub technologii, które mogą być wykorzystywane do wyszukiwania lub monitorowania informacji wymienianych między osobami fizycznymi oraz do śledzenia ich sposobu przemieszczania się.

<p>Prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Każdy człowiek ma prawo do wyboru, praktykowania i przestrzegania zasad wybranego wyznania lub przekonań, bycia ateistą lub niewyznawania żadnej religii lub przekonań. • Obejmuje to prawo do odprawiania obrzędów religijnych i przestrzegania rytuałów, jak np. noszenie określonych ubrań. 	<ul style="list-style-type: none"> • Polityka przedsiębiorstwa zabrania pracownikom noszenia ubrań lub innych symboli wyrażających ich wiarę, chociaż noszenie ich nie koliduje z uzasadnionymi względami związanymi z bezpieczeństwem lub wydajnością pracy. • Przedsiębiorstwo nie zezwala pracownikom na występowanie o udzielenie zwolnienia od pracy na czas niezbędny do obchodzenia ich świąt religijnych.
<p>Prawo do wolności opinii i wyrażania jej</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prawo do swobodnego wyrażania opinii bez ingerencji osób trzecich jest prawem absolutnym. • Prawo do swobodnego wyrażania opinii bez ingerencji osób trzecich jest prawem absolutnym. • Każdy człowiek ma prawo do poszukiwania, przyjmowania i przekazywania idei za pośrednictwem jakiegokolwiek medium lub w jakiegokolwiek formie. Państwo ma prawo zezwolić na ograniczenia [tego prawa] zgodnie z międzynarodowymi standardami praw człowieka. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prowadzenie działalności w kraju, w którym prawo na ogół zabrania pracownikom wyrażania publicznie swoich opinii. • Cenzurowanie treści internetowych lub innych na żądanie państwa, w którym takie żądania są niezgodne z prawem krajowym i/lub międzynarodowymi standardami praw człowieka. • Wszczywanie postępowania sądowego przeciwko poszczególnym pracownikom, członkom społeczności lub innym interesariuszom, którzy wypowiadali się krytycznie o przedsiębiorstwie, w przypadku wyjątkowo dużych różnic między możliwościami stron w zakresie finansowania sprawy sądowej.
<p>Prawo do wolności od propagandy wojennej oraz do wolności od podżegania do nienawiści rasowej, religijnej lub narodowej</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prawa te zakazują pewnych wypowiedzi, które nie są chronione przez prawo do swobodnego wyrażania opinii. • Propagowanie nienawiści rasowej, religijnej lub narodowej, stanowiące podżeganie do dyskryminacji, wrogości lub przemocy jest zakazane. 	<ul style="list-style-type: none"> • Przedsiębiorstwa zapewniające platformę lub technologię osobom, które przy ich pomocy wyrażają nienawiść wobec określonej grupy religijnej i podżegają inne osoby do podjęcia pewnych działań przeciwko tej grupie.
<p>Prawo do wolności zgromadzeń</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Każdy ma prawo do pokojowego zgromadzenia się w określonym celu lub, w przypadku gdy prowadzona jest publiczna dyskusja, do przedstawiania swoich poglądów lub brania udziału w demonstracjach, w tym w marszach. • Państwo ma prawo zezwolić na ograniczenia [tego prawa] zgodnie z międzynarodowymi standardami praw człowieka. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sytuacje, w których publiczne lub prywatne służby ochrony chroniące majątek przedsiębiorstwa z użyciem siły uniemożliwiają lub przerywają pokojowe demonstracje lokalnej społeczności skierowanej przeciwko działalności przedsiębiorstwa.
<p>Prawo do wolności zrzeszania się</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Chroni prawo do tworzenia lub przystępowania do wszelkiego rodzaju stowarzyszeń, w tym politycznych, religijnych, sportowych/rekreacyjnych, pozarządowych oraz stowarzyszeń związków zawodowych. (Zob. także „prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych” poniżej) • Państwo ma prawo zezwolić na ograniczenia [tego prawa] zgodnie z międzynarodowymi standardami praw człowieka. 	<ul style="list-style-type: none"> • Przedsiębiorstwo prowadzi działalność na obszarze, na którym państwo stara się osłabić lokalną partię polityczną, przeciwstawiając się działalności przedsiębiorstwa, wysuwając fałszywe oskarżenia przeciwko jej liderom. • (Zob. także przykłady poniżej w odniesieniu do „prawa do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych”)

<p>Prawa chroniące rodzinę i prawo do zawarcia małżeństwa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Koncepcja rodziny jest zróżnicowana. Do praw tych należą prawo do swobodnego zawarcia małżeństwa i prawo do założenia rodziny. 	<ul style="list-style-type: none"> • Polityka przedsiębiorstwa dyskryminuje kobiety ze względu na ich stan cywilny lub status rozrodzony. • (Zob. także przykłady poniżej w odniesieniu do „prawa do życia w rodzinie”).
<p>Prawa chroniące dziecko</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Każde dziecko ma prawo być zarejestrowane, otrzymać imię i nazwisko oraz obywatelstwo. • Dzieci należy chronić przed wykorzystywaniem seksualnym i ekonomicznym, w tym do pracy zarobkowej. • Standardy MOP zakazują dopuszczania do niebezpiecznych prac wszystkich osób poniżej 18 roku życia. Zakazują także zatrudniania osób poniżej 15 roku życia, z nielicznymi wyjątkami w odniesieniu do państw rozwijających się. 	<ul style="list-style-type: none"> • Działalność przedsiębiorstwa obejmująca wykonywanie prac niebezpiecznych (takich jak ścinanie trzciny cukrowej lub praca w górnictwie) przez osoby poniżej 18 roku życia. • W przypadku odkrycia zatrudnienia dzieci, przedsiębiorstwo może negatywnie wpłynąć na ich inne prawa (jak np. prawo do odpowiedniego standardu życia lub prawo do bezpieczeństwa osobistego) jeśli nie weźmie pod uwagę dobra tych dzieci podejmując decyzję, jakie należy podjąć działania. Np. zwalniając po prostu dziecko (lub zrywając kontrakt z odnośnym dostawcą) przedsiębiorstwo może zmusić je do znalezienia innej, bardziej niebezpiecznej formy pracy (takiej jak prostytutka).
<p>Prawo do uczestnictwa w życiu publicznym</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Każdy obywatel ma prawo uczestniczyć w kierowaniu sprawami publicznymi, w tym prawo do głosowania i prawo do bycia wybranym w wolnych i uczciwych wyborach, a także prawo do równego dostępu do stanowisk w służbach publicznych. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nieudzielenie pracownikom zwolnienia od pracy w celu umożliwienia im wzięcia udziału w głosowaniu. • Przekupywanie polityków lub innego rodzaju niewłaściwe wykorzystywanie wpływu przedsiębiorstwa może zakłócić proces wyborczy lub w inny sposób utrudnić przeprowadzenie wolnych i uczciwych wyborów.
<p>Prawo do równości wobec prawa, jednakowej ochrony prawnej, oraz prawa do ochrony przed dyskryminacją</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Każdy człowiek ma prawo nie być dyskryminowanym, bezpośrednio lub pośrednio, z różnych przyczyn, w tym ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, płeć, język, wyznanie, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuację majątkową, urodzenie lub inne okoliczności (takie jak orientacja seksualna lub stan zdrowia, np. bycie nosicielem HIV/ bycie chorym na AIDS). • Prawo to odnosi się do możliwości korzystania z wszelkich innych praw. • Państwo ma prawo stosować rozróżnienie [z powyższych względów] gdy jest to zgodne z międzynarodowymi standardami praw człowieka. • Standardy MOP zapewniają dalsze wytyczne w zakresie treści tego prawa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pośrednie dyskryminowanie przy rekrutacji, w wynagradzaniu lub awansowaniu pracowników, np. poprzez oferowanie programu szkoleniowego zwiększającego szansę pracownika na awans w czasie przeznaczonym przez grupę, do której należy, na praktyki religijne. • Przedsiębiorstwo oferuje rekompensatę mężczyznom i kobietom w związku z negatywnym wpływem jego działalności lub produktów na ich zdrowie w sposób dyskryminujący kobiety (np. bez uwzględnienia szczególnej szkody dla ich zdrowia rozrodczego).

<p>Prawa mniejszości</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Członkowie mniejszości etnicznych, religijnych lub językowych mają prawo do własnego życia kulturalnego, praktykowania własnej religii oraz posługiwania się własnym językiem. 	<ul style="list-style-type: none"> • Niewprowadzenie racjonalnych zmian w odniesieniu do pracowników noszących tradycyjne nakrycia głowy w przypadku gdy noszenie ich nie koliduje z uzasadnionymi względami związanymi z bezpieczeństwem lub wydajnością pracy. • Użytkowanie gruntów w sposób naruszający tradycyjny sposób życia mniejszościowej grupy, np. poprzez uniemożliwienie jej brania udziału obrzędach.
<p>Prawo do pracy</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Każdy człowiek ma prawo do uzyskania możliwości utrzymania się poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą. Praca musi być „godna”, tzn. że pracodawca przestrzega praw człowieka. • Prawo to obejmuje zakaz samowolnego zwalniania oraz prawo do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, a także tworzenia i przystępowania do związków zawodowych, omówione poniżej. 	<ul style="list-style-type: none"> • Samowolne lub niesprawiedliwe zwolnienie pracownika, nawet jeśli jest dopuszczalne na mocy prawa lokalnego. • Utrudnianie realizacji lub brak wsparcia uzasadnionych aspiracji pracowników w zakresie rozwoju kariery zawodowej. • (Zob. także przykłady w odniesieniu do „prawa do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy” oraz „prawa do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych”).
<p>Prawo do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Każdy człowiek ma prawo do godziwego zarobku i równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości. Wynagrodzenie musi zapewniać pracującym oraz ich rodzinom zadowalające warunki życia. • Prawo to obejmuje prawo do warunków pracy odpowiadających wymaganiom bezpieczeństwa i higieny, do równych dla wszystkich możliwości awansu w pracy, a także do odpoczynku, wolnego czasu i urlopów oraz wolnych dni świątecznych. • Standardy MOP zapewniają dalsze wytyczne w zakresie treści tego prawa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Niepodjęcie żadnych działań zaradczych w odniesieniu do wypadków występujących według pewnej prawidłowości wskazującej na niedostateczne przestrzeganie przepisów BHP. • Stosowanie przez przedsiębiorstwo praktyk w zakresie dokonywania zakupów dopuszczających wielokrotną zmianę warunków zamówień na produkty bez zmian ceny lub terminu dostawy, skutkujące wywieraniem presji na dostawców, którzy w związku z tym wymagają od swoich pracowników pracy w nadmiernej ilości godzin nadliczbowych. • Korzystanie z usług personelu utrzymującego czystość zatrudnionego przez firmę zewnętrzną, który otrzymuje bardzo niskie wynagrodzenie i ma bardzo ograniczone uprawnienia do wynagrodzenia za czas choroby lub płatnego urlopu lub ich nie ma.
<p>Prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych oraz prawo do strajku</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Każdy człowiek ma prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych według własnego wyboru. • Związki zawodowe muszą mieć zapewnioną swobodę wykonywania swojej działalności, z zastrzeżeniem jedynie takich ograniczeń, które są zgodne z międzynarodowymi standardami praw człowieka. • Pracownicy mają prawo do strajku, pod warunkiem, że będzie ono wykonywane zgodnie z uzasadnionymi wymogami prawnymi. • Standardy MOP zapewniają wytyczne w zakresie treści tego prawa, stanowiące na przykład, że pracownicy mają prawo do negocjacji zbiorowych, oraz że pracownicy nie powinni być dyskryminowani ze względu na przynależność do związków zawodowych. 	<ul style="list-style-type: none"> • Stwarzanie przeszkód pracownikom zatrudnionym bezpośrednio przez przedsiębiorstwo lub kontraktowym w tworzeniu związków zawodowych. • Odmowa uznania lub nieuznawanie legalnych stowarzyszeń pracowników, z którymi przedsiębiorstwo może nawiązać dialog w krajach zabraniających tworzenia związków zawodowych.

<p>Prawo do zabezpieczenia społecznego, w tym ubezpieczenia społecznego</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prawo to zobowiązuje państwo do utworzenia i utrzymywania systemu zabezpieczenia społecznego, zapewniającego odpowiednie świadczenia w różnych sytuacjach (takich jak doznanie obrażeń ciała lub pozostawanie bez pracy). 	<ul style="list-style-type: none"> • Odmawianie pracownikom uzgodnionych w umowie świadczeń z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. • Oferowanie uczestnictwa w prywatnym programie ubezpieczeń społecznych, którego kryteria przystąpienia są dyskryminujące.
<p>Prawo do życia w rodzinie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Należy udzielić ochrony rodzinom, przy ich zakładaniu oraz w okresie, w którym są odpowiedzialne za opiekę i wychowanie dzieci pozostających na ich utrzymaniu. • Prawo to obejmuje otoczenie szczególną opieką matki pracujące. • Prawo to obejmuje również otoczenie szczególną opieką dzieci. 	<ul style="list-style-type: none"> • Praktyki przedsiębiorstwa utrudniają pracownikom zachowanie zdrowej równowagi między życiem osobistym a zawodowym, która umożliwiałaby im zapewnienie odpowiedniego wsparcia swoich rodzin (takie jak wymaganie od pracowników mieszkania w hotelu pracowniczym przez dłuższy okres bez zapewnienia im urlopów w adekwatnym wymiarze, które umożliwiłyby im spędzanie czasu z rodzinami). • (Zob. także przykłady powyżej w odniesieniu do „praw chroniących dziecko”).
<p>Prawo do odpowiedniego standardu życia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prawo to obejmuje dostęp do odpowiednich mieszkań, żywności, odzieży, wody i urządzeń sanitarnych. • Każdy człowiek ma prawo do tego, by w miejscu zamieszkania żyć bezpiecznie, godnie i spokojnie oraz by miejsce to spełniało pewne kryteria (takie jak dostępność mediów oraz łatwy dostęp/dojazd). • Każdy człowiek powinien mieć dostęp do żywności w wystarczającej ilości i jakości, niezbędnej do zaspokojenia jego potrzeb żywieniowych, niezawierającej szkodliwych substancji i dopuszczalnej w jego kulturze. • Prawo do dostępu do wody i urządzeń sanitarnych zostało uznane za odrębne prawo w 2010 r. Każdy człowiek ma prawo do wody w wystarczającej ilości, bezpiecznej, o zadowalającej jakości, fizycznie dostępnej i po przystępnej cenie do użytku osobistego i domowego, a także prawo do urządzeń sanitarnych spełniających określone kryteria (np. są bezpieczne, fizycznie dostępne i zapewniają prywatność i godność). 	<ul style="list-style-type: none"> • Zła jakość mieszkań lub hoteli pracowniczych. • Niezapewnienie odpowiednich urządzeń sanitarnych pracownikom w fabryce będącej własnością przedsiębiorstwa. • Zwiększenie obszaru, na którym przedsiębiorstwo prowadzi działalność, skutkuje znaczącym ograniczeniem ilości gruntów ornych na danym obszarze, co ma wpływ na dostęp do żywności członków lokalnej społeczności. • Działalność przedsiębiorstwa powoduje zanieczyszczenie istniejących zasobów wody lub im zagraża w sposób w znacznej mierze utrudniający dostęp lokalnych społeczności do czystej wody pitnej. Sytuacje takie mogą przynieść szczególnie negatywne skutki dla kobiet i dziewcząt, które w wielu społecznościach są odpowiedzialne za przynoszenie wody.
<p>Prawo do zdrowia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Każdy człowiek ma prawo do możliwie najwyższego poziomu zdrowia fizycznego i psychicznego. • Obejmuje to prawo do kontroli nad własnym zdrowiem i ciałem, bez ingerencji osób trzecich. 	<ul style="list-style-type: none"> • Zanieczyszczenie powstałe w wyniku działalności przedsiębiorstwa może mieć negatywny wpływ na zdrowie pracowników i/lub okolicznych społeczności. • Sprzedaż produktów niebezpiecznych dla zdrowia użytkowników końcowych lub klientów. • Niewdrożenie właściwych standardów BHP prowadzi do długotrwałych negatywnych skutków dla zdrowia pracowników.

<p>Prawo do nauki</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wszystkie dzieci mają prawo do bezpłatnego i obowiązkowego nauczania podstawowego. • Obejmuje ono także m.in. prawo do równego dostępu do nauczania i równego korzystania z placówek edukacyjnych. 	<ul style="list-style-type: none"> • Zatrudnianie dzieci w przedsiębiorstwie lub w jego łańcuchu dostaw w przypadku gdy z tego powodu dzieci takie nie mogą uczęszczać do szkoły. • Ograniczanie dostępu do placówek edukacyjnych lub niszczenie ich w związku z realizacją projektów budowlanych, infrastrukturalnych lub innych.
<p>Prawo do uczestniczenia w życiu kulturalnym, korzystania z dobrodziejstw postępu nauki oraz do ochrony materialnych i moralnych praw autorów i wynalazców</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Każdy człowiek ma prawo do uczestniczenia w życiu kulturalnym społeczeństwa oraz korzystania z dobrodziejstw postępu nauki, szczególnie należący do grupy pokrzywdzonej przez los. • Obejmuje ono ochronę moralnych i materialnych korzyści każdego autora wynikających z jakiegokolwiek jego działalności naukowej, literackiej lub artystycznej. • Ochrona ta rozciąga się na prawa ludności rdzennej do zachowania, ochrony i rozwijania rodzimych i tradycyjnych systemów wiedzy i form wyrazu kulturowego. 	<ul style="list-style-type: none"> • Działalność związana z wydobyciem surowców lub budową nowych obiektów (np. kładzeniem rurociągów lub budową sieci infrastruktury) może mieć wpływ na to prawo poprzez oddzielenie grup od obszarów o dużym znaczeniu dla kultury i wiedzy o kulturze lub zniszczenie ich dziedzictwa kulturowego.



GŁOSARIUSZ GŁÓWNYCH TERMINÓW

DZIAŁALNOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTWA

Wszystko, co przedsiębiorstwo robi w trakcie realizacji swoich strategii, celów, zadań i decyzji. Może to obejmować między innymi takie działania jak fuzje i przejęcia, badania i rozwój, projektowanie, budowa, produkcja, dystrybucja, zaopatrzenie, sprzedaż, zapewnianie bezpieczeństwa, zawieranie umów, działania dotyczące zasobów ludzkich, marketing, prowadzenie relacji z podmiotami zewnętrznymi/rządem, w tym lobbying, współpraca z interesariuszami, relokacja społeczności, inwestycje w infrastrukturę społeczną, a także działania pionów prawnego i finansowego.

DZIAŁANIA/ŚRODKI NAPRAWCZE I ZAPOBIEGAWCZE (ORYG. *REMIEDIATION/REMEDY*)

Termin ten odnosi się zarówno do procesu zapewniania środków naprawczych w odniesieniu do skutków negatywnego wpływu na prawa człowieka, jak i do jego konkretnych rezultatów, które mogą przeciwdziałać negatywnemu wpływowi lub naprawić jego skutki. Te rezultaty mogą mieć wieloraką postać, jak np. przeprosiny, restytucja, rehabilitacja, rekompensata finansowa lub niefinansowa oraz sankcje (zarówno w sprawach karnych, jak i administracyjnych, takie jak grzywny), a także zapobieganie naruszeniom praw człowieka poprzez np. nakazy/zakazy sądowe lub zobowiązania do tego, by nie doszło do ponownego naruszenia.

INFORMACJE UJAWNIONE

Wszystkie informacje opublikowane przez przedsiębiorstwo w celu poinformowania akcjonariuszy lub innych interesariuszy.

INTERESARIUSZ

Każda osoba lub organizacja, która może mieć wpływ na działania i decyzje przedsiębiorstwa, lub na którą działania i decyzje przedsiębiorstwa mogą mieć wpływ. W Wytycznych ONZ oraz w niniejszych Ramach sprawozdawczości nacisk położony jest przede wszystkim na interesariuszy dotkniętych lub którzy potencjalnie mogą być dotknięci wpływem przedsiębiorstwa, to znaczy na osoby, na prawa człowieka których przedsiębiorstwo miało lub może mieć wpływ w związku ze swoją działalnością, produktami czy usługami. Innymi szczególnie istotnymi interesariuszami w kontekście Wytycznych ONZ są cieszący się ich legitymacją przedstawiciele interesariuszy, którzy potencjalnie mogą być dotknięci wpływem przedsiębiorstwa, w tym związki zawodowe, jak również organizacje społeczeństwa obywatelskiego i inne osoby posiadające doświadczenie i wiedzę w zakresie wpływu biznesu na prawa człowieka.

INTERESARIUSZ DOTKNIĘTY WPLYWEM PRZEDSIĘBIORSTWA

Osoba, na której prawa człowieka przedsiębiorstwo miało lub może mieć wpływ w związku ze swoją działalnością, produktami czy usługami.

ISTOTNOŚĆ (ORYG. *MATERIALITY*)

Kryterium stosowane w celu określenia minimalnego zakresu informacji, jakie przedsiębiorstwo powinno ujawnić w formalnym sprawozdaniu. Stosowane w praktyce definicje minimalnego zakresu bardzo się różnią. Więcej informacji na temat istotności można znaleźć w sekcji 7 części „Informacje ogólne”.

KONTEKST OPERACYJNY, W JAKIM FUNKCJONUJE PRZEDSIĘBIORSTWO

Miejsce, w którym przedsiębiorstwo prowadzi działalność gospodarczą. Może to oznaczać kraj, region kraju lub obszar lokalny.

ŁAGODZENIE

Łagodzenie skutków negatywnego wpływu na prawa człowieka odnosi się do działań podejmowanych w celu ograniczenia zakresu tego wpływu.

Łagodzenie zagrożeń dla praw człowieka odnosi się do działań podejmowanych w celu ograniczenia prawdopodobieństwa wystąpienia potencjalnego negatywnego wpływu.

ŁAŃCUCH WARTOŚCI

Łańcuch wartości przedsiębiorstwa obejmuje działania, w wyniku których wkład przekształcany jest w produkt przez dodanie wartości. W jego skład wchodzi podmioty, z którymi przedsiębiorstwo utrzymuje bezpośrednie lub pośrednie relacje biznesowe i które (a) dostarczają produkty lub usługi, wykorzystywane do wytwarzania produktów lub świadczenia usług przedsiębiorstwa lub (b) otrzymują produkty lub usługi od przedsiębiorstwa.

NAJISTOTNIEJSZE KWESTIE Z ZAKRESU PRAW CZŁOWIEKA

Są to ryzyka dla praw człowieka najpoważniejszymi przypadkami negatywnego wpływu działalności lub relacji biznesowych przedsiębiorstwa. W związku z tym dla każdego przedsiębiorstwa kwestie te są inne.

NEGATYWNY WPŁYW NA PRAWA CZŁOWIEKA

Negatywny wpływ na prawa człowieka występuje, gdy określone działanie powoduje utratę lub ograniczenie możliwości korzystania z praw człowieka przez określoną osobę.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA

Obowiązek przedsiębiorstwa unikania naruszania praw człowieka oraz przeciwdziałania negatywnym skutkom wpływu na realizację praw człowieka, do którego może się przyczynić, jak określono w Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka.

ORGANIZACJE SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO (OSO)

Niepaństwowe podmioty, których celem nie jest osiągnięcie zysku, tworzone dobrowolnie przez obywateli w sferze społecznej, działające niezależnie od państwa i rynku. OSO reprezentują szeroki zakres interesów i powiązań. Mogą to być organizacje społeczności, jak również organizacje pozarządowe. W kontekście Ram sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka, OSO nie obejmują stowarzyszeń biznesowych lub działających dla zysku.

PARTNERZY BIZNESOWI

Podmioty, z którymi przedsiębiorstwo w jakikolwiek sposób bezpośrednio i formalnie współpracuje w celu realizacji swoich celów biznesowych. Obejmuje to m.in. stosunki umowne. Mogą to być np. partnerzy joint venture, sprzedawcy, franczyzobiorcy lub licencjobiorcy, klienci biznesowi, klienci, rządy, dostawcy, wykonawcy i konsultanci.

PERSONEL (ORYG. *WORKFORCE*)

Wszystkie osoby pracujące na rzecz przedsiębiorstwa, w tym pracownicy zatrudnieni bezpośrednio przez firmę na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, umów o pracę na czas określony i osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych (oryg. *employees*), jak również pracownicy kontraktowi (oryg. *contract workers* – patrz definicja poniżej).

POWAŻNY PRZYPADK NEGATYWNEGO WPŁYWU NA PRAWA CZŁOWIEKA

Negatywny wpływ na prawa człowieka, który jest poważny ze względu na jedną lub więcej z następujących cech: skalę, zakres lub brak możliwości zastosowania środków zaradczych i naprawczych. Skala odnosi się do poziomu ważkości (oryg. *gravity*) wpływu na poszanowanie praw(a) człowieka. Zakres oznacza liczbę osób, na których prawa przedsiębiorstwo ma lub mogłoby mieć negatywny wpływ. Brak możliwości zastosowania środków zaradczych i naprawczych oznacza stopień, w jakim osobom dotkniętym wpływem nie może być przywrócona możliwość korzystania z danych praw/danego prawa.

PRACOWNIK (ORYG. *WORKER*)

Osoba wykonująca pracę na rzecz przedsiębiorstwa, niezależnie od tego, czy istnieje jakikolwiek bezpośredni stosunek umowny pomiędzy tą osobą a przedsiębiorstwem i bez względu na charakter tego stosunku.

PRACOWNIK KONTRAKTOWY (ORYG. *CONTRACT WORKER*)

Osoba oddelegowana do przedsiębiorstwa w celu wykonywania pracy, ale zatrudniona przez zewnętrzną agencję.

PRAWA CZŁOWIEKA

Podstawowe standardy międzynarodowe, mające na celu zapewnienie wszystkim osobom godności i równości. Każdy człowiek ma prawo do korzystania z nich bez dyskryminacji. Obejmują one prawa zawarte w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka, składającej się z Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych. Obejmują także zasady dotyczące praw podstawowych, określone w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy. Więcej informacji na ten temat można znaleźć w Załączniku A.

PROCES NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W ZAKRESIE PRAW CZŁOWIEKA (ORYG. *HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE PROCESS*)

Ciągły proces zarządzania ryzykiem, który przedsiębiorstwo działające rozsądnie i ostrożnie musi prowadzić w celu identyfikacji negatywnego wpływu na poszanowanie praw człowieka, z którym może mieć związek, zapobiegania mu, łagodzenia go i rozliczania się z tego, w jaki sposób reaguje na ten wpływ. Obejmuje on cztery główne etapy: ocenę istniejącego i potencjalnego negatywnego wpływu przedsiębiorstwa na poszanowanie praw człowieka; uwzględnianie wyników tej oceny i podejmowanie odnośnych działań; monitorowanie podjętych działań; oraz informowanie o tym, jak zareagowano na przypadki negatywnego wpływu.

PUBLICZNA DEKLARACJA O ZOBOWIĄZANIU DO POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

Powszechnie dostępna deklaracja złożona na najwyższym szczeblu przedsiębiorstwa, w której zawarte jest zobowiązanie przedsiębiorstwa do poszanowania praw człowieka oraz do przyjęcia odpowiedzialności za realizację tego celu.

RAPORT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Ogólny termin oznaczający raport przedsiębiorstwa zawierający informacje o jego osiągnięciach na wielu płaszczyznach zrównoważonego rozwoju, takich jak kwestie ekonomiczne, społeczne, dotyczące środowiska naturalnego i ładu korporacyjnego, w tym kwestie z zakresu praw człowieka.

RELACJE BIZNESOWE (ORYG. *BUSINESS RELATIONSHIPS*)

Relacje, jakie przedsiębiorstwo utrzymuje z partnerami biznesowymi, podmiotami w swoim łańcuchu wartości oraz z wszelkimi innymi podmiotami państwowymi i niepaństwowymi, bezpośrednio powiązanymi z jego działalnością operacyjną, produktami czy usługami. Obejmują one relacje pośrednie w łańcuchu wartości przedsiębiorstwa, wychodzące poza relacje pierwszego rzędu, a także pozycje udziałowca mniejszościowego i większościowego w spółkach joint venture.

SIŁA NACISKU (ORYG. *LEVERAGE*)

Możliwość doprowadzenia przez przedsiębiorstwo do zmiany złych praktyk innego podmiotu, który powoduje negatywny wpływ na prawa człowieka lub się do niego przyczynia.

WŁĄCZENIE ZOBOWIĄZANIA DO POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA W DZIAŁANIA PRZEDSIĘBIORSTWA

Proces zapewnienia w skali całego przedsiębiorstwa, by odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka została włączona w całą organizację w jej wartości biznesowe i kulturę. Wymaga on, by wszyscy pracownicy wiedzieli, co przedsiębiorstwo deklaruje publicznie na temat swojego zobowiązania do przestrzegania praw człowieka, zrozumieli wpływ tej deklaracji na sposób wykonywania przez nich pracy, zostali przeszkoleni, uprawnieni i zmotywowani do działania w sposób zgodny z tą deklaracją, a także postrzegali ją jako nieodłączny element podstawowych wartości obowiązujących w miejscu pracy. Włączanie rzeczowego zobowiązania w działania przedsiębiorstwa jest procesem ciągłym, zwykle realizowanym z inicjatywy kierownictwa przedsiębiorstwa najwyższego szczebla.

WYNIKI W ZAKRESIE ZAPEWNIENIA POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

Stopień, w jakim przedsiębiorstwo osiąga cel, jakim jest skuteczne zapobieganie i przeciwdziałanie skutkom negatywnego wpływu na prawa człowieka, do którego może się przyczynić lub przyczyniło się.

WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

Zbiór 31 zasad, które określają odpowiednie role państw i przedsiębiorstw w zapewnianiu, by przedsiębiorstwa przestrzegały praw człowieka prowadząc swoją działalność i w relacjach biznesowych. Wytyczne ONZ zostały zatwierdzone przez Radę Praw Człowieka ONZ w 2011 r.

ZAANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY

Ciągły proces interakcji i dialogu między przedsiębiorstwem a interesariuszami, umożliwiający przedsiębiorstwu uzyskanie informacji na temat obaw i ochrony interesów interesariuszy, zrozumienie ich i zareagowanie na nie, w tym w drodze współpracy.

ZAPOBIEGANIE

Zapobieganie negatywnemu wpływowi na prawa człowieka odnosi się do działań podejmowanych w celu zapewnienia, by nie doszło do wystąpienia takiego wpływu.



INDEKS ODPOWIEDZI

Niniejszy Indeks odpowiedzi ma pomóc osobom sporządzającym i czytającym sprawozdanie w szybkiej identyfikacji lokalizacji odpowiedzi na pytania zawarte w Ramach sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka. Przedsiębiorstwo musi udzielić odpowiedzi na osiem pytań nadrzędnych z części A i C oraz spełnić cztery wymogi informacyjne w części B, aby spełnić minimalny zakres stosowania Ram sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka. Dlatego pola znajdujące się w kolumnie po prawej stronie, dotyczące tych pytań/wymogów, zostały wykreślone lub, w przypadku wymogów B3 i B4, przedsiębiorstwo powinno wskazać, że nie mają zastosowania.

Sekcja Ram sprawozdawczości		Lokalizacja odpowiedzi				Odpowiedź nie została udzielona
Zobowiązanie dotyczące polityki przedsiębiorstwa	A1					
	A1.1					
	A1.2					
	A1.3					
Włączenie zobowiązania do poszanowania praw człowieka w działania przedsiębiorstwa	A2					
	A2.1					
	A2.2					
	A2.3					
	A2.4					
	A2.5					
Podanie najistotniejszych kwestii	B1					
Wyjaśnienie najistotniejszych kwestii	B2					
Najistotniejsze lokalizacje geograficzne (jeśli są takowe)	B3					
Dodatkowe poważne przypadki negatywnego wpływu (jeśli są takowe):	B4					
Sekcja Ram sprawozdawczości		Lokalizacja odpowiedzi w odniesieniu do każdej najistotniejszej kwestii				Odpowiedź nie została udzielona
		Kwestia 1	Kwestia 2	Kwestia 3	Kwestia 3+	
Szczegółowe polityki	C1					
	C1.1					
Zaangażowanie interesariuszy	C2					
	C2.1					
	C2.2					
	C2.3					
Ocena wpływu	C3					
	C3.1					
	C3.2					
Integracja ustaleń i podejmowanie działań	C4					
	C4.1					
	C4.2					
	C4.3					
Monitorowanie skuteczności działań i wyników	C5					
	C5.1					
Działania naprawcze	C6					
	C6.1					
	C6.2					
	C6.3					
	C6.4					
	C6.5					



KLUCZ DO NAZW WYMIENIANYCH INICJATYW W ZAKRESIE SPRAWOZDAWCZOŚCI I INNYCH

Poniższa tabela zawiera pełne nazwy wytycznych dotyczących sprawozdań obejmujących szerszy zakres tematyczny oraz inicjatyw branżowych i tematycznych, do których odnoszą się Ramy sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka. Odniesienia do tych inicjatyw można znaleźć w wytycznych dotyczących wdrażania, w częściach A i C Ramy sprawozdawczości.

Skrót nazwy inicjatywy	Pełna nazwa dokumentów referencyjnych dotyczących inicjatywy
DJSI	Ocena RobecoSAM - Corporate Sustainability Assessment (ocena przedsiębiorstwa pod kątem zrównoważonego rozwoju) (przykładowy kwestionariusz do indeksów DJSI — indeksów Zrównoważonego Rozwoju Dow Jones, oryg. <i>DJSI Sample Questionnaire</i>)
FTSE ESG	Streszczenie metodologii i sposobu stosowania ratingów FTSE uwzględniających czynniki ESG (środowiskowe, społeczne oraz dotyczące ładu korporacyjnego), (oryg. <i>FTSE ESG Ratings Methodology and Usage Summary</i>)
GNI	Global Network Initiative: Governance Charter (Karta zasad ładu korporacyjnego) oraz Implementation Guidelines (Wytyczne dotyczące wdrażania)
GRI	Wytyczne dotyczące sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju zgodnej ze standardem Global Reporting Initiative G4 (oryg. <i>Global Reporting Initiative G4 Sustainability Reporting Guidelines</i>)
ICMM	Wytyczne ICMM (Międzynarodowej Rady Górnictwa i Metali) dotyczące zewnętrznej weryfikacji sprawozdań (oryg. <i>International Council on Mining and Metals Assurance Framework</i>)
OECD	Wytyczne OECD dotyczące należytej staranności w zakresie odpowiedzialnych łańcuchów dostaw minerałów z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka (oryg. <i>OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas</i>)
UNGC	UN Global Compact Advanced COP Self-Assessment (Samooceńca dotycząca rozszerzonych informacji na temat postępów we wdrażaniu wytycznych inicjatywy ONZ Global Compact)
VPSHR	Wytyczne dotyczące sprawozdawczości na temat Dobrowolnych Zasad dotyczących Bezpieczeństwa i Praw Człowieka (oryg. <i>Voluntary Principles on Security and Human Rights Reporting Guidelines</i>)

UN GUIDING PRINCIPLES

REPORTING FRAMEWORK

**RAMY SPRAWOZDAWCZOŚCI ZGODNEJ
Z WYTTCZNYMI ONZ DOTYCZĄCYMI
BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA**

inicjatywa:



Shift to wiodące centrum wiedzy na temat Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka. Zespół ekspertów Shift założonego w 2011 r. współpracuje z firmami, rządami, przedstawicielami społeczeństwa obywatelskiego i międzynarodowymi organizacjami, w celu realizowania Wytycznych ONZ w praktyce.



Mazars jest międzynarodową, zintegrowaną i niezależną organizacją specjalizującą się w audycie, usługach księgowych, doradztwie podatkowym i usługach doradczych. Na dzień 1 stycznia 2015 roku, Grupa prowadzi działalność w 73 krajach, korzystając z wiedzy 15 000 specjalistów doradzających dużym przedsiębiorstwom międzynarodowym, firmom z sektora MŚP, inwestorom prywatnym i instytucjom publicznym na każdym etapie ich rozwoju. W Zjednoczonym Królestwie Mazars zatrudnia ponad 1500 partnerów i pracowników doradzających klientom w 20 lokalizacjach.

www.UNGReporting.org



Niniejszy dokument zawiera tłumaczenie na język polski Ram sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka, <http://www.ungpreorting.org/>, będących efektem współpracy pomiędzy Shift (www.shiftproject.org) i Mazars (www.mazars.com) i udostępnionych na warunkach licencji Creative Commons Attribution-No Derivatives Works Version 4.0 United States License, <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>. Dozwolone jest kopiowanie i rozpowszechnianie niniejszego dokumentu w dowolnym medium i formie oraz w dowolnych celach, nawet komercyjnych, pod warunkiem uznania autorstwa zarówno Shift, jak i Mazars, oraz pod warunkiem niedokonywania jakichkolwiek zmian jego treści. © 2015 Shift Project Ltd.

Polska wersja językowa Ram sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka powstała z inicjatywy Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu przy wsparciu Orange Polska, Balajcza Specialized Translations, TÜV Rheinland Polska Sp. z o.o. i ProfitCom Software.



Polski Instytut
Praw Człowieka
i Biznesu

