



**КЕРІВНИЦТВО  
З ПРАВ  
ЛЮДИНИ  
ДЛЯ  
ВИКОНАВЧИХ  
ДИРЕКТОРІВ  
КОМПАНІЙ**

# ЗМІСТ

<b>ЗАКЛИК ДО ДІЙ</b> ДЛЯ ЛІДЕРІВ БІЗНЕСУ	3
<b>ЗМІНЮВАТИ ЖИТТЯ ЛЮДЕЙ</b> ШЛЯХОМ ПОВАГИ ДО ПРАВ ЛЮДИНИ	6
<b>ЗНАТИ ТА ДЕМОНСТРУВАТИ</b> ВПЛИВ НА ПРАВА ЛЮДИНИ	10
<b>РУШІЙНІ СИЛИ ДО ДІЙ</b> ОКРІМ КОМПЛАЕНСУ <sup>1</sup>	12
<b>ДІЄВІ КРОКИ</b> ДЛЯ КЕРІВНИКІВ КОМПАНІЙ	18
<b>АКТИВІЗАЦІЯ ДІЙ</b> ЧЕРЕЗ ВСЕСВІТНЮ БІЗНЕС-РАДУ ЗІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ (WBCSD)	24

**Подяка:** Для WBCSD є великим задоволенням співпрацювати із Shift, провідним центром експертних знань щодо Керівних принципів ООН щодо бізнесу і прав людини, маючи за мету сприяти розумінню бізнесом цього важливого питання та своїми діями бути залученим до нього. Ми висловлюємо особливу подяку Керолайн Піс, Президентці й співзасновниці компанії Shift, за її експертний погляд і внесок, зроблений до цього Керівництва.

Ми щиро дякуємо всім компаніям-членам WBCSD і партнерам у Глобальній мережі, які поділилися своїми думками, досвідом і рекомендаціями, а також Бет Дженкінс, керуючій директорці SocialSide, за її редакційну підтримку.

Ми хочемо висловити нашу особливу подяку Центру «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності» і Міжнародній лабораторії бізнесу і прав людини в Національному юридичному університеті Ярослава Мудрого в Харкові за зусилля щодо видання Керівництва українською.

Переклад Євгенія Бороха і Олени Уварової.

**Shift**

**CSR**  
UKRAINE  
Create Sustainable Results



<sup>1</sup> Комплаєнс (англ. compliance — відповідність) — це здатність компанії відповідати нормам та правилам, як зовнішнім, так і внутрішнім ([www.bakertilly.ua](http://www.bakertilly.ua)).

# ЗАКЛИК ДО ДІЙ ДЛЯ ЛІДЕРІВ БІЗНЕСУ

## Компанії впливають на права людини щодня шляхом їх взаємодії з працівниками, постачальниками, споживачами, партнерами й громадами.

Бізнес має чітко визначену відповідальність поважати права людини, визначену у міжнародних принципах, стандартах і нормах. Дії, що вимагаються від компаній, є зрозумілими, і впровадження цих стандартів значно знижує ризик негативного впливу від бізнес-активностей на людей. Однак, вимога до бізнесу поважати права людини – це дещо більше, ніж просто вимога «не завдавати шкоди».

Займаючи активну позицію з питань прав людини, компанії набувають потенціал подолати значні бар'єри на шляху до розвитку й позитивно вплинути на життя мільйонів найбільш уразливих верств населення. Права людини потребують того, щоб бути невід'ємною частиною

порядку денного сталого розвитку будь-якої компанії, й громадськість очікує, що керівники компаній особисто проявлятимуть лідерство у питанніях місії компанії та її результативності.

Є ті прогресивні лідери бізнесу, які першими приймають виклик. Керівники, які дивляться у майбутнє, дають чіткі сигнали щодо необхідності підняття планки у реалізації прав людини, привнесення питань прав людини до корпоративної культури, визначення чітких очікувань від постачальників, ділових партнерів, а також просування інноваційних форм взаємодії з іншими компаніями, урядом і громадянським суспільством.

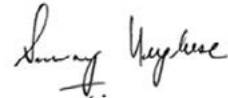
Компанії, які очолюють такі керівники, підвищують ефективність свого бізнесу за рахунок зменшення правових та нормативних ризиків, зміцнення своєї репутації, захисту своєї соціальної «ліцензії на діяльність», отримання й утримання талантів, завоювання споживачів, заслугування їх довіри і лояльності. Як наслідок, інвестори приділяють все більше уваги питанням прав людини, впливаючи на оцінку компанії та вартість її капіталу.

Найбільш важливим є те, що такі лідери спонукають свої компанії вийти за межі простої оцінки ризиків та комплаєнс-підходів і привнести перетворювальні, позитивні зміни до життя людей, яких зачіпають їх бізнес-операції.

Сприяючи реалізації універсальних прав людини для всіх, компанія робить вагомий внесок у ширше бачення мирного й інклюзивного суспільства, яке охоплюється Цілями Сталого Розвитку (SDGs).

Цей путівник є закликом до дій для наших колег. Він надає уявлення про те, як компанії мають забезпечувати корпоративну відповідальність поважати права людини, і розповідає про дії, які бізнес вживає, щоб просуватися вперед й лишатися попереду в цьому вкрай важливому просторі. Ми запрошуємо Вас приєднатися до нас у справі щодо мобілізації бізнес-лідерства на користь прав людини.

Це Керівництво з прав людини для виконавчих директорів є закликом до дій для наших колег з інших компаній. Воно детально демонструє, як компанії реалізують корпоративну відповідальність задля поваги до прав людини, і обмінюються практиками, які бізнес-лідери впроваджують для розвитку в цьому важливому питанні. Ми запрошуємо тебе до приєднання і об'єднання зусиль бізнес-лідерів за права людини.



**Sunny Verghese**  
Chair of WBCSD, Co-founder and Group CEO, Olam




**Peter Bakker**  
President & CEO, WBCSD




**José Manuel Entrecanales**  
Chairman & CEO, Acciona



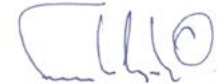

**Vasco de Mello**  
Chairman & CEO, Brisa




**Philip Jansen**  
CEO, BT



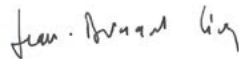

**David MacLennan**  
Chairman and CEO, Cargill

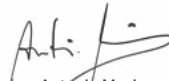
**Fernando A. González Olivieri**  
CEO, CEMEX




**Suphachai Chearavanont**  
CEO, C.P. Group

**Jean-Bernard Lévy**  
Chairman and CEO, EDF

**Antonio Mexia**  
CEO, EDP




**Claudio Descalzi**  
CEO, ENI




**Keryn James**  
CEO, ERM




**Gilbert Ghostine**  
CEO, Firmenich




**Masami Yamamoto**  
Director Chairman, Fujitsu




**Toshiaki Higashihara**  
President & CEO, Hitachi, Ltd.




**Sanjiv Puri**  
Chairman and Managing Director, ITC Ltd.




**Steven Cahillane**  
Chairman & CEO, Kellogg's



Ian McIntosh  
CEO, Louis Dreyfus Company



Andreas Eggenberg  
Chairman, Masisa



Brad Smith  
President, Microsoft Corporation



Florent Menegaux  
CEO, Michelin



Andrea Álvares  
Chief Marketing, Innovation  
& Sustainability Officer, Natura



Magdi Batato  
Executive Vice President &  
Head of Operations, Nestlé



Marco Tronchetti Provera  
Executive Vice Chairman and  
CEO, PIRELLI



Supattanapong Punmeechaow  
President and CEO, PTT Global  
Chemical



Chansin Treenuchagron  
President and CEO, PTT



Jacques van den Broek  
CEO, Randstad



Claudia Azevedo  
CEO, Sonae



Karl Henrik Sundström  
CEO, Stora Enso



Bertrand Camus  
CEO, Suez



Dr. Heinz-Jürgen Bertram  
CEO, Symrise



João Castello Branco  
CEO, The Navigator Company



Patrick Pouyanné  
CEO, Total



Alan Jope  
CEO, Unilever



Antoine Frérot  
CEO, Veolia



Marcelo S. Castelli  
Global CEO, Votorantim Cimentos



# ПРАВА ЛЮДИНИ: ЦЕ ПРО КОЖНОГО В КОМПАНІЇ, В ТОМУ ЧИСЛІ І ПРО ТОП-МЕНЕДЖЕРА

**«Ми не порушуємо прав людини», – ця фраза стане стандартною відповіддю більшості компаній в Україні на питання про права людини в бізнесі. Щоб продовжити діалог, варто поставити наступне питання: «Зможете це довести?». І на це питання відповідати буде складно. Поки що. Хоча саме таке питання все більш часто задають інвестори, медіа, споживачі, і навіть регулятори деяких країн (наприклад, США, Німеччини, Франції).**

Це керівництво від лідерів глобальних компаній для інших лідерів – є чудовою підказкою для відповіді на друге питання. Публікація демонструє, що таке права людини для бізнесу, описує їх важливість і те, чому сьогодні компанії не можуть собі дозволити не звертати увагу на права людини.

Права людини – це про кожного в компанії: топ-менеджера, співробітників, партнерів, постачальників і громади. Пам'ятаю наш семінар для представників компаній з питань прав людини, після якого люди вийшли збентеженими, оскільки їх уявлення про місце «прав людин» в компанії змінилось – виявилось, що до питань прав людини мають бути залучені не тільки юристи, а й ті, хто працюють з постачальниками, займаються розвитком бізнесу, тендерами, та інші бізнес-підрозділи. І навіть топ-менеджер може «страждати» від неповаги до прав людини в компанії, наприклад якщо йому при наймі задають «особисті» питання (про декрет, статі), або в роботі порушують його права. Думаю, вони можуть згадати такі ситуації.

Я вдячна партнерам – Міжнародній лабораторії бізнесу і прав людини Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого – за переклад публікації і за просування міжнародного порядку денного з прав людини для компаній в Україні. Завдяки Керівництву український бізнес має унікальний шанс – долучитися до глобальних тенденцій, для чого потрібно зробити п'ять кроків:

1. Прочитати це керівництво.
2. Якщо цінності та місія Вашої компанії співзвучні, то долучитися до бізнес-спільноти, що просуває права людини у бізнес-діяльності, а для цього – надіслати нам підпис виконавчого директора компанії.
3. Створити робочу групу в компанії з метою визначення найважливіших прав людини для компанії, розробки політики з прав людини та оновлення вже існуючих політик та програм.
4. Розробити оцінку для своїх постачальників, партнерів, нових проектів на основі розроблених та оновлених політик.

5. Моніторити, оцінювати та звітувати щодо поваги до прав людини у компанії у своїх корпоративних звітах, включаючи нефінансові звіти та Звіти про управління.

П'ять кроків допоможуть повністю переосмислити свою діяльність, продемонструють, наскільки різноманітними і складними є питання прав людини і переконують, що Ваша компанія точно може робити більше, проявляючи свою корпоративну відповідальність.

І тоді на питання «Чи зможете довести, що Ваша компанія не порушує права людини?», топ-менеджер компанії завжди зможе надати чесну, прозору і детальну відповідь, чому компанія робить все можливе, щоб не порушувати права людини.

### Марина Саприкіна,

Голова Правління CSR Ukraine, експертної організації Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності», національного партнера Всесвітньої бізнес-ради зі сталого розвитку.



Труш Марта Ярославівна  
Директор з Людських Ресурсів  
Ашан Рітейл Україна



П'єр Кохадон,  
генеральний директор Syngenta



Віктор Іванчик,  
Засновник та Генеральний директор



# БІЗНЕС І ПРАВА ЛЮДИНИ: НОВА РЕАЛЬНІСТЬ ВЕДЕННЯ БІЗНЕСУ Й НОВА СТОРІНКА РОЗУМІННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ

**Носієм обов'язків у сфері прав людини традиційно вважається держава. Цей аспект взаємовідносин людини і держави, який, безумовно, зберігає свою актуальність і сьогодні, поступово було доповнено вимогами захищати (у тому числі від порушень з боку третіх осіб) і забезпечувати реалізацію.**

Сьогодні з огляду на те, що вплив бізнесу на щоденне життя людей є не менш відчутним (як роботодавця, постачальника товарів, послуг, суб'єкта, чия діяльність впливає на екологію, комфортність життя громади, тощо), питання про зобов'язання бізнесу у сфері прав людини привертають все більшу увагу. Одна зі спроб дати на них відповідь пов'язана з таким документом як Керівні принципи ООН щодо бізнесу і прав людини, які було затверджено резолюцією Ради ООН з прав людини у 2011 р. Вони не є юридично обов'язковим механізмом, але, по-перше, вони окреслюють можливі напрями подальшого розвитку концепції прав людини і механізмів їх захисту; по-друге, вони запропонували інструменти, які низка держав світу вже зробила частиною своїх національних правопорядків.

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого у травні 2018 р. заснував Міжнародну лабораторію бізнесу і прав людини, на той момент вже реалізувавши

декілька ініціатив у цій сфері. У червні 2019 р. було презентовано Національне оцінювання базових показників у сфері бізнесу та прав людини в Україні, проведене Університетом за координації Міністерства юстиції України і за методологією Данського інституту прав людини.

Той факт, що Україна перебуває на початковому етапі імплементації Керівних принципів пояснює виявлені прогалини у цьому процесі:

- Україна не вживає системних заходів щодо поширення інформації про Керівні принципи, відсутні вказівки щодо їх імплементації, не ведеться діяльність щодо підвищення обізнаності громадян про Керівні принципи;
- станом на серпень 2019 р. Україною не було висловлено заяви про свої очікування щодо того, що бізнес, доміцільований на території та / або під юрисдикцією України, має поважати права людини;



- держава: не вживає кроків щодо визначення видів підприємницької діяльності, які становлять найвищий ризик порушення прав людини; не розробляє методичних рекомендацій та / або вказівок щодо виявлення й мінімізації ризику негативного впливу на права людини у відповідних сферах господарської діяльності; не визначає, який вплив здійснює бізнес на уразливі групи населення;
- у законодавстві України відсутні вимоги щодо забезпечення бізнесом належної обачності у сфері прав людини, у тому числі щодо їх дочірніх компаній і постачальників, незалежно від того, де вони працюють – на території України чи поза її межами. Держава не забезпечує бізнес оглядами кращих практик щодо застосування механізмів забезпечення належної обачності.

Проблеми виявлено в усіх сферах, які було охоплено Національним оцінюванням: сфера праці, у тому числі щодо використання праці дітей; охорона здоров'я та безпека; навколишнє середовище і земля; обговорення та взаємодія з громадою; антидискримінація; оподаткування; торгівля й інвестиції; інформація і комунікація; антикорупційне регулювання; викривачі і правозахисники; корпоративна структура й управління.

Особливу увагу приділено питанням бізнесу і прав людини в умовах конфлікту й внутрішнього переміщення.

Один із основних висновків за результатами Національного оцінювання базових показників у сфері бізнесу та прав людини – є очевидною нестача скоординованої урядової політики у сфері бізнесу та прав людини й брак застосування заснованого на правах людини підходу у формуванні державних політик у відповідних сферах та практиках ведення бізнесу.

Національне оцінювання має стати платформою для подальшої імплементації Керівних принципів ООН у сфері бізнесу та прав людини в Україні. З повним текстом можна ознайомитися за посиланням: [https://minjust.gov.ua/biznes\\_prava\\_lyudyny](https://minjust.gov.ua/biznes_prava_lyudyny).

Переклад і опублікування цього Керівництва здійснюється нами з надією на те, що це буде ще одним твердим кроком до нової реальності ведення бізнесу в Україні й нової сторінки розуміння прав людини.

## Василь Тацій,

Ректор Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого



# ЗМІНЮВАТИ ЖИТТЯ ЛЮДЕЙ ШЛЯХОМ ПОВАГИ ДО ПРАВ ЛЮДИНИ

**Права людини – це фундаментальні права і свободи, гарантовані кожній людині, без будь-якої дискримінації.**

Права людини закріплені в Міжнародному білі прав людини та у Декларації фундаментальних принципів та прав в сфері праці Міжнародної організації праці. Права людини можуть бути громадянськими і політичними, економічними, соціальними та культурними.

Вони включають в себе наше право на гідне ставлення на роботі, право на свободу вираження поглядів і переконань, без остраху зустрічних звинувачень, право на приватність і свободу від переслідувань, образ або дискримінації. Вони також включають наше право на гідний рівень життя для нас самих і наших сімей, що дає можливість піклуватися про здоров'я і добробут.

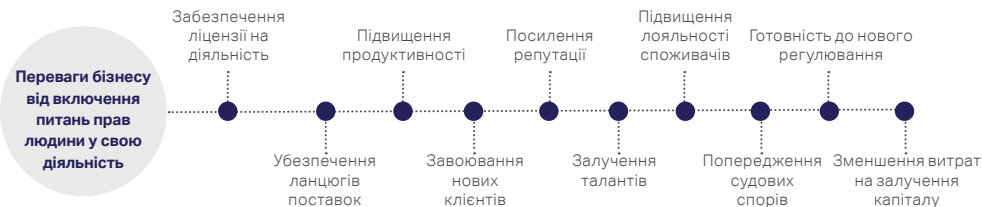
**Бізнес зобов'язаний поважати права людини.**

Керівні принципи ООН щодо бізнесу та прав людини (UNGPs) встановлюють відповідальність бізнесу поважати права людини. Керівні принципи є широко визнаними, і все більше застосовуються в національне законодавство. Включення поваги до прав людини у діяльність компанії та її ділові відносини є найбільш ефективним способом для бізнесу запобігти тому, щоб бути причетним до завдання шкоди людям, а також налагодити засновані на довірі відносини з громадами та іншими зацікавленими сторонами, з якими бізнес співпрацює.

**Повага до прав людини – це шанс для трансформаційних змін у житті людей.**

Шляхом вжиття заходів з вирішення системних питань у сфері прав людини, які постають на робочих місцях і в ланцюгах поставок, компанії можуть вивести людей із бідності, запобігти дискримінації та образам, трансформуючи життя найбільш уразливих верств населення у світі.

Сприяючи реалізації прав людини для всіх, бізнес робить свій ключовий внесок у досягнення Цілей Сталого Розвитку (SDGs).





## Три стовпи Керівних принципів ООН щодо бізнесу та прав людини

### ЗАХИСТ

Держави зобов'язані захищати людей від порушень прав людини з боку третіх сторін, включаючи бізнес. Очікується, що вони запобігають, розслідують, карають і відшкодовують завдану шкоду за допомогою відповідних політик, законодавства, іншого регулювання та здійснення правосуддя.

### ПОВАГА

Відповідальність бізнес – поважати права людини. Це зумовлює необхідність попереджати негативний вплив на права людини, який може мати відповідна бізнес-діяльність та інші ділові відносини.

### ЗАСОБИ ЗАХИСТУ

Люди, права яких було порушено, повинні мати можливість отримати доступ до засобів правового захисту. І держава, і бізнес повинні забезпечувати доступ до засобів захисту у випадках, коли негативні наслідки настали.

### Обов'язок компанії поважати права людини охоплює собою:

- її власні операції, включаючи спільні підприємства та інші форми партнерства
- її ділові відносини з державними та приватними суб'єктами господарювання у ланцюгах поставок, включаючи постачальників, підрядників, дистриб'юторів та бізнес-клієнтів.



Повага і сприяння правам людини є одним з багатьох способів, за допомогою яких ми досягаємо нашої мети і втілюємо у життя наші цінності. У межах нашого довгострокового зобов'язання позитивно впливати на суспільство, ми інтегрували механізми оцінки належної обачності (дью ділідженс) у сфері прав людини до наших політик і процедур у всіх наших операціях та ланцюгах поставок



### Magdi Batato

Виконавчий Віце-президент,  
операційний директор, Nestlé

## Яким чином бізнес може впроваджувати свою відповідальність щодо поваги до прав людини і забезпечення засобів захисту<sup>2</sup>

### ПОЛІТИКА

**Зобов'язання** поважати права людини

**Впровадження** політики щодо прав людини до корпоративної культури

### МЕХАНІЗМ ДЬО ДІЛІДЖЕНС (ОЦІНКИ НАЛЕЖНОЇ ОБАЧНОСТІ У СФЕРІ ПРАВ ЛЮДИНИ

**Визначення** потенційного та реального впливу на права людини

**Дії** відповідно до отриманих результатів

**Відстеження** результативності компанії щодо запобігання або/і пом'якшення її негативного впливу

**Комунікація** про зусилля компанії

### ЗАСОБИ ЗАХИСТУ

**Створення** операційного механізму розгляду скарг

**Забезпечення** підходів і співпраця в усуненні наслідків

Адаптація матеріалів з веб-ресурсу: [www.shiftproject.org/respect](http://www.shiftproject.org/respect)

**Залучення** зацікавлених сторін до змістовного діалогу протягом всіх етапів



Крім забезпечення дотримання прав людини з нашого боку як роботодавця, ми в LDC дуже добре усвідомлюємо проблеми, що виникають у наших сільськогосподарських ланцюгах постачання, особливо там, де фермери є дрібними. Наш Кодекс Поведінки та зростаючий набір політик, разом із навчанням наших співробітників та постачальників щодо дотримання прав людини, допомагають нам вирішувати ці проблеми



**Ian McIntosh**

Генеральний директор, LDC

<sup>2</sup> Адаптація матеріалів з веб-ресурсу: [www.shiftproject.org/respect](http://www.shiftproject.org/respect).

# ЗНАТИ ТА ДЕМОНСТРУВАТИ ВПЛИВ НА ПРАВА ЛЮДИНИ

Компанії можуть мати як позитивний, так і негативний вплив на права людини на будь-якому етапі ланцюгу створення вартості, в тому числі промислового ланцюгу. Знання та демонстрування такого впливу є основою для значимих дій.

Кожна галузь і навіть кожна компанія можуть мати різні ризики у сфері прав людини. Цей огляд показує певні ризики для прав людини, які найбільшою мірою асоціюються з чотирма галузями.

## ТРАНСПОРТ І ЛОГІСТИКА

Надмірне використання сили. Примусова праця. Свобода об'єднань та ведення колективних переговорів. Торгівля людьми. Права на землю. Умови праці.

## АЕНЕРГЕТИКА І КОМУНАЛЬНІ ПОСЛУГИ

Доступ до основних послуг. Свобода об'єднань і ведення колективних переговорів. Здоров'я і безпека. Права корінних народів. Права на землю. Права жінок.

## ВИДОБУВНА ПРОМИСЛОВІСТЬ

Дитяча праця. Надмірне використання сили. безпека. Права корінних народів. Свобода об'єднань і ведення колективних переговорів. Вода та санітарія.

## СІЛЬСЬКЕ ГОСПОДАРСТВО

Доступ до основних послуг. Дитяча праця. Примусова праця Свобода об'єднань та ведення колективних переговорів. Права на землю. Права жінок.

У 2014 році, **Stora Enso** провела оцінювання впливу на права людини в масштабах всієї компанії та розробила глобальний план дій у сфері прав людини. Stora Enso стала однією з перших компаній у всьому світі, яка публічно звітує про результати оцінювання у сфері прав людини та про прогрес у виконанні плану дій. З того часу Stora Enso виокремила вісім найвищих пріоритетів у сфері прав людини, які перебувають у центрі уваги у дью ділідженс механізмі (оцінювання належної обачності у сфері прав людини) в усіх операціях компанії.



**Ми наполегливо працювали над тим, щоб виконати наш план дій з прав людини. Ми багато чому навчилися. Сьогодні права людини – наш найбільший пріоритет. Кризь призму прав людини ми оцінюємо всі наші ключові рішення, незалежно від географії**

**Karl-Henrik Sundström**  
Генеральний директор, Stora Enso



У 2018 році, **Eni** вирішила представити своє зобов'язання про повагу до прав людини у своїй діяльності у формі єдиного документу. Співробітники з декількох департаментів, зацікавлені сторони та експерти були залучені до процесу розробки Заяви компанії Eni про повагу до прав людини. Як результат цього спільного шляху, Заява було схвалена Радою директорів Eni у грудні 2018 року.



**Заява компанії Eni щодо поваги до прав людини визначає важливі для нас питання у сфері прав людини. Це фундаментальний орієнтир на шляху компанії до подальшого вдосконалення стандартів у сфері бізнесу та прав людини**

**Claudio Descalzi**  
Генеральний директор, Eni



У 2018 році після проведеного оцінювання у сфері прав людини в масштабах всієї компанії **Firmenich** запропонувала потужний глобальний план дій, щоб забезпечити впровадження чітких стандартів прав людини до усіх операцій компанії та ключових ділових відносин. Реалізуючи свої зобов'язання щодо різноманіття та інклюзивності, компанія **Firmenich** у минулому році стала сьомою у світі та першою компанією у своїй галузі, яка забезпечує гендерну рівність і сертифікована **EDGE** (провідний світовий стандарт сертифікації бізнесу).



**Забезпечення різноманіття й інклюзивності робочих місць є запорукою креативності компанії **Firmenich**, інновацій та здатності фірми досягти справжніх змін як у бізнесі, так і в суспільстві, оскільки різноманітні команди постійно забезпечують чудові результати**

**Gilbert Ghostine**  
Генеральний директор, Firmenich



# РУШІЙНІ СИЛИ ДО ДІЙ ОКРІМ КОМПЛАЄНСУ<sup>3</sup>

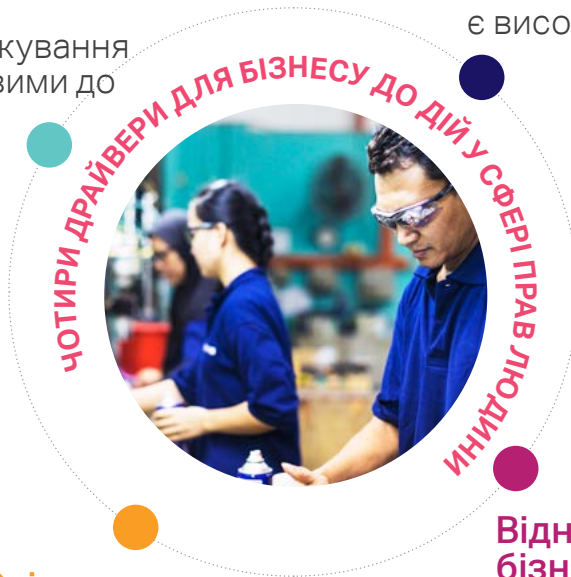
Горизонт бізнесу та прав людини постійно розширюється за рахунок лрайверів, які підштовхують корпорації робити більше, ніж мінімальні стандарти. Чотири такі рушійні сили заслуговують на особливу увагу керівників:

## Регулювання

робить очікування обов'язковими до виконання

## Громадський інтерес

є ВИСОКИМ



Очікування інвесторів зростають

Відносини бізнесу знаходяться в центрі уваги

<sup>3</sup> Комплаєнс (англ. compliance — відповідність) — це здатність компанії відповідати нормам та правилам, як зовнішнім, так і внутрішнім ([www.bakertillyua.com](http://www.bakertillyua.com)).





## ГРОМАДСЬКИЙ ІНТЕРЕС Є ВИСОКИМ

**Повага до прав людини дозволяє компанії втілювати у життя свою корпоративну місію й цінності, захищаючи її репутацію і зміцнюючи свої відносини з клієнтами, працівниками та зацікавленими сторонами.**

### **Дані та приклади порушень прав людини стають все більш доступними.**

Наприклад, Alliance 8.7 та Global Slavery Index (Індекс глобального рабства) опублікували глобальні оцінки поширеності примусової праці та дитячої праці. Індекс глобального рабства показує, які країни споживають більшість продуктів з високим ризиком їх виготовлення з використанням примусової праці.

**Ця інформація з'являється у популярних засобах масової інформації**, з яких про неї можуть дізнаватися споживачі, працівники, потенційні працівники, інвестори та уряди. Є відповідні приклади. Так, швейна промисловість забезпечила свого часу заголовки про зруйнування будівлі Rana Plaza в Бангладеш, в результаті чого загинуло більше ніж 1100 людей. Associated Press отримало Пулітцеровську премію за висвітлення проблеми примусової праці в риболовному секторі у Південно-Східній Азії. Також це питання висвітлювалося газетами Guardian і New York Times. Пух #metoo впливає на компанії та їхніх лідерів в усіх секторах. Численні скандали, пов'язані із захистом приватності, підживлюють негативне ставлення широкої громадськості.

### **Громадськість очікує більше від компаній та їх керівників.**

Барометр довіри Edelman за 2019 рік показав, що приблизно три чверті людей у різних вікових групах очікують, що керівники компаній особисто будуть здійснювати видимий внесок у поширення цінностей компанії й розвиток суспільства.

Рішення Natura придбати австралійський бренд етичної краси Aesop у 2013 році та The Body Shop у 2017 році було значною мірою обумовлене спільною метою трьох компаній та їх спільною прихильністю цілям економічної, соціальної та екологічної стійкості. Natura має на меті використовувати поєднання потужностей трьох брендів для обслуговування світового ринку споживачів, які поділяють цінності компаній і стимулюють позитивні зміни в питаннях навколишнього середовища та прав людини.



## ВІДНОСИНИ БІЗНЕСУ ЗНАХОДЯТЬСЯ В ЦЕНТРІ УВАГИ

Поширення інформації про діяльність компанії у сфері прав людини, досягнутий прогрес і навіть наявні виклики у цій сфері забезпечує сталість і зміцнює ділові відносини.

**Корпоративні клієнти все більше звертають увагу на те, чи виробляються сировина і продукти, які вони купують, відповідально.** Компанії впроваджують свої політики у сфері прав людини до ланцюгів постачання, тобто компанії, які обслуговують інший бізнес, повинні відповідати новим стандартам – в іншому випадку вони ризикують бути виключеними з мережі постачання.

**Водночас, великі компанії також мають вимоги до оцінки своїх поточних та потенційних ділових партнерів та співвиконавців** з точки зору політик у сфері прав людини. Повага до прав людини стає основною умовою доступу до ринків.



Як група з потужними і глобальними міжнародними операціями, EDF Group має відповідальність за збереження людської гідності, і ми готові пропонувати гідні робочі місця. Ми робимо це, виступаючи зразком в наших операціях, і рівною мірою очікуємо таких самих високих стандартів від наших постачальників, субпідрядників і партнерів



**Jean-Bernard Levy**  
Генеральний директор, EDF



## ОЧІКУВАННЯ ІНВЕСТОРІВ ЗРОСТАЮТЬ

**Компанії, які розкривають свій підхід до прав людини, мають більший доступ до інвестицій та можуть знизити витрати на залучення капіталів.**

### **Практики прав людини впливають на фінансові показники компаній.**

Помилки у цій сфері призводять до репутаційних втрат, судових процесів, зниження цін на акції, відмови від проєктів, тоді як ініціативність у цій сфері допомагає зменшити витрати і збільшити продуктивність. Кількісний аналіз більш ніж 300 компаній, проведений компанією Boston Consulting Group, виявив, що активна позиція компаній у відповідних питаннях у сфері прав людини статистично значно впливає на оцінки самої компанії та маржу.

**Рейтингові агентства враховують показники активних дій компанії у сфері прав людини у рейтингах стійкості.** Наприклад, оцінка RobecoSAM, що використовується для відбору компаній для Індексу стійкості Dow Jones, включає критерії, які узгоджуються з Керівними принципами ООН щодо бізнесу та прав людини.

**Інвестори об'єднуються, щоб їх голоси були почуті.** Більше 85 інвесторів з активами, які становлять понад 5 трлн. доларів США, схвалили Звітність щодо Керівних принципів ООН щодо бізнесу і прав людини та Корпоративний критерій з впровадження питань прав людини – вільний, публічний рейтинг. Подібну ініціативу, Workforce Disclosure Initiative – Ініціативу з розкриття інформації щодо співробітників, підтримують 110 інвесторів, активи яких становлять 13 трлн. доларів США.

### **Інвестори враховують дії компаній у сфері прав людини у вартості їх капіталу.**

Компанії, у тому числі Danone, EDF, Olam, Philips, Royal DSM і Stora Enso, мають всі кредитні лінії, узгоджені з умовами, які залежать від їх соціальних, екологічних та / або управлінських показників.

У 2017 році BNP Paribas представила нову функцію свого інструменту «Знай свого клієнта», яка дозволила банку виявляти потенційні ризики щодо прав людини, перш ніж працювати з клієнтом. BNP також переглядає існуючі відносини, як, наприклад, у випадку з компанією, звинуваченою у використанні примусової праці в Азії. Після того, як спроби залучити клієнта до діалогу, були не вдалими, BNP Paribas заблокувала його кредитні лінії.



# РЕГУЛЮВАННЯ РОБИТЬ ОЧІКУВАННЯ ОBOB'ЯЗКОВИМИ ДО ВИКОНАННЯ

**Компанії, які вже почали впроваджувати Керівні принципи ООН з бізнесу та прав людини, будуть випереджати регуляторну криву.**

**М'яке право перетворюється на жорсткий закон.** Австралія, Франція, Німеччина, Сполучене Королівство та Сполучені Штати прийняли закони про

розкриття інформації з питань дотримання прав людини та закони щодо дью ділідженс (механізмів забезпечення належної обачності у сфері прав людини). Очікується ще більше законів від тих 33 країн, які вже мають Національні плани дій у сфері бізнесу та прав людини або перебувають у процесі їх розробки.

**Законодавство тепер виходить за межі виключно вимог щодо звітності.** Останні з прийнятих законів починають створювати корпоративні зобов'язання щодо розробки планів та процесів дью ділідженс (забезпечення належної обачності) у сфері прав людини й звітування щодо їх реалізації

та ефективності. Вони також рухаються в напрямку встановлення юридичної відповідальності для компаній у тих випадках, коли вони не можуть продемонструвати адекватні процедури забезпечення належної обачності у сфері прав людини.

**Наразі продовжується обговорення міжнародного юридично обов'язкового договору у Раді ООН з прав людини.** Переговори були повними дискусій, але це один з багатьох показників того, що світ увійшов до періоду змін правил гри щодо корпоративної відповідальності поважати права людини.





З самого початку Michelin був піонером у запровадженні програм й умов, які покращують становище працівників компанії. Michelin ставить права людини в центр своєї діяльності по всьому світу, незалежно від того, стосується це працівників компанії, місцевих громад, споживачів чи громадськості в цілому. Дотримання прав людини є частиною ДНК компанії Michelin



**Florent Menegaux**  
Генеральний директор, Michelin



Оскільки темпи змін у сфері бізнесу прискорюються, критично важливим є залишатися повністю зосередженими на тому, щоб робити бізнес у правильний спосіб. В основі цього – повага й посилення прав людини. Це те, зобов'язання з приводу чого ми беремо на себе в Unilever. Дійсно, я вважаю, що це відповідальність кожного, як тих, хто працює на Unilever, так і тих, хто працює з нами, - забезпечувати, щоб ми постійно дотримувалися наших стандартів і ще більше підіймали планку нашої діяльності



**Antoine Frérot**  
Генеральний директор, Veolia



Сенсом існування Veolia є зробити відчутний внесок у прогрес людства через надання екологічних послуг. Я заохочую інших приєднатися до нас у нашому прагненні до Цілей Сталого Розвитку Організації Об'єднаних Націй, з повагою до прав людини як засадничої ідеї



**Alan Jope**  
Генеральний директор, Unilever

# ДІЄВІ КРОКИ ДЛЯ КЕРІВНИКІВ КОМПАНІЙ

Існує велике коло дій, які можна вжити для того, щоб підвищити повагу до прав людини у вашій організації та поза її межами.



**ЗНАТИ**  
найбільш важливі  
права людини для  
Вашої компанії



**ЗДІЙСНЮВАТИ  
КООРДИНАЦІЮ**  
зверху



**ВЗАЄМОДІЯТИ**  
прозоро з  
зацікавленими  
сторонами



**СПІВПРАЦЮВАТИ**  
поза зоною  
комфорту



## **ЗНАТИ** найбільш важливі права людини для вашої компанії

- **Міжнародні стандарти закликають компанії пріоритизувати ті права людини,** щодо яких ризик негативного впливу з боку компанії є найбільш високим. Як правило, вони також носять найбільші ризики для бізнесу.
- **Визначте ризики для людей і оцініть їх серйозність,** особливо уважно прислухаючись до тих, кого напряму зачіпає продукція або послуги компанії, її операції та ланцюги постачання.
- **Слідкуйте за горячими темами,** що виникають у певних галузях (наприклад, ланцюг поставки кобальту при виробництві електроніки та електронних акумуляторів), та за рівнем уваги громадськості (наприклад, #metoo).
- **Будьте готові розкривати інформацію й комунікувати** з приводу викликів, з якими стикається компанія, та з приводу тих зусиль, які вона докладає, щоб постійно вдосконалюватися.



**Я вважаю своїм особистим обов'язком відвідати наші проекти Symrise Lighthouse, щоб побачити і зрозуміти для себе, як ми підвищуємо якість життя людей, з якими ми працюємо, на самому початку наших ланцюгів поставок**



**Dr. Heinz-Jürgen Bertram**  
Генеральний директор, Symrise

Протягом багатьох років генеральний директор доктор Dr. Heinz-Jürgen Bertram активно підтримував ініціативи Symrise щодо залученості людей, які беруть участь у виробництві високоякісної ванілі на Мадагаскарі. Компанія розвивається на основі новачій фермерів та покращує умови їх життя у багатьох територіях. Основою цього є гарантування поваги прав людини у всьому ланцюжку створення вартості, і того, що обидві сторони виграють від цього тісного співробітництва.



## ЗДІЙСНЮВАТИ координацію від керівництва

- **Залучення вищого керівництва компанії відіграє критично важливу роль у забезпеченні того,** що до прав людини будуть ставитися серйозно в усій компанії, що права людини стануть частиною її корпоративної культури. Тому саме вище керівництво має забезпечувати видимість проблематики прав людини, підтримувати цей напрям дій і надавати необхідні для цього ресурси.
- **Надішліть чіткий й однозначний меседж (послання) щодо важливості прав людини на адресу всього колективу компанії,** від відділу досліджень і розвитку до відділу закупівель, продажів і маркетингу, щоб забезпечити спільне бачення цього питання.
- **Надайте працівникам можливість встановлювати чіткі очікування** у відносинах з діловими партнерами, практика яких може впливати на права людини.
- **Визначте цілі, стимули й ресурси,** які необхідні співробітникам для ефективного вирішення питань прав людини та їх відкритого обговорення.



**Я хотів би скористатися цією можливістю, щоб закликати всіх вас поглянути на свої обов'язки з точки зору того, чи поважаєте Ви права людей, з якими Ви зіштовхуєтеся, і які пов'язані із Вашим бізнесом**



**Toshiaki Higashihara**

Президент і генеральний директор, Hitachi; у своєму щорічному посланні із прав людини, 10 грудня 2018 року

З 2014 року щорічно з нагоди Дня прав людини 10 грудня, президент і генеральний директор компанії Hitachi – Toshiaki Higashihara надсилає послання про права людини для керівників і співробітників компанії Hitachi, Ltd. і Group. У 2018 році 258 тисяч керівників та співробітників у Японії та за її межами отримали повідомлення електронною поштою щодо глобальних тенденцій у сфері прав людини, щодо політик компанії Hitachi у сфері прав людини, а також щодо важливості ролі кожного окремого працівника у забезпеченні поваги до прав людини у своїй роботі.





## ВЗАЄМОДІЯТИ прозоро з зацікавленими сторонами

- **Громадськість очікує, що керівники будуть відкритими щодо питань**, які стосуються місії та впливу компанії, і права людини є одним з найбільш гострих питань у цій тематиці.
- **Відкрито демонструйте, що ваша компанія цінує свої відносини з людьми та суспільством**, особисто усвідомлюючи важливість своїх дій, готуючись до них і бажаючи їх здійснення.
- **Прислухайтесь безпосередньо до зацікавлених осіб, на яких Ваш бізнес може впливати**, щоб зрозуміти їхнє бачення, а також зміни в їхньому житті, до яких можуть призвести Ваші бізнес-рішення.
- **Поширюйте своє бачення прав людини серед зацікавлених сторін**, у тому числі інвесторів, ділових партнерів, представників уряду.



**Для мене була велика честь виступати на Форумі ООН з бізнесу і прав людини, щоб поділитися тим, який шлях пройшла компанія Total у сфері прав людини. Наявність приватного сектора «на борту» має важливе значення для забезпечення поваги прав людини в усьому світі!**



**Patrick Pouyanné**  
Генеральний директор, Total

Форум ООН з бізнесу та прав людини є найбільшою у світі щорічною подією з питань, пов'язаних із бізнесом і правами людини. Форум об'єднує більше 2000 учасників, які представляють уряди, бізнес, громадянське суспільство, інституції ООН, наукові кола та засоби масової інформації. У 2018 році, з нагоди 70-ї річниці Загальної декларації прав людини, Patrick Pouyanné, генеральний директор компанії Total, виступив на відкритті пленарного засідання Форуму, ставши одним з небагатьох керівників багатонаціональних компаній, які були залучені до роботи Форуму.



## СПІВПРАЦЮВАТИ поза зоною комфорту

- **Багато питань у сфері прав людини є ендемічними і системними**, що означає, що для вирішення цих проблем необхідні різноманітні можливості, значні ресурси та сильні важелі впливу.
- **Залучайте інших бізнес-лідерів** у вашій галузі, щоб створити важелі впливу, необхідні для зміни стимулів у ланцюгах постачання в цілому.
- **Ініціюйте діалог і партнерські відносини із зацікавленими сторонами**, включаючи урядові інституції, міжнародні неурядові організації та громадянське суспільство.
- **Заохочуйте вашу команду** розмірковувати про глибинні проблеми і розвивати унікальну взаємодію та співпрацю, щоб забезпечити належну силу для «переведення стрілки» саме на ці складні проблеми.

Керівники компаній BP, Equinor, Shell та Total оголосили про створення спільного підходу для проведення оцінювання постачальників в енергетичній галузі з питань забезпечення поваги прав людини. Мета такого кроку – спростити та покращити для постачальників можливість продемонструвати, як вони забезпечують повагу прав людини, а також підтримати компанії-учасниці цієї ініціативи у поліпшенні умов праці в ланцюгах постачання енергії. Проведення оцінки базується на узгоджених критеріях і поширюється компаніями-учасницями через незалежну третю сторону.

Randstad активно співпрацював з Міжнародною Організацією Праці (МОП) та її основними зацікавленими сторонами під час розробки та обговорення рекомендацій, які забороняють збори на працевлаштування. Після прийняття рекомендацій Керівним органом МОП у березні 2019 року вони знайшли відображення у переглянутій політиці Randstad у сфері бізнесу та прав людини, що є частиною управління компанією.



**Ми віримо, що ця співпраця матиме переваги для всіх сторін, зміцнюючи спільні очікування щодо поваги до прав людини і посилюючи нашу здатність оцінювати і протидіяти сучасним ризикам рабства в ланцюгах постачання нашої галузі**

**Bob Dudley**  
Генеральний директор, BP



**Як лідер на ринку, ми є відповідальними за те, щоб бути прикладом, який демонструємо. Працівники ніколи не повинні платити за те, щоб забезпечити собі гідну роботу**

**Jacques van den Broek**  
Генеральний директор, Randstad



Завдяки ініціативі Tech Against Trafficking (Технології проти торгівлі людьми), Amazon, AT & T, BT, Microsoft, Nokia, Salesforce.org і Vodafone об'єднали свій досвід, інноваційні можливості та глобальну поширеність для просування технологічних додатків, які допомагають запобігти торгівлі людьми. Торгівля людьми є злочином, який зачіпає приблизно 40 мільйонів людей у всьому світі, і залучення приватного сектора є життєво важливим задля вирішення цієї проблеми. Компанії та міжнародні експерти з торгівлі людьми разом визначають та досліджують можливості для розробки та розширення перспективних технологій.

**Торгівля людьми є складним питанням і його неможливо вирішити самостійно. Тому ми співпрацюємо з іншими в секторі технологій, щоб реально змінити життя людей**

**Philip Jansen**  
Генеральний директор, BT



**Microsoft працює кожен день по всьому світу для запобігання потенційному негативному впливу наших технологій і бізнес-операцій на права людини. Але наш обов'язок не зупинятися на цьому. Ми також зосереджені на використанні потужності наших власних технологій для поліпшення життя людей, одночасно сприяючи належному управлінню, просуванню верховенства права і залученню людей та урядів з усього світу, щоб допомогти реалізувати і підтримувати права людини**

**Brad Smith**  
Президент, Microsoft Corporation



**Безпечний, відповідальний і стійкий процес виробництва є запорукою поваги до прав людини. Наші колективні дії - представників індустрії, громад, урядових інституцій та неурядових організацій - покращують умови життя в сільській місцевості, підвищують доходи та забезпечують дітям та дорослим всі можливості для успіху**

**David MacLennan** Голова та генеральний директор, Cargill



# АКТИВІЗАЦІЯ ДІЙ ЧЕРЕЗ ВСЕСВІТНЮ БІЗНЕС-РАДУ ЗІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ (WBCSD)

Всесвітня бізнес-рада зі сталого розвитку об'єднує компанії задля вирішення складних питань стійкого розвитку, які вони не в змозі вирішити окремо одна від одної, формування і посилення голосу провідного бізнесу, а також розширення взаємодії.



**Взаємодії з колегами та експертами**, щоб обмінюватися поглядами на наявні виклики та розробляти спільні рішення.



**Включення питань прав людини в діяльність бізнесу**, щоб зробити свій внесок у досягнення Цілей Сталого Розвитку.



**Забезпечення довіри до прав людини** в широких системних та галузевих ініціативах.



**Залучення бізнес-лідерів** до дій, що спрямовані на забезпечення поваги прав людини.

В аспекті прав людини ми закликаємо наших членів і партнерів до:

**Приєднуйтеся до нас у об'єднанні зусиль бізнес-лідерів за права людини!**



# БУДЬТЕ ІНФОРМОВАНІ

WBCSD Business and Human Rights Gateway забезпечує зв'язок бізнесу з динамічним ландшафтом прав людини. Він надає легкий доступ до ресурсів, інструментів, новин і аналітичним матеріалам, які допоможуть Вам у навігації у цьому просторі.

<https://humanrights.wbcsd.org/>



Business & Human Rights Gateway

Home Webinar & briefing note library (members only) Recommended Tools & Resources News & Insights

## WBCSD's Business and Human Rights Gateway: Connecting companies with the dynamic human rights landscape

### WBCSD and Human Rights

- 

**WBCSD's human rights project**  
Find out more about our work around business and human rights
- 

**Mapping the Business and Human Rights Landscape**  
Explore key developments across this space with our interactive tool
- 

**Putting People First**  
The 2018 edition of our analysis of progress and priorities in corporate respect for human rights
- 

**The Human Rights Opportunity**  
15 real-life cases of business contributing to the SDGs by putting people first
- 

**Human Rights Reporting**  
Insights from WBCSD's Reporting matters 2018 analysis of human rights reporting



## КЛЮЧОВІ КОНТАКТНІ ОСОБИ ВСЕСВІТНЬОЇ БІЗНЕС-РАДИ ЗІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ:



**Filippo Veglio**  
Managing Director, People  
[veglio@wbcsd.org](mailto:veglio@wbcsd.org)



**Kithrona Cerri**  
Director, Social Impact  
[cerri@wbcsd.org](mailto:cerri@wbcsd.org)



**Davide Fiedler**  
Manager, Social Impact  
[fiedler@wbcsd.org](mailto:fiedler@wbcsd.org)

Це керівництво є результатом спільних зусиль секретаріата WBCSD і керівників компаній-членів WBCSD, Центра «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності» і Міжнародної лабораторії бізнесу і прав людини Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. Однак, це не означає, що кожна компанія-член і кожна з організацій-партнерів згодні з кожним словом.

**World Business Council  
for Sustainable Development**

Maison de la Paix  
Chemin Eugène-Rigot 2B  
CP 2075 1211 Geneva 1  
Switzerland