

**Керівні принципи ОЕСР  
для багатонаціональних підприємств  
щодо відповідального ведення бізнесу**



**Керівні принципи ОЕСР  
для багатонаціональних підприємств  
щодо відповідального ведення бізнесу**

Прийнято поправки 2023 року до Керівних принципів щодо відповідального ведення бізнесу для багатонаціональних підприємств тими, хто приєднався до Декларації про міжнародні інвестиції та багатонаціональні підприємства [OECD/LEGAL/0144]. Рішення щодо Керівних принципів для багатонаціональних підприємств щодо відповідального ведення бізнесу [OECD/LEGAL/0307] було прийнято Радою ОЕСР на рівні міністрів. Коментарі до обох були схвалені Інвестиційним комітетом ОЕСР. Передмова опублікована під відповідальністю Генерального секретаря ОЕСР та не обов'язково відображає офіційні погляди країн-членів ОЕСР.

Цей документ, а також будь-які дані та мапа, включені в нього, не завдають шкоди статусу або суверенітету щодо будь-якої території, визначенню міжнародних кордонів і меж, а також назві будь-якої території, міста чи області.

Будь ласка, цитуйте цю публікацію як:

ОЕСР (2023), *Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних компаній щодо відповідального ведення бізнесу*, видавництво ОЕСР, Париж, <https://doi.org/10.1787/81f92357-en>.

ISBN 978-92-64-60598-5 (друк.)

ISBN 978-92-64-81363-2 (pdf)

Виправлення до публікацій ОЕСР можна знайти в Інтернеті за адресою:  
[www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm](http://www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm).

© OECD 2023

Використання цієї роботи, як цифрової, так і друкованої, регулюється Умовами використання, доступними за адресою <https://www.oecd.org/termsandconditions>.

## Передмова

*Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних підприємств щодо відповідального ведення бізнесу (далі – Керівні принципи) – це рекомендації, спільно адресовані урядами багатонаціональним підприємствам для посилення внеску бізнесу в сталий розвиток і подолання негативних впливів, пов'язаних з діями бізнесу, на людей, планету та суспільство. Керівні принципи підтримуються унікальним механізмом реалізації, Національними контактними пунктами з питань відповідального ведення бізнесу (НСП), створеними урядами для сприяння ефективності Керівних принципів.*

З моменту появи в 1976 році *Керівні принципи* постійно оновлювалися, щоб залишатися відповідними меті у світлі суспільних викликів і контексту, що виникає для міжнародного бізнесу. Оновлення 2023 року відображає десятиліття досвіду з моменту останнього перегляду в 2011 році та відповідає на невідкладні соціальні, екологічні та технологічні пріоритети, що стоять перед суспільством і бізнесом. Ключові оновлення включають:

- Керівні принципи для підприємств щодо відповідності міжнародно-визнаним цілям щодо зміни клімату та біорізноманіття
- Включення очікувань з належної обачності щодо розробки, фінансування, продажу, ліцензування, торгівлі та використання технологій, включаючи збір і використання даних
- Рекомендації щодо того, як підприємства мають проводити належну обачність щодо свого впливу та ділових відносин, пов'язаних з використанням їхніх продуктів і послуг
- Кращий захист осіб і груп ризику, включно з тими, хто висловлює занепокоєння щодо ведення бізнесу
- Оновлені рекомендації щодо розкриття інформації про відповідальне ведення бізнесу
- Розширено рекомендації з належної обачності щодо всіх форм корупції
- Рекомендації підприємствам щодо забезпечення лобістської діяльності відповідно до Керівних принципів
- Посилені процедури для забезпечення видимості, ефективності та функціональної еквівалентності Національних контактних пунктів з питань відповідального ведення бізнесу.

Оновлення було проведено 51 державою-підписантом Декларації ОЕСР про міжнародні інвестиції та багатонаціональні підприємства та Європейським Союзом, які беруть участь у Робочій групі ОЕСР з відповідального ведення бізнесу, та Інвестиційним комітетом ОЕСР. Оновлення отримало користь від тісного залучення інституційних зацікавлених сторін: Бізнес в ОЕСР, Консультативний комітет профспілок OECD та OECD Watch, які представляють погляди мільйонів компаній, працівників і членів громадянського суспільства у всьому світі. Процес також включав дві публічні консультації, відкриті для зацікавлених сторін з усього світу.

З органами ОЕСР та їхніми відповідними секретаріатами були проведені консультації та вони зробили свій внесок у перегляд тематики глав Керівних принципів, в тому числі Конкурсний

комітет; Комітет з питань споживчої політики; Комітет корпоративного управління; Комітет сприяння розвитку; Комітет з цифрової економічної політики; Комітет з питань зайнятості, праці та соціальних питань; Комітет з екологічної політики; Комітет з фінансових ринків; Комітет з фіскальних питань; Комітет з питань промисловості, інновацій та підприємництва; Комітет зі страхування та недержавного пенсійного забезпечення; Комітет з питань науково-технічної політики; Комітет з питань МСП та підприємництва; Комітет з торгівлі; Робоча група з питань хабарництва в міжнародних бізнес-операціях; та Робоча група вищих посадових осіб громадської доброчесності.

Оновлення було підтримано Центром відповідального ведення бізнесу ОЕСР в Управлінні з питань фінансів та підприємництва.

## Зміст

Передмова	3
Декларація про міжнародні інвестиції та багатонаціональні підприємства	6
<b>Частина I: Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних підприємств щодо відповідального ведення бізнесу</b>	<b>9</b>
Передмова	10
I. Поняття та принципи	12
II. Загальна політика	14
III. Розкриття інформації	21
IV. Права людини	25
V. Зайнятість і виробничі відносини	28
VI. Навколишнє середовище	33
VII. Протидія хабарництву та іншим формам корупції	39
VIII. Інтереси споживачів	43
IX. Наука, технології та інновації	46
X. Конкуренція	49
XI. Оподаткування	51
<b>Частина II: Процедури впровадження Керівних принципів ОЕСР для багатонаціональних підприємств щодо відповідального ведення бізнесу</b>	<b>55</b>
Рішення Ради щодо Керівних принципів для багатонаціональних підприємств щодо відповідального ведення бізнесу	56
Процедури	58
Коментарі до процедур з впровадження	63

Слідкуйте за публікаціями ОЕСР на:

- <https://twitter.com/OECD>
- <https://www.facebook.com/theOECD>
- <https://www.linkedin.com/company/organisation-eco-cooperationdevelopment-organisation-cooperation-developpement-eco/>
- <https://www.youtube.com/user/OECDiLibrary>
- <https://www.oecd.org/newsletters/>



## Декларація про міжнародні інвестиції та багатонаціональні підприємства

УРЯДИ, ЩО ПРИЄДНАЛИСЯ<sup>1</sup>

ВРАХОВУЮЧИ, ЩО:

- Міжнародні інвестиції мають велике значення для світової економіки, і здійснили значний внесок для розвитку своїх країн;
- Багатонаціональні підприємства відіграють важливу роль у цьому інвестиційному процесі;
- Міжнародна співпраця може покращити клімат для іноземних інвестицій, сприяти позитивному внеску, який багатонаціональні підприємства можуть здійснити в економічному, соціальному та екологічному прогресі, а також мінімізувати та вирішити труднощі, які можуть виникнути в результаті їх діяльності;
- Переваги міжнародного співробітництва посилюються шляхом вирішення питань, пов'язаних з міжнародними інвестиціями та багатонаціональними підприємствами через збалансовану структуру взаємопов'язаних інструментів;

ПРОГОЛОШУЄ:

### Керівні принципи для багатонаціональних підприємств

I. Що вони спільно рекомендують багатонаціональним підприємствам, які працюють на або з їхніх територій, дотримуватися Керівних принципів, викладених у Додатку 1 до цього документу<sup>2</sup>, беручи до уваги міркування та розуміння, які викладено у Передмові та які є їх невід'ємною частиною;

### Національний режим

II. 1. Що уряди, які приєдналися, повинні відповідно до своїх потреб підтримувати громадський порядок, захищати їхні основні інтереси з безпеки та виконувати зобов'язання щодо міжнародного миру та безпеки, забезпечити підприємствам, що діють на їхній території та належать або контролюються прямо чи опосередковано громадянами іншого уряду, що

---

<sup>1</sup> Станом на 8 червня 2023 року всі члени ОЕСР приєдналися, а також Аргентина, Бразилія, Болгарія, Хорватія, Єгипет, Йорданія, Казахстан, Марокко, Перу, Румунія, Туніс, Україна та Уругвай. Європейське співтовариство було запрошено поширити на себе статус за аналогією з національним режимом у частині, що належать до його компетенції.

<sup>2</sup> Текст Керівних принципів для багатонаціональних підприємств щодо відповідального ведення бізнесу відтворено в частині I цього видання.

приєднався (далі – «Підприємства, контрольовані іноземними державами»), поводження згідно зі своїми законами, правилами та адміністративною практикою, що відповідає міжнародному праву і є не менш сприятливим, ніж те, що забезпечується в подібних ситуаціях для національних підприємств (далі – «Національний режим»);

2. Що уряди країн, які приєдналися, розглядатимуть можливість застосування «національного режиму» щодо інших країн, ніж ті, які приєднались;

3. Що уряди країн, що приєдналися, докладуть зусиль для того, щоб їхні територіальні підрозділи застосовували «національний режим»;

4. Ця Декларація не стосується прав урядів країн, що приєдналися, регулювати вхід іноземних інвестицій або умови для створення іноземних підприємств;

### **Конфліктуючі вимоги**

III. Що вони співпрацюватимуть з метою уникнення або мінімізації встановлення конфліктуючих вимог до багатонаціональних підприємств і що вони будуть враховувати загальні міркування та практичні підходи, викладені в додатку 2 до цього документа<sup>3</sup>.

### **Міжнародні інвестиційні стимули та стримування**

IV. 1. Що вони визнають необхідність зміцнення їхнього співробітництва у сфері міжнародного прямого інвестування;

2. Таким чином вони визнають необхідність приділяти належну увагу інтересам урядів приєднаних країн, які зазнали впливу спеціальних законів, нормативних актів та адміністративної практики у цій сфері (надалі іменовані «заходи») через надання офіційних стимулів і стримувань прямим міжнародним інвестиціям;

3. Що уряди країн-учасниць докладуть зусиль, щоб зробити такі заходи максимально прозорими, щоб можна було з'ясувати їх важливість і мету, а інформація про них була легкодоступною;

### **Процедури консультації**

V. Що вони готові консультиватися один з одним з вищезазначених питань відповідно до Рішень Ради;

### **Перегляд**

VI. Що вони періодично переглядатимуть вищезазначені питання з метою підвищення ефективності міжнародного економічного співробітництва між урядами країн-учасниць з питань, що стосуються міжнародних інвестицій та багатонаціональних підприємств.

---

<sup>3</sup> Додаток 2 можна знайти в повній версії Декларації про міжнародні інвестиції та багатонаціональні підприємства, тут: <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0144>.



## Частина I: Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних підприємств щодо відповідального ведення бізнесу

Текст і коментарі

## Передмова

1. *Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних підприємств щодо відповідального ведення бізнесу (Керівні принципи)* — це рекомендації, адресовані урядами багатонаціональним підприємствам. Загальною метою учасників Керівних принципів є заохочення позитивного внеску підприємств до економічного, екологічного та соціального прогресу та мінімізації несприятливого впливу на питання, охоплені *Керівними принципами*, які можуть бути пов'язані з діяльністю підприємства, його продуктами та послугами. Відповідальне ведення бізнесу може сприяти створенню рівних умов гри на глобальних ринках, виховати динамічний і добре функціонуючий бізнес-сектор, а також посилити внесок бізнесу в сталий розвиток, включаючи рішення для розв'язання проблеми зміни клімату та реагування на неї.

2. *Керівні принципи* є частиною *Декларації ОЕСР про міжнародні інвестиції та багатонаціональні підприємства* [[OECD/LEGAL/0144](#)]. Учасники *Керівних принципів* беруть на себе зобов'язання щодо розвитку їх ефективності відповідно до *Рішення Ради щодо Керівних принципів ОЕСР для багатонаціональних підприємств щодо відповідального ведення бізнесу* [[OECD/LEGAL/0307](#)]. Національні контактні пункти з відповідального ведення бізнесу відіграють центральну роль у цьому відношенні.

3. *Керівні принципи* спрямовані на заохочення відповідальної торгівлі та інвестицій і, таким чином, розширення переваг торгівлі та інвестицій через постійне залучення та вдосконалення на всіх ринках світу. Міжнародна торгівля та інвестиції зміцнюють і поглиблюють зв'язки між країнами та регіонами світу та генерують значні вигоди, необхідні суспільствам для досягнення результатів сталого розвитку, включаючи створення більшої кількості робочих місць та підвищення їх якості, розвиток навичок, забезпечення продуктів і послуг, які покращують рівень життя, а також доступ до фінансів і технологій, необхідних для цифрового та екологічного переходу.

4. *Керівні принципи* виражають спільні очікування Підписантів щодо відповідального ведення бізнесу підприємствами, що працюють у або з їхніх країн, і є авторитетною точкою відліку для підприємств та інших зацікавлених сторін. Вони рекомендують підприємствам здійснювати належну обачність на основі оцінки ризику, щоб виявити, запобігти, пом'якшити та врахувати те, як вони усувають фактичні та потенційні негативні наслідки їх впливу на питання, охоплені *Керівними принципами*. У цьому відношенні *Керівні принципи* одночасно доповнюють і посилюють зусилля приватного та публічного секторів щодо визначення та впровадження відповідального ведення бізнесу.

5. *Керівні принципи* містять добровільні принципи та стандарти відповідального ведення бізнесу відповідно до чинного законодавства та міжнародно визнаних стандартів. Питання, охоплені *Керівними принципами*, можуть бути предметом національного законодавства та міжнародних зобов'язань. Настанови *Керівних принципів* щодо відповідального ведення бізнесу можуть виходити за рамки того, чого підприємства юридично мають дотримуватися. Рекомендації урядів, щоб підприємства дотримувалися *Керівних принципів*, відрізняються від питань юридичної відповідальності та виконання.

6. Здатність багатонаціональних підприємств сприяти сталому розвитку значно розширюється, коли торгівля та інвестиції здійснюються у відкритому, конкурентному та відповідним чином регульованому ринку з верховенством права та захистом громадянського простору. Уряди відіграють важливу роль у підтримці ефективного впровадження *Керівних принципів*, у тому числі шляхом створення сприятливого середовища, щоб стимулювати, підтримувати та просувати відповідальне ведення бізнесу. Узгодженість політик на національному та міжнародному рівнях може сприяти вирівнюванню та гармонізації ініціатив з відповідального ведення бізнесу. Розумне поєднання державних підходів і заходів, які можуть включати як обов'язкові, так і добровільні підходи, розбудову спроможності та інші супутні заходи, є актуальним у цьому відношенні. Розроблення конкретних політик, законодавства та інших заходів щодо відповідального ведення бізнесу будуть сформовані політичними, адміністративними та правовими контекстами окремих країн.

7. Політичне, економічне, екологічне, соціальне, фізичне та технологічне середовище для міжнародного бізнесу зазнає далекосяжних і швидких змін. Самі *Керівні принципи* еволюціонували, щоб відобразити ці зміни. За останні десятиліття міжнародна торгівля та фінанси значно зросли як частка світової економіки. Великі підприємства все ще становлять значну частку міжнародної торгівлі та інвестицій, тоді як транскордонна торгівля та інвестиції малих та середніх підприємств також зросли, і ці підприємства тепер відіграють значну роль на міжнародних ринках. Багатонаціональні підприємства, як і їхні вітчизняні аналоги, еволюціонували, щоб охопити ширший спектр бізнес домовленостей та організаційних форм. Технологічні розробки, а також стратегічні альянси та більш тісні відносини з постачальниками та підрядниками стирають межі роботи підприємства. Швидка еволюція структури багатонаціональних підприємств також відображається на їхній діяльності в країнах з економікою, що розвивається, чия частка у транскордонній торгівлі та інвестиціях зростає. У країнах із економікою, що розвивається, багатонаціональні підприємства диверсифікувалися за межі основного виробництва та видобувної промисловості до виробництва, складання, розвитку внутрішнього ринку та послуг.

8. Характер, масштаб і швидкість економічних змін поставили нові стратегічні виклики для підприємств та їх зацікавлених сторін. Конкурентні сили є інтенсивними, і багатонаціональні підприємства стикаються з різноманітністю правових, соціальних і нормативних установок. Багато транснаціональних компаній продемонстрували, що повага до високих стандартів ведення бізнесу йде пліч-о-пліч із зростанням і прибутковістю. Підприємства все частіше впроваджують бізнес-моделі, які прагнуть сталого розвитку та підтримують узгодженість між економічними, екологічними та соціальними цілями. Підприємства також сприяли соціальному діалогу про те, що є відповідальним веденням бізнесу, і працювали із зацікавленими сторонами, в тому числі в у контексті багатосторонніх ініціатив, щоб розробити керівництво для відповідального ведення бізнесу.

9. Прийняття *Керівних принципів* у 1976 році та їх подальші оновлення відображають підвищений запит до бізнесу дотримуватися принципів і стандартів відповідального ведення бізнесу. Початок цього розвитку можна датувати роботою Міжнародної організації праці на початку XX століття. Прийняття ООН Загальної декларації прав людини у 1948 році було ще однією знаковою подією. За цим послідувала постійна розробка стандартів, актуальних для багатьох сфер відповідального ведення бізнесу. ОЕСР зробила важливий внесок у цей процес через розробку стандартів, що охоплюють такі сфери, як навколишнє середовище, боротьба з корупцією, інтереси споживачів, корпоративне управління, наука, технології та інновації та оподаткування.

10. *Керівні принципи* залишаються провідним міжнародним документом щодо відповідального ведення бізнесу. Учасники *Керівних принципів* зобов'язуються співпрацювати один з одним та з іншими урядами для подальшого їх впровадження в партнерстві з багатьма підприємствами, профспілками та іншими неурядовими організаціями, які працюють для досягнення тієї самої мети.

## I. Поняття та принципи

1. *Керівні принципи* є рекомендаціями, спільно адресованими урядами багатонаціональним підприємствам. Вони містять принципи та стандарти належної практики, що відповідають чинному законодавству і міжнародно визнаним стандартам. Дотримання *Керівних принципів* підприємствами є добровільним і не забезпечується юридичним примусом. Тим не менш, деякі питання, охоплені *Керівними принципами*, також можуть регулюватися національним законодавством або міжнародними зобов'язаннями.

2. Дотримання національного законодавства є першочерговим обов'язком підприємств. *Керівні принципи* не замінюють, і також не повинні вважатися такими, що мають перевагу над внутрішнім законодавством і нормативними актами. Неспроможність урядів підтримувати принципи та стандарти, що відповідають *Керівним принципам*, або їх відповідним міжнародним деклараціям не зменшує очікувань того, що підприємства мають дотримуватися *Керівних принципів*. У той час як у багатьох випадках Керівні принципи виходять за рамки закону, вони не повинні і не призначені для того, щоб поставити підприємство в ситуацію, коли воно стикається з суперечливими вимогами. Проте в країнах, де внутрішні закони та нормативні акти суперечать принципам і стандартам *Керівних принципів*, підприємства повинні шукати шляхи дотримання таких принципів і стандартів у повній мірі, що не порушує їх внутрішнього законодавства.

3. Оскільки діяльність багатонаціональних підприємств поширюється на весь світ, міжнародна співпраця в цій сфері має охоплювати всі країни. Підписанти *Керівних принципів* заохочують підприємства, які працюють на або з їхніх територій, дотримуватися *Керівних принципів*, де б вони не працювали, беручи до уваги особливі обставини кожної приймаючої країни.

4. Точне визначення багатонаціональних підприємств не вимагається для цілей *Керівних принципів*. Незважаючи на те, що *Керівні принципи* передбачають широкий підхід до визначення того, які суб'єкти господарювання можуть вважатися багатонаціональними підприємствами для цілей *Керівних принципів*, міжнародний характер структури чи діяльності підприємства та його комерційна форма, мета чи види діяльності є основними факторами, які слід враховувати в цьому відношенні. Ці підприємства працюють у всіх галузях економіки. Зазвичай вони складаються з компаній чи інших організацій, заснованих у кількох країнах і настільки пов'язаних між собою, що вони можуть координувати свою діяльність різними способами. Незважаючи на те, що один або декілька з цих суб'єктів господарювання можуть здійснювати значний вплив на діяльність інших суб'єктів господарювання в групі, ступінь їхньої автономії в межах групи може значно відрізнятися від одного багатонаціонального підприємства до іншого.

Власність може бути приватною, державною або змішаною. *Керівні принципи* адресовані всім суб'єктам багатонаціонального підприємства (материнським компаніям та/або місцевим організаціям). Відповідно до фактичного розподілу обов'язків між ними, очікується, що різні суб'єкти співпрацюватимуть і допомагатимуть один одному для сприяння дотриманню *Керівних принципів*.



5. *Керівні принципи* не спрямовані на запровадження відмінностей у ставленні до багатонаціональних та національних підприємств; вони відображають хорошу практику для всіх. Відповідно багатонаціональним і національним підприємствам адресовані однакові очікування щодо їх поведінки, де б вони не були, *Керівні принципи* стосуються і перших, і других.

6. Уряди прагнуть заохочувати якнайширше дотримання *Керівних принципів*. Визнаючи, що малі та середні підприємства можуть не мати таких самих можливостей, як великі підприємства, Підписанти *Керівних принципів*, тим не менше, заохочують їх дотримуватися *Керівних принципів* у максимально можливому обсязі.

7. Учасники *Керівних принципів* не повинні використовувати їх у протекціоністських цілях або використовувати їх іншим чином, що ставить під сумнів порівняльну перевагу будь-якої країни, де багатонаціональні підприємства інвестують.

8. Уряди мають право встановлювати умови, за яких багатонаціональні підприємства діють у межах їх юрисдикції відповідно до міжнародного права. Суб'єкти багатонаціонального підприємства, розташовані в різних країнах, підпадають під дію законів, що застосовуються в цих країнах. Коли багатонаціональні підприємства підпадають під конфліктуючі вимоги Учасників або третіх країн, відповідні уряди заохочуються сумлінно співпрацювати з метою вирішення проблем, які можуть виникнути.

9. Учасники *Керівних принципів* викладають їх із розумінням того, що вони виконуватимуть свої зобов'язання ставитися до підприємств справедливо та відповідно до міжнародного права та їх договірних зобов'язань.

10. Використання відповідних міжнародних механізмів вирішення спорів, включаючи арбітраж, заохочується як засіб полегшення вирішення правових проблем, що виникають між підприємствами та урядами приймаючої країни.

11. Учасники *Керівних принципів* впроваджуватимуть їх у життя та заохочуватимуть до їх використання. Вони встановлять Національні контактні пункти з питань відповідального ведення бізнесу, які просувають *Керівні принципи* та діють як форум для обговорення всіх питань, пов'язаних з *Керівними принципами*. Учасники також візьмуть участь у відповідних процедурах перегляду та консультацій для вирішення відповідних проблем щодо тлумачення та впровадження Керівних принципів, а також підтримання їх актуальності у мінливому світі.

## II. Загальна політика

Підприємства повинні повністю враховувати встановлену політику в країнах, в яких вони працюють, і враховувати думки інших зацікавлених сторін. Щодо цього:

### A. Підприємства повинні:

1. Сприяти економічному, екологічному та соціальному прогресу з метою досягнення сталого розвитку.
2. Поважати міжнародно визнані права людини тих, хто постраждав від їх діяльності.
3. Заохочувати розвиток місцевого потенціалу шляхом тісної співпраці з місцевою громадою, в т.ч ділові інтереси, а також розвиток діяльності підприємства на внутрішньому та зовнішньому ринках, відповідно до потреби в розумній комерційній практиці.
4. Заохочувати формування людського капіталу, зокрема шляхом створення можливостей для працевлаштування та сприяння навчанню працівників.
5. Забезпечувати прозорість і чесність у лобістській діяльності та утримуватися від пошуку або прийняття винятків, не передбачених законодавчою чи нормативною базою щодо прав людини, навколишнього середовища, здоров'я, безпеки, праці, оподаткування, фінансових стимулів чи інших питань.
6. Підтримувати та дотримуватися принципів належного корпоративного управління, а також розвивати та застосовувати практики належного корпоративного управління, в тому числі в групах підприємств.
7. Розробляти та застосовувати ефективні практики саморегулювання та системи управління, які сприяють відносинам конфіденційності та взаємної довіри між підприємствами та суспільством, у якому вони здійснюють діяльність.
8. Сприяти обізнаності та дотриманню працівниками багатонаціональних підприємств поваги до політики компанії шляхом належного поширення цієї політики, у тому числі через навчальні програми.
9. Утримуватися від дискримінаційних чи дисциплінарних заходів або інших репресій проти працівників, представників профспілок або інших представників працівників, які добросовісно звітують до керівництва або, у відповідних випадках, до компетентних державних органів щодо практик, які суперечать закону, *Керівним принципам* або політиці підприємства.
10. Утримуватися від та вживати заходів для запобігання застосуванню репресалій, у тому числі суб'єктами, з якими підприємство має ділові відносини, проти будь-яких осіб або груп, які можуть прагнути, або розслідувати, або висловлювати занепокоєння щодо фактичних або потенційних несприятливих впливів, пов'язаних з операціями, продуктами або послугами підприємства. Це включає сприяння створенню середовища, в якому окремі особи та групи відчувають себе в безпеці, висловлюючи занепокоєння та, де це доречно, сприяючи усуненню негативних наслідків репресій, коли вони мають місце.
11. Проводити належну обачність на основі оцінки ризиків, наприклад, включивши її до системи управління ризиками на підприємстві для виявлення, запобігання та пом'якшення фактичних і потенційних негативних впливів, які описані в параграфах 12 і

13, і пояснюють, як можна реагувати на ці впливи. Природа і ступінь належної обачності залежать від обставин конкретної ситуації.

12. Уникати спричинення або сприяння несприятливому впливу на питання, охоплені *Керівними принципами*, через їхню власну діяльність та усунення таких впливів, коли вони виникають, у тому числі шляхом забезпечення або співпраці в усуненні негативних наслідків.
13. Прагнути запобігти або пом'якшити несприятливий вплив, якщо вони не сприяли цьому впливу, коли вплив, незважаючи на це, безпосередньо пов'язаний з їхньою діяльністю, продуктами чи послугами через ділові відносини. Це не має на меті перекладати відповідальність з суб'єкта, який спричинив негативний вплив, на підприємство, з яким воно має ділові відносини.
14. На додаток до розгляду несприятливих впливів стосовно питань, охоплених *Керівними принципами*, заохочувати, якщо це можливо, суб'єктів господарювання, з якими підприємство має ділові стосунки, застосовувати принципи відповідального ведення бізнесу, сумісні з Керівними принципами.
15. Значимим чином взаємодіяти з відповідними зацікавленими сторонами або їхніми законними представниками як частина проведення належної обачності та для того, щоб надати можливості для врахування їхніх думок щодо діяльності, яка може суттєво вплинути на них, пов'язаних з питаннями, охопленими Керівними принципами.
16. Утримуватися від будь-якої неналежної участі в політичній діяльності.

#### В. Підприємствам рекомендується:

1. Брати участь або підтримувати, де це доцільно, приватні чи багатосторонні ініціативи та соціальний діалог щодо відповідального ведення бізнесу, забезпечуючи, щоб ці ініціативи належним чином враховували їх соціальні та економічні наслідки для економік, що розвиваються, та існуючі міжнародно визнані стандарти.

## Коментар до розділу II: Загальні правила

1. Глава «Загальна політика» *Керівних принципів* є першою, яка містить конкретні рекомендації для підприємств. Таким чином, це важливо для встановлення тону та визначення спільних фундаментальних принципів для конкретних рекомендацій у наступних розділах.

2. Підприємства заохочуються до співпраці з урядами у розробці та впровадженні політик та законів. Врахування поглядів інших зацікавлених сторін у суспільстві, зокрема місцевої спільноти та тих, хто постраждав або потенційно може постраждати від їхньої діяльності, так само як і ділові інтереси, можуть збагатити цей процес. Також визнається, що уряди повинні бути прозорими у своїх відносинах з підприємствами та консультуватися з бізнесом з цих самих питань. Підприємства, соціальні партнери та інші зацікавлені сторони, такі як організації громадянського суспільства та профспілки розглядаються як партнери уряду у розробці та використанні як добровільних, так і регулятивних підходів (одним із елементів яких є *Керівні принципи*) до політики, що на них впливає.

3. Між діяльністю багатонаціональних підприємств і сталим розвитком не повинно бути протиріч, і *Керівні принципи* покликані сприяти взаємодоповнюваності в цьому відношенні.

Дійсно, зв'язки між економічним, соціальним та екологічним прогресом є ключовим засобом для досягнення мети сталого розвитку.<sup>4</sup>

4. Розділ IV описує загальні рекомендації щодо прав людини в пункті А.2.

---

<sup>4</sup> Одне з найпоширеніших визначень сталого розвитку 1987 року від Всесвітньої комісії про навколишнє середовище та розвиток (Комісія Брундтланд) – це: «Розвиток, який відповідає потребам сучасності без шкоди здатності майбутніх поколінь задовольняти власні потреби». Глобальні цілі – викорінення глобальної бідності, захист планети та забезпечення миру та процвітання для всіх людей – є важливим орієнтиром у цьому відношенні.

5. *Керівні принципи* також визнають і заохочують внесок багатонаціональних підприємств, який може сприяти розвитку місцевого потенціалу в результаті своєї діяльності в місцевих громадах. Аналогічно, рекомендація щодо формування людського капіталу є чітким і перспективним визнанням внеску в індивідуальний людський розвиток, який багатонаціональні підприємства можуть запропонувати своїм працівникам, а також який охоплює не лише практику найму, але й навчання та інший розвиток співробітників. Формування людського капіталу також включає поняття недискримінації в практиці найму, а також практиці просування по службі, навчання протягом усього життя та інше навчання без відриву від виробництва.

6. Підприємства вільно беруть участь у публічному дискурсі. При залученні до публічної діяльності підприємства повинні належним чином враховувати *Керівні принципи щодо принципів прозорості та чесності у лобіюванні* [[OECD/LEGAL/0379](#)] та гарантувати, що їх лобістська діяльність відповідає їхнім зобов'язанням і цілям з питань, охоплених *Керівними принципами*. Уряди відповідають за встановлення рамки з публічної доброчесності, адаптованої до ризиків, пов'язаних з лобіюванням державних службовців. *Керівні принципи* рекомендують, щоб загалом підприємства уникали докладання зусиль для забезпечення виключень, не передбачених у законі або нормативно-правовій базі, які пов'язані з правами людини, навколишнім середовищем, здоров'ям, безпекою, працею, оподаткуванням і фінансами серед інших питань, не порушуючи права підприємства вимагати змін до законів або нормативної бази. Слова «або прийняття» також привертають увагу до ролі держави в пропозиції цих винятків. Хоча такого роду положення традиційно спрямовані на уряди, це також має пряме відношення до багатонаціональних підприємств. Однак важливо, що є конкретні випадки, коли винятки із законів чи інших політик можуть узгоджуватися з цими законами для легітимних цілей державної політики. Приклади наведено в розділах про навколишнє середовище та конкурентну політику.

7. Керівні принципи пропонують підприємствам застосовувати напрацьовану практику належного корпоративного управління, викладену у *Принципах корпоративного управління G20/OECD* [[OECD/LEGAL/0413](#)]. Принципи вимагають захисту і сприяння здійсненню прав акціонерів, включаючи справедливе ставлення до акціонерів. Підприємства повинні поважати права зацікавлених сторін, встановлені законом або через взаємні угоди, та заохочувати активну співпрацю із зацікавленими сторонами у створенні добробуту, робочих місць та сталих і стійких підприємств.

8. Принципи закликають правління материнської організації забезпечити стратегічне керівництво підприємством, ефективний моніторинг управління та бути підзвітним підприємству та акціонерам, враховуючи при цьому інтереси стейкхолдерів. Виконуючи ці обов'язки, правління має забезпечити цілісність систем бухгалтерського обліку та фінансової звітності підприємства, включаючи незалежний аудит, відповідні системи контролю, зокрема, управління ризиками та фінансовий оперативний контроль, та дотримання законодавства й відповідних стандартів.

9. Принципи поширюються на публічні компанії в рамках груп підприємств, хоча і правління дочірніх підприємств можуть мати зобов'язання відповідно до закону юрисдикції, де вони були зареєстровані.

Системи відповідності та контролю повинні поширюватися, де це можливо, на ці дочірні компанії. Крім того, моніторинг правління щодо управління включає постійний перегляд внутрішніх структур для забезпечення чітких ліній підзвітності керівництва всієї групи.

10. Державні багатонаціональні підприємства підлягають тим самим рекомендаціям, що й приватні підприємства, але громадський контроль часто посилюється, коли держава є кінцевим власником. *Рекомендації ОЕСР з корпоративного управління державних підприємств* є корисними та спеціально розробленими керівництвами для цих підприємств і рекомендації, які вони пропонують, можуть значно покращити управління.

11. Хоча основна відповідальність за вдосконалення правової та інституційної нормативно-правової бази лежить на урядах, існує вагоме бізнес обґрунтування для підприємств щодо впровадження хорошої корпоративної політики управління.

12. Зростаюча мережа неурядових інструментів саморегулювання та дій звертається до різних аспектів корпоративної поведінки та відносин між бізнесом і суспільством. У фінансовому секторі ведуться цікаві розробки з цього приводу. Підприємства визнають, що їх



діяльність часто має соціальні та екологічні наслідки. Інститут практики саморегулювання та системи управління та участь у відповідних багатосторонніх ініціативах підприємств, чутливих до досягнення цих цілей – тим самим сприяючи сталому розвитку – є ілюстрацією цього. Практика саморегулювання та ініціативи багатьох зацікавлених сторін повинні викликати довіру та бути прозорими. Де такі ініціативи спрямовані на відповідальне ведення бізнесу, належну обачність, узгодження з відповідними міжнародними стандартами такими, як *Керівні принципи*, можуть сприяти більшій ефективності, одночасно зменшуючи складність і вартість для підприємств, які займаються такими ініціативами. У свою чергу, розвиток таких практик може ініціювати конструктивні відносини між підприємствами та суспільством, у якому вони діють. Хоча підприємства можуть співпрацювати на галузевому рівні або на рівні багатьох зацікавлених сторін, вони залишаються індивідуально відповідальними за забезпечення, що їх належна обачність здійснюється ефективно.

13. Виходячи з ефективних практик саморегулювання, зрозуміло, що від підприємств очікується сприяти обізнаності працівників щодо політики компанії. Запобіжні заходи для захисту добросовісних «викривачів» також рекомендовані, включаючи захист працівників, які за відсутності своєчасного виправлення або перед лицем обґрунтованого ризику негативних дій щодо працевлаштування, повідомляють про дії, які суперечать закону, до компетентних державних органів. Хоча це має особливе значення для внутрішнього контролю, етики та програми комплаєнсу, пов'язаних з боротьбою з корупцією, про які йдеться в Розділі VII, та екологічних ініціатив, такий захист також має відношення до інших рекомендацій у *Керівних принципах*.

14. Підприємствам слід вжити заходів для створення простору, де занепокоєння щодо несприятливих впливів, пов'язаних з їхньою діяльністю або діяльністю організацій, з якими вони мають ділові відносини, можуть бути безпечно вираженими. Утримання від репресій і вжиття заходів для їх запобігання є важливими для захисту публічного простору та для запобігання шкоди групам і окремим особам, які прагнуть або проводять розслідування, висловлюють чи повідомляють про такі проблеми. Репресії включають дії у відповідь або дискримінаційні дії, спрямовані на цензурування, залякування, завдання шкоди чи змушення мовчати критиків, наприклад погрози, очорнення репутації, образи, переслідування, залякування, стеження, стратегічні позови проти участі громадськості, спроби криміналізувати законну діяльність, фізичні напади та вбивства.

15. Для цілей *Керівних принципів* належна обачність розуміється як процес, за допомогою якого підприємства можуть визначити, запобігти, пом'якшити та пояснити, як вони вирішують їхні фактичні та потенційні несприятливі впливи як невід'ємну частину систем прийняття бізнес-рішень та управління ризиками. Керівництво ОЕСР щодо відповідальної поведінки бізнесу та секторальні інструкції ОЕСР щодо належної обачності допомагають підприємствам зрозуміти та реалізувати рекомендації належної обачності *Керівних принципів*. Вони також прагнуть сприяти спільному розумінню між урядами та зацікавленими сторонами щодо належної обачності на базі оцінки ризику для відповідального ведення бізнесу. З цією метою Керівництво ОЕСР з належної обачності для відповідального ведення бізнесу встановлює рамки належної обачності, яких уряди зобов'язалися дотримуватися активно підтримувати та контролювати. Воно окреслює такі заходи: 1. запровадження відповідального ведення бізнесу в політиках і системах управління; 2. виявлення та оцінка фактичних і потенційних негативних факторів впливу, пов'язаних з діяльністю підприємства, продукцією або послугами; 3. припинення, запобігання і пом'якшення негативних впливів; 4. відстеження впровадження та

результатів; 5. повідомлення про те, як адресується вплив; 6. забезпечення або співробітництво у виправленні, коли це доцільно. Це також передбачає практичність дії щодо реалізації цих заходів. Не кожна практична дія, згадана в інструкції з належної обачності підійде для будь-якої ситуації.

16. За умови, що належна обачність може бути включена до ширших систем управління ризиками підприємства, це виходить за рамки простого визначення та управління суттєвими ризиками для самого підприємства, включаючи ризики несприятливих впливів, пов'язаних з питаннями, охопленими *Керівними принципами*. Необхідно розглянути потенційні впливи через запобігання або пом'якшення, тоді як фактичні впливи мають бути вирішені шляхом відновлення. *Керівні принципи* стосуються тих несприятливих впливів, які спричинені або сприяють підприємству, або безпосередньо пов'язані з їхньою діяльністю, продуктами чи послугами через ділові відносини, як описано в параграфах А.12 та А.13. Належна обачність може допомогти підприємствам уникнути ризик такого негативного впливу.

Для цілей цієї рекомендації «сприяння» несприятливому впливу слід тлумачити як суттєвий внесок, що означає діяльність, яка викликає, сприяє або спонукає іншу установу спричиняти

несприятливий вплив і не включає незначні або малі внески. Відношення підприємства до негативного впливу не є статичним. Воно може змінюватися, наприклад, відповідно до розвитку ситуації та залежно від ступеню, до якого належна обачність і заходи, вжиті для усунення виявлених ризиків і впливів, зменшують ризик впливів, що виникають.

17. Термін «ділові відносини» включає відносини з діловими партнерами, субпідрядниками, франчайзі, компаніями-інвесторами, клієнтами та партнерами по спільним підприємствам, організаціям в ланцюжку поставок, які постачають продукти або послуги, які сприяють власним операціям, продуктам або послугам підприємства або які отримують, ліцензують, купують або використовують продукти чи послуги від підприємства, а також будь-які інші недержавні або державні установи, безпосередньо пов'язані з його діяльністю, продуктами чи послугами. Відносини з індивідуальними споживачами, які є фізичними особами, що діють з метою, не пов'язаною з бізнесом, комерційною діяльністю або урядовою діяльністю, як правило, не вважаються «діловими відносинами» відповідно до *Керівних принципів*, хоча підприємство може сприяти спричиненому ним негативному впливу. Ділові відносини включають відносини, за межами договірних, «першого рівня» або безпосередніх відносин. Суб'єкти, з якими підприємство має ділові стосунки, може діяти або не діяти в учасників. Здатність підприємства для виявлення, запобігання та пом'якшення фактичних і потенційних несприятливих впливів, як описано в параграфі А.11, може відрізнятися в залежності від різних типів ділових відносин, а також через інші фактори, включно з описаними у пункті 24 коментаря.

18. Рекомендація в параграфі А.11 стосується тих питань, які охоплюються *Керівними принципами*, які пов'язані з несприятливими впливами, пов'язаними з діяльністю підприємства, продукцією та послугами. Рекомендація в параграфі А.11 не стосується розділів про конкуренцію та оподаткування. Рекомендації, пов'язані з належною обачністю, слід читати відповідно до параграфів А. 11-13 і відповідних коментарів.

19. Характер і обсяг належної обачності, наприклад, конкретні кроки, які необхідно вжити, відповідні до конкретної ситуації підпадатимуть під вплив таких факторів, як контекст діяльності підприємства, специфічні рекомендації в *Керівних принципах*, і має бути пропорційним розміру підприємства, його участі у несприятливому впливі і тяжкість несприятливих впливів. У цьому плані заходи яке підприємство проводить для проведення належної обачності, мають ґрунтуватися на оцінці ризику, відповідати серйозності та ймовірності несприятливого впливу, відповідності і пропорційності контексту. Там, де це неможливо щоб одночасно впоратися з усіма виявленими впливами, підприємству слід визначити пріоритетність порядку вжиття дій залежно від тяжкості та ймовірності несприятливого впливу.

20. *Керівні принципи* визнають, що для більшості підприємств оцінка або залучення може бути неможливим з усіма окремими суб'єктами, з якими вони мають ділові відносини. Де підприємства мають велику кількість постачальників та інші ділові відносини, їм рекомендується визначити загальні сфери, де ризик несприятливих впливів є найбільш значним, і, виходячи з цієї оцінки ризику, визначити їх пріоритетність для належної перевірки відповідно до заходів, викладених у пункті 19 коментаря. Перевірка, пов'язана з продуктами або послугами підприємства, повинна брати до уваги відомі або обґрунтовано-передбачувані обставини, пов'язані з використанням продукту або послуги відповідно до їх призначення мети або за умов розумно передбачуваного неналежного використання чи неправильного

використання, що може призвести до несприятливих впливів. Конкретні рекомендації щодо належної обачності, пов'язані з конкретними питаннями, викладені у відповідних главах.

21. Якщо підприємство спричиняє або може спричинити несприятливий вплив, воно має вжити необхідних заходів, щоб припинити або запобігти цьому впливу.

22. Якщо підприємство сприяє або може сприяти несприятливому впливу, воно має прийняти необхідні кроки для припинення або запобігання його внеску та використання його впливу для пом'якшення будь-яких залишкових впливів максимально можливою мірою. Вважається, що важелі впливу існують, якщо підприємство має можливість впливати на зміну протиправних дій суб'єкта, який завдає шкоди.

23. *Керівні принципи* визнають, що відповідальність не повинна перекидатися на суб'єкта, який спричинив негативний вплив на підприємство, з яким воно має ділові відносини. У цьому відношенні, де підприємство безпосередньо пов'язане з несприятливим впливом через ділові відносини, але не спричиняє або не сприяє цьому, воно не несе відповідальності за забезпечення відновлення, хоча воно може відігравати певну роль у цьому, але скоріше для використання важелів впливу окремо або у співпраці з іншими суб'єктами, щоб вплинути на суб'єкт, який спричиняє несприятливий вплив, щоб запобігти, пом'якшити або усунути цей вплив. Де підприємство не має достатніх важелів впливу, воно повинно розглянути шляхи посилення своїх важелів впливу. Підприємства можуть використовувати або збільшувати важелі впливу в кількості способів для впливу на організації, з якими він має ділові відносини, наприклад, через підтримку, навчання та підвищення кваліфікації; залучення, щоб спонукати їх запобігати та/або пом'якшувати вплив; будівництва очікувань щодо відповідального ведення бізнесу та належної обачності, зокрема щодо комерційних контрактів, таких як контракти на управління, вимоги попередньої кваліфікації для потенційних постачальників, довіреності з голосування, тощо, ліцензійні або франчайзингові договори; зв'язок бізнес-стимулів із ефективністю відповідального ведення бізнесу; взаємодія з регуляторами та особами, які формують політику, з питань відповідального ведення бізнесу; інформування про можливість відповідального відходу, якщо очікування щодо відповідального ведення бізнесу не дотримуються, співпрацюючи з іншими підприємствами (на галузевому рівні, рівні ризику чи країни) для об'єднання важелів впливу та впровадження загальних стандартів відповідального ведення бізнесу. Інші фактори, що стосуються визначення відповідної відповіді на виявлені ризики включають серйозність і ймовірність несприятливих впливів і наскільки важливий цей постачальник для підприємства.

24. *Керівні принципи* визнають, що існують практичні обмеження щодо рівня важелів впливу підприємства мають або можуть бути в змозі створити, щоб вплинути на зміни в поведінці суб'єктів, з якими вони мають бізнес стосунки. Вони пов'язані з характеристиками продукту та/або послуги, кількістю постачальників і іншими діловими відносинами, структурою та складністю ланцюжка поставок або характером бізнес-відносин або стверджуваного негативного впливу. Наприклад, у деяких ситуаціях після надання послуги або коли продукт продається або перепродається, підприємства можуть мати зменшену здатність відстежувати їхній вплив або здійснювати чи створювати важелі впливу. У таких ситуаціях необхідно докладати зусиль, щоб визначити фактичні та потенційні наслідки та вжити заходів для запобігання або пом'якшувальні дії можуть бути особливо важливими до та в місці продажу.

25. Відповідне рукування щодо бізнес відносин можуть включати продовження взаємозв'язку протягом усього процесу зменшення ризику; тимчасове припинення відносин на час зниження постійних ризиків; або, в крайньому випадку, припинення ділових відносин після невдалих спроб пом'якшення, або якщо підприємство вважає пом'якшення неможливим, або через тяжкість негативного впливу. Де є можливість для підприємств продовжити відносини та продемонструвати реалістичну перспективу або фактичне покращення з часом, такий підхід часто буде краще, ніж розмежування. Підприємство також має враховувати потенційні соціальні, екологічні та економічні несприятливі наслідки, пов'язані з рішенням про роз'єднання. Вирішивши розірвати відносини, підприємства повинні відповідально ставитися до цього, в тому числі шляхом отримання змістовних консультацій з відповідними зацікавленими сторонами своєчасно та, де це можливо, шляхом вжиття розумних та

відповідних заходів для запобігання або пом'якшення несприятливого впливу, пов'язаного з їх роз'єднанням.

26. Підприємства також можуть співпрацювати з постачальниками та іншими організаціями, з якими вони мають бізнес-стосунки з метою покращення їх ефективності у співпраці з іншими зацікавленими сторонами, у тому числі через навчання персоналу та інші форми розвитку потенціалу, а також підтримку інтеграції принципів відповідального ведення бізнесу, сумісної з *Керівними принципами*, у свою ділову практику. Взаємодія з і підтримка малих і середніх підприємств, з якими вони мають ділові відносини особливо важливі в цьому відношенні. Де суб'єкти, з якими підприємство має ділові відносини, потенційно наражаються на суперечливі вимоги, висунуті, наприклад, різними покупцями або постачальниками послуг, підприємства заохочуються до участі, з належним урахуванням антиконкурентних проблем, у спільних галузевих зусиллях з іншими підприємствами для координації політики належної обачності та стратегії управління ризиками, в тому числі шляхом обміну інформацією.

27. Підприємства також заохочуються брати участь у приватних ініціативах чи ініціативах багатьох зацікавлених сторін та соціальному діалозі про відповідальне ведення бізнесу, такий як ті, що проводяться відповідно до *Рішення*

*Ради щодо Керівних принципів ОЕСР для багатонаціональних компаній щодо відповідального ведення бізнесу, в тому числі Порядок, що додається до нього.*

28. Значне залучення зацікавлених сторін є ключовим компонентом процесу належної обачності. В деяких випадках залучення зацікавлених сторін також може бути правом самим по собі. Залучення зацікавлених сторін передбачає інтерактивні процеси взаємодії з відповідними зацікавленими сторонами, наприклад, через зустрічі, слухання або консультаційні процедури. Відповідними стейкхолдерами є особи чи групи, або їх законні представники, які мають права або інтереси, пов'язані з питаннями, охопленими *Керівними принципами*, або можуть постраждати від несприятливих впливів, пов'язаних з діяльністю підприємства, продукцією чи послугами. Підприємства можуть визначати пріоритет для зацікавлених сторін, які постраждали або потенційно постраждали. Ступінь впливу на зацікавлених сторін може визначати ступінь залучення. Значуща залучення зацікавлених сторін означає постійну взаємодію із зацікавленими сторонами, яка є двосторонньою та сумлінно здійснюється учасниками з обох сторін і реагує на погляди зацікавлених сторін. Для того щоб залучення зацікавлених сторін було значущим і ефективним, важливо переконатися, що воно є своєчасним, доступним, відповідним і безпечним для зацікавлених сторін, а також виявити та усунути потенційні перешкоди для взаємодії із зацікавленими сторонами, що є уразливими або маргіналізованими. Керівництво ОЕСР з належної обачності щодо відповідального ведення бізнесу і відповідні вказівки ОЕСР для окремих секторів включають практичну підтримку для підприємств у виконанні залучення зацікавлених сторін, у тому числі в рамках процесу належної обачності. Це залучення є особливо важливим під час планування та прийняття рішень щодо проектів або іншої діяльності, що включає, наприклад, інтенсивне використання землі чи води, що може суттєво вплинути на місцеві громади.

29. Нарешті, важливо зазначити, що саморегулювання та інші ініціативи в подібному ключі, в т.ч *Керівні принципи* не повинні незаконно обмежувати конкуренцію, а також не повинні розглядатися як заміна ефективного законодавства та регулювання урядів. Зрозуміло, що багатонаціональним підприємствам слід уникати потенційних впливів негативних впливів на торгівлю та інвестування від кодексів і методів саморегулювання, коли вони їх розробляють.

### III. Розкриття інформації

1. Підприємства повинні враховувати встановлену політику розкриття інформації в країнах і секторах в якому вони працюють, і розглядають думки та інформаційні вимоги акціонерів та інших відповідних зацікавлених сторін. Підприємства повинні розкривати порівняльну інформацію регулярно, своєчасно, надійно, чітко, повно, точно та з достатньою кількістю деталей щодо всіх істотних питань. Ця інформація повинна бути розкрита для підприємства в цілому та, де це доцільно, вздовж бізнес-напрямоків або географічних територій. Політику розкриття інформації підприємств слід пристосовувати до характеру, розміру та розташування підприємства з належним урахуванням витрат, ділової конфіденційності та інших конкурентних проблем.

2. Політика підприємств щодо розкриття інформації повинна включати, але не обмежуватися суттєвою інформацією про:

- a) фінансові та операційні результати діяльності підприємства;
- b) цілі підприємства та інформацію, пов'язану зі стійкістю;
- c) структури капіталу, структури групи та механізми їх контролю;
- d) володіння основними акціями, включаючи бенефіціарних власників, і права голосування;
- e) відомості про склад правління та його членів, включаючи їхню кваліфікацію, процес відбору, інші посади директора підприємства та те, чи вважається правлінням кожний член ради як незалежний;
- f) винагорода членів правління та ключових керівників;
- g) операції з пов'язаними сторонами;
- h) передбачувані фактори ризику;
- i) структури та політики управління, включаючи ступінь відповідності національним корпоративним кодексам чи політикам управління та процесу їх впровадження;
- j) боргові контракти, включаючи ризик недотримання угод.

3. Також важливо, щоб підприємства повідомляли інформацію про відповідальне ведення бізнесу, в тому числі в рамках їхньої відповідальності за проведення належної обачності. Частина цієї інформації також може бути матеріалом за пунктом 2. Інформація про відповідальне ведення бізнесу може включати:

- a) заяви про вартість або заяви про ділову поведінку, призначені для публічного оприлюднення, в тому числі політики щодо питань відповідального ведення бізнесу, які чітко формулюють зобов'язання підприємства до принципів і стандартів, що містяться в Керівництві, і його планів щодо впровадження належної обачності;



- b) політики та інші кодекси поведінки, на які зобов'язується підприємство, дату їх прийняття та країни та організації, до яких застосовуються такі заяви;
- c) інформацію про заходи, вжиті для впровадження політики щодо питань відповідального ведення бізнесу в органи з управління та контролю підприємства;
- d) визначені підприємством сфери значного впливу чи ризику, несприятливі впливи чи ризику визначені, пріоритетні та оцінені, а також критерії пріоритетності;

е) його продуктивність щодо тверджень у параграфі 3(a) та кодів у параграфі (b) включаючи дії, вжиті для запобігання або пом'якшення ризиків або впливів, визначених у параграфі 3(c) та (d), включаючи, де це можливо, орієнтовні часові рамки та контрольні показники для покращення та їх результати, включно з наданням або співробітництвом підприємства у будь-якому відновленні;

f) інформація про системи внутрішнього аудиту, управління ризиками та дотримання законодавства;

g) інформація про відносини з працівниками та іншими зацікавленими сторонами;

h) додаткова інформація відповідно до рекомендацій щодо розкриття інформації щодо відповідального ведення бізнесу, інформацію, наведену в розділах IV і VI.

4. Підприємства повинні готувати та розкривати інформацію відповідно до міжнародно визнаних стандартів бухгалтерського обліку та розкриття інформації, а також утримуватися від публікації недостатньої або нечіткої інформації.

Щорічний зовнішній аудит повинен проводити незалежний, компетентний і кваліфікований аудитор відповідно до міжнародно визнаних стандартів аудиту, етики та незалежності, щоб надати правлінню та акціонерам розумну впевненість у тому, що фінансові звіти підготовлені, в усіх суттєвих аспектах, відповідно до застосовної концепції фінансової звітності. З метою посилення достовірності інформації про відповідальне ведення бізнесу, підприємства можуть шукати зовнішню гарантію засвідчення такої інформації.

## Коментар до Розділу III: Розкриття інформації

30. Метою цього розділу є сприяння створенню прозорості та підзвітності навколо операцій багатонаціональних підприємств. Чітка та повна інформація про підприємства важлива для різноманітних користувачів, починаючи від акціонерів, потенційних інвесторів і фінансової спільноти до інших зацікавлених сторін таких як працівники, місцеві громади, групи особливих інтересів, уряди та суспільство в цілому. Щоб покращити розуміння громадськістю структури та діяльності підприємств, їхньої корпоративної політики та діяльності стосовно екологічних, соціальних питань та питань управління, підприємства повинні бути прозорими у їх операціях та реагувати на дедалі витонченіші запити громадськості на інформацію.

31. Перший набір рекомендацій щодо розкриття інформації ідентичний пунктам розкриття інформації, викладеним у *Принципах корпоративного управління G20/OECD [OECD/LEGAL/0413]*. Їх відповідні анотації надають подальші вказівки та рекомендації в *Керівних принципах* слід тлумачити відповідно до них. Перший набір рекомендацій щодо розкриття інформації зосереджений головним чином на публічних компаніях та всіх суттєвих питаннях щодо підприємства. Суттєву інформацію можна визначити як інформацію, пропуск якої або можна розумно очікувати, що викривлення вплине на оцінку інвестором вартості підприємства. Це, як правило, включає вартість, час і впевненість майбутніх грошових потоків компанії. Суттєва інформація також може бути визначена як інформація, яку розумний інвестор вважатиме важливою для прийняття рішення про інвестиції або голосування. Тією мірою, якою вони вважаються застосовними у світлі характеру, розміру та розташування підприємств, ці

рекомендації щодо розкриття інформації також можуть бути корисним інструментом щоб покращити корпоративне управління на неторгових підприємствах; наприклад, у приватній чи державній власності підприємств. Цей набір рекомендацій щодо розкриття інформації вимагає регулярного, своєчасного, надійного, чіткого, повного, точного та порівняного надання інформації з достатньою кількістю деталей щодо всіх суттєвих питань, що стосуються корпорації, включаючи фінансовий стан, результати діяльності, стійкість, власність та управління підприємством. Інформація про винагороду правління та керівників також викликає занепокоєння акціонерів, включаючи посилення між винагородою та довгостроковою діяльністю підприємства, стабільністю та стійкістю. Від підприємств також очікується своєчасне розкриття інформації, включаючи суттєві зміни політики винагороди, що застосовуються до членів правління та ключових керівників, а також рівні винагороди або суми на стандартизованій та порівнянній основі, щоб інвестори могли оцінити витрати та вигоди від планів винагороди та внесків схем стимулювання, таких як схеми опціонів на акції,

до продуктивності. Суттєві операції з пов'язаними сторонами та передбачувані фактори ризику є додатковою інформацією, яка повинна бути розкрита.

32. Рекомендації містять другий набір рекомендацій щодо розкриття інформації щодо відповідального ведення бізнесу, включаючи фактичний або потенційний негативний вплив підприємства на людей, навколишнє середовище та суспільство, а також відповідні процеси належної перевірки, які можуть бути суттєвими для прийняття рішення інвестором і які також можуть бути актуальними для більш широкого кола зацікавлених сторін, включаючи працівників, представників працівників, місцеві громади та громадянське суспільство, серед інших. У контексті розкриття, процеси належної обачності, як зазначено в параграфі 3, можуть бути корисним засобом, за допомогою якого підприємства можуть переконатися, що вони ефективно визначають відповідну поведінку у бізнесі та повідомляють про неї інформацію в послідовний і достовірний спосіб, включаючи інформацію, яка може бути суттєвою. Таким чином належна обачність може допомогти підприємствам у виявленні суттєвих ризиків і наслідків, а також підвищити відповідність, якість і порівнянність розкритої інформації відповідно до параграфів 2 і 3. Крім того, процеси з належної обачності можуть бути засобом забезпечення достовірної звітності щодо цілей і зобов'язань підприємства, які чітко ідентифіковані або вимірні цілі можуть не існувати. Деякі юрисдикції дозволяють або вимагають врахування інтересів зацікавлених сторін, і багато підприємств надають інформацію з ширшого кола тем ніж фінансові показники, за допомогою яких вони можуть продемонструвати прихильність і продуктивність відповідального ведення бізнесу в більш загальному плані. Цей другий тип розкриття – або комунікації з громадськістю та іншими сторонами, на яких безпосередньо впливає діяльність підприємства або ділові відносини – може стосуватися суб'єктів господарювання, які виходять за межі тих, що охоплені фінансовою звітністю підприємства. Наприклад, він також може охоплювати інформацію про діяльність субпідрядників, постачальників, партнерів по спільному підприємству або інших осіб, з якими підприємство має ділові відносини.

33. Два набори розкриття інформації в параграфі 2 і параграфі 3 є взаємопов'язаними та містять деяку інформацію, що може бути актуальною для обох. Щоб визначити, яка інформація повинна бути розкрита відповідно до пункту 2, Керівні принципи використовують концепцію суттєвості. Відомості, передбачені пунктом 2, у тому числі пов'язані з питанням відповідального ведення бізнесу та належної обачності також можуть вважатися суттєвими, якщо інформація можна обґрунтовано очікувати, що пропуск або викривлення якого вплине на оцінку інвестором вартості підприємства, часу і впевненості майбутніх грошових потоків підприємства або інвестицій інвестора або рішення щодо голосування. Визначення того, яка інформація є суттєвою, може змінюватися з часом і залежно від місцевого контексту, конкретних обставин підприємства та вимог юрисдикції. Користувачі фінансової інформації та учасники ринку потребують інформації про розумно передбачувані матеріальні ризики, які можуть включати: ризики, характерні для галузі або географічних територій, у яких працює підприємство; залежність від товарів і ланцюгів поставок; ризики фінансового ринку, включаючи процентну ставку або валютний ризик; ризики, пов'язані з деривативами та позабалансовими операціями; ризики ведення бізнесу; ризики цифрової безпеки; комплаєнс ризики; і ризики сталого розвитку, зокрема ризики, пов'язані з кліматом. Деякі юрисдикції також можуть вимагати або рекомендувати розкривати питання сталого розвитку, критичні для робочої сили підприємства та ключових зацікавлених сторін або впливу підприємства на недиверсифіковані ризики.

34. Стосовно інформації, розкритої згідно з параграфом 3, ризики та наслідки, які можуть здаватися недійсними, але які стосуються людей, і планета може бути фінансово суттєвою для підприємства в якийсь момент.

35. Рекомендації щодо розкриття інформації в цьому розділі та в настановах не повинні містити необґрунтоване адміністративне або витратне навантаження на підприємства. Від підприємств також не варто очікувати розкривати інформацію, яка може поставити під загрозу їхню конкурентну позицію, якщо розкриття не є необхідним у повному обсязі щоб інформувати про рішення інвестора та уникати введення інвесторів в оману.

36. Інформація повинна бути підготовлена та оприлюднена відповідно до міжнародно визнаних стандартів бухгалтерського обліку та розкриття інформації. Щорічний зовнішній аудит повинен проводити незалежний, компетентний і кваліфікований аудитор відповідно до міжнародно визнаних аудиторських, етичних та стандартів незалежності, щоб забезпечити розумну впевненість щодо того, чи фінансові звіти підготовлені в усіх суттєвих аспектах відповідно до застосовної концепції фінансової звітності.

37. Багато підприємств вжили заходів, покликаних допомогти їм дотримуватися закону та стандартів ведення бізнесу та підвищення прозорості їх діяльності. Зростаюча кількість фірм видали добровільні кодекси корпоративної поведінки, які є вираженням зобов'язань щодо міжнародних стандартів або етичних цінностей в таких сферах, як навколишнє середовище, включаючи зміну клімату, біорізноманіття, права людини, трудові стандарти, захист споживачів або оподаткування. Спеціалізовані системи менеджменту були або розробляються та продовжують розвиватися з метою сприяння їх повазі цих зобов'язань – вони включають інформаційні системи, робочі процедури та вимоги до навчання.

38. Підприємства можуть бути зобов'язані звітувати відповідно до ширших стандартів розкриття інформації, встановлених регулюючими органами або органами, що входять до переліку, і, якщо це відповідає законодавству юрисдикції та вимогам по розкриттю інформації, повинні прагнути прийняти та узгодити з новою світовою найкращою практикою та розкриттям інформації, що розвивається стандарти, наприклад щодо клімату та викидів. Підприємства співпрацюють з громадськими організаціями та міжурядовими організаціями у розробці стандартів звітності, які підвищують здатність підприємств повідомити, як їх діяльність впливає на результати сталого розвитку.

39. Підприємства заохочуються активно інформувати про відповідну інформацію про відповідальну поведінку в бізнесі, щоб надати легкодоступну, зручну, своєчасну, точну, чітку та повну інформацію, забезпечити економічний доступ до опублікованої інформації та розглянути можливість використання інформаційних технологій для досягнення цієї мети. Також має бути доступна інформація, яка надається користувачам на внутрішніх ринках для всіх зацікавлених користувачів з урахуванням доступності. Підприємства повинні прагнути до забезпечення, що інформація представлена належним чином для різних цільових аудиторій і може потребувати спеціальних заходів щоб інформація була доступна для спільнот, які не мають доступу до онлайн-ових чи друкованих ЗМІ (наприклад, віддалені або бідні громади, на які безпосередньо впливає діяльність підприємства).

40. Огляд інформації про відповідальне ведення бізнесу незалежними, компетентними і кваліфікованими організаціями відповідно до міжнародно визнаних стандартів забезпечення може обґрунтувати та посилити довіру до оприлюдненої інформації та сприяти вищій якості та більш порівнянній звітності.

## IV. Права людини

Держави зобов'язані захищати права людини. Підприємства повинні в рамках міжнародно-визнаних прав людини, міжнародні зобов'язання щодо прав людини країн, у яких вони діють, а також відповідних національних законах та нормативних актах:

1. Поважати права людини, що означає, що вони повинні уникати порушення прав людини інших людей та повинні розглядати негативний вплив на права людини, до якого вони залучені.
2. У контексті власної діяльності уникати спричинення або сприяння суворих негативних впливів на права людини та усунення таких впливів, коли вони виникають.
3. Шукати шляхи запобігання або пом'якшення несприятливого впливу на права людини, який безпосередньо пов'язаний з їхніми діловими операціями, продуктами чи послугами через ділові відносини, навіть якщо вони не сприяють таким впливам.
4. Мати загальнодоступну політику із зобов'язання поважати права людини.
5. Проводити належну перевірку прав людини відповідно до їх розміру, характеру та контексту операції та серйозності ризиків негативного впливу на права людини.
6. Забезпечувати або співпрацювати за допомогою законних процесів у виправленні порушень прав людини, де вони визначають, що вони спричинили ці порушення або сприяли їм.

### Коментар до розділу IV: Права людини

41. Цей розділ починається вступною частиною, яка встановлює рамки для конкретних рекомендацій щодо дотримання прав людини підприємствами. Він базується на Рамці ООН з бізнесу та прав людини «Захищати, поважати та надавати правовий захист» та відповідає Керівним принципам з бізнесу і прав людини для його реалізації, а також Тристоронній декларації принципів МОП щодо багатонаціональних підприємств та соціальної політики.

42. Вступна частина та перший абзац визнають, що держави зобов'язані захищати права людини, і що підприємства, незалежно від їх розміру, сектору, операційного контексту, власності та структури, повинні поважати права людини, де б вони не працювали. Повага до прав людини є глобальним очікуваним стандартом поведінки від підприємств незалежно від можливостей та/або бажання держав виконувати свої зобов'язання із прав людини і не зменшує ці зобов'язання.

43. Неспроможність держави забезпечити виконання відповідних внутрішніх законів або імплементувати міжнародні зобов'язання з прав людини або той факт, що вона може діяти всупереч таким законам чи міжнародним зобов'язанням не зменшує очікування, що підприємства поважають права людини. У країнах, де внутрішні закони і правила суперечать міжнародно визнаним правам людини, підприємствам слід шукати шляхи дотримання їх у повному обсязі, який не порушує національне законодавство, відповідно до параграфу 2 глави про поняття та принципи.

44. У всіх випадках і незалежно від країни чи конкретного контексту діяльності підприємства посилання повинні бути зроблені як мінімум до міжнародно визнаних прав людини, виражених у Міжнародному Біллі про права людини, що складається із Загальної декларації прав людини та основних документів через які він був кодифікований: Міжнародний пакт про громадянські та політичні права та



Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права та до принципів, що стосуються основних прав, викладених в Декларації основоположних принципів та прав на роботі Міжнародної організації праці.

45. Підприємства можуть впливати практично на весь спектр міжнародно визнаних прав людини. На практиці деякі права людини можуть мати більший ризик негативного впливу, ніж інші в певних галузях або контекстах, і тому будуть в центрі підвищеної уваги. Однак, ситуації можуть змінюватися, тому всі права повинні бути предметом періодичного перегляду. Залежно від обставин, підприємствам може знадобитися розглянути додаткові стандарти. Наприклад, підприємства повинні поважати права осіб, що належать до певних груп чи груп населення, які потребують особливої уваги, де вони можуть негативно вплинути на їх права людини. Підприємства повинні приділяти особливу увагу будь-якій окремому несприятливому впливу на окремих осіб, наприклад правозахисників, які можуть піддаватися підвищеному ризику через маргіналізацію, уразливість чи інші обставин, індивідуально або як члени певних груп або населення, включаючи корінні народи. Керівництво ОЕСР з належної обачності, в тому числі Керівні принципи ОЕСР з належної обачності щодо відповідального ведення бізнесу, Рекомендації ОЕСР з належної обачності щодо залучення зацікавлених сторін у видобувному секторі та Керівництво ОЕСР-ФАО для відповідальних ланцюгів сільськогосподарських поставок надають подальші практичні вказівки з цього приводу, зокрема щодо вільної, попередньої та інформованої згоди (FPIC). Інструменти Організації Об'єднаних Націй детально описують права корінних народів (Декларація ООН про права корінних народів); осіб, що належать до національних або етнічних, релігійних та мовних меншини; жінок; дітей; осіб з обмеженими можливостями; і трудових мігрантів та їх родин. Крім того, у ситуаціях збройного конфлікту підприємства повинні дотримуватись стандартів міжнародного гуманітарного права. В умовах збройного конфлікту або підвищеного ризику грубих зловживань, підприємства повинні проводити посилену належну перевірку щодо несприятливих впливів, у тому числі порушень міжнародного гуманітарного права.

46. У пункті 1 усунення фактичних і потенційних несприятливих наслідків для прав людини полягає в прийнятті адекватних заходів щодо їх виявлення, запобігання, де це можливо, та пом'якшення потенційних наслідків для прав людини, усунення фактичних наслідків та облік як адресовано несприятливий вплив на права людини. Термін «порушення» означає несприятливий вплив підприємств може мати на права фізичних осіб.

47. Параграф 2 рекомендує підприємствам уникати спричинення чи сприяння порушенням прав людини через свою власну діяльність і усунення таких негативних впливів, коли вони виникають. «Діяльність» може включати як дії, так і бездіяльність. Якщо підприємство спричиняє або може спричинити негативний вплив на права людини, воно повинно вжити необхідних заходів для припинення або запобігання впливу. Де підприємство робить внесок або може сприяти такому впливу, воно повинен вжити необхідних заходів, щоб припинити або запобігти його внеску та використовувати його важелі, щоб максимально пом'якшити будь-який вплив, що залишився. Важелі впливу розглядаються як наявні там, де підприємство має можливість впливати на зміни в практиці суб'єкта господарювання, що спричиняє несприятливий вплив на права людини.

48. Параграф 3 стосується більш складних ситуацій, коли підприємство не зробило внеску в негативний вплив на права людини, але цей вплив, незважаючи на це, безпосередньо пов'язаний з його діяльністю, продукцією або послугами через свої ділові відносини з іншою

організацією. Пункт 3 не має на меті перекладати відповідальність від організації, яка спричиняє негативний вплив на права людини, до підприємства, з яким вона має бізнес-відносини. Виконання очікувань у параграфі 3 призведе до того, що підприємство, діючи самостійно або у співпраці з іншими суб'єктами, залежно від обставин, використає та, де необхідно, посилить свої важелі впливу на суб'єкта, який спричиняє негативний вплив на права людини, щоб запобігти або пом'якшити цей вплив. «Бізнес-стосунки» включають відносини з діловими партнерами, суб'єктами в його ланцюзі постачання та будь-якими іншими недержавними або державними суб'єктами, безпосередньо пов'язаними з його бізнес-операціями, продуктами чи послугами. Серед факторів, які увійдуть у визначення відповідних дій у таких ситуаціях є важелі впливу підприємства над відповідним суб'єктом, наскільки важливі відносини для підприємства, тяжкість впливу та чи матиме припинення відносин із самою організацією негативний вплив на права людини.

49. Параграф 4 рекомендує підприємствам висловити свою прихильність поважати права людини через загальнодоступну заяву про політику, яка: (i) затверджена на найвищому рівні підприємства; (ii) проінформована відповідними внутрішніми та/або зовнішніми експертами; (iii) визначає очікування підприємства щодо персоналу, ділових партнерів та інших сторін щодо прав людини, безпосередньо пов'язаних з ними операцій, продуктів або послуг; (iv) доводиться до внутрішнього та зовнішнього відома всього персоналу, бізнесу-партнерів та інших відповідних сторін; (v) відображається в операційній політиці та процедурах, необхідних для впровадити її в усі підприємства.

50. Параграф 5 рекомендує підприємствам здійснювати належну перевірку прав людини. Процес включає в себе оцінку фактичного та потенційного впливу на права людини, інтеграцію та дію на основі висновків, відстеження відповідей, а також повідомлення про те, як впливи адресуються. Належна обачність щодо прав людини може бути включеною до більш широких систем управління ризиками підприємства, за умови, що це виходить за рамки простого визначення та управління суттєвими ризиками для самого підприємства, включаючи ризики для власників прав. Це є безперервною справою, визнаючи, що ризики для прав людини можуть змінюватися з часом у міру розвитку діяльності та операційного контексту підприємства. Додаткові вказівки щодо належної обачності, у тому числі стосовно ланцюгах поставок, та відповідні заходи реагування на ризики, що виникають у ланцюгах постачання, наведено в параграфах А.11-А.13 Розділу про Загальні правила та коментарі до них. Крім того, було розроблено додаткові вказівки для конкретних секторів і питань ризику, а також на міжгалузевому рівні через Керівні принципи ОЕСД щодо відповідального ведення бізнесу. Проведення належної перевірки прав людини може включати розгляд різних і пересічних ризиків, у тому числі тих, що пов'язані з індивідуальними характеристиками або уразливими маргіналізованими групами. У цьому відношенні важлива активна участь зацікавлених сторін та розгляд шляхів максимізації результатів сталого розвитку для таких груп також може бути актуальним.

51. Коли підприємства виявляють за допомогою процедури належної обачності щодо прав людини або іншим способом, що вони спричинили або сприяли несприятливому впливу, *Керівні принципи* рекомендують підприємствам надавати або співпрацювати в їх виправленні через законні процеси. Підприємства повинні встановити або брати участь у процесах, щоб забезпечити відновлення. Деякі ситуації вимагають співпраці з судовими або державними несудовими механізмами. В інших, потенційно можливих механізми розгляду скарг на оперативному рівні діяльності підприємств можуть бути ефективним засобом забезпечення таких процесів, коли вони відповідають основним критеріям: легітимності, доступності, передбачуваності, справедливості, сумісності з *Керівними принципами*, прозорості, правосумісності, будучи джерелом постійного навчання, і базуються на діалозі і взаємодії з метою пошуку узгоджених рішень. Такі механізми можна вводити підприємством самостійно або у співпраці з іншими зацікавленими сторонами і можуть бути джерелом постійного навчання. Механізми розгляду скарг на оперативному рівні не повинні використовуватися для підриву ролі профспілок у вирішенні трудових спорів, а також такі механізми не повинні перешкоджати доступу до судових або позасудових механізмів подання скарг, включаючи Національні контактні пункти відповідно до *Керівних принципів*.

## V. Зайнятість і виробничі відносини

Підприємства повинні в рамках чинного законодавства, нормативних актів і чинних трудових відносин і практики працевлаштування та відповідних міжнародних трудових стандартів, уникаючи будь-якої незаконної зайнятості і незаконної практики трудових відносин, а також відповідно до очікувань належної обачності, описаних у розділах II та IV:

### 1.

a) Поважати право працівників створювати профспілки та представницькі організації або приєднуватися до них за власним вибором, у тому числі шляхом уникнення втручання у вибір працівників щодо заснування професійної діяльності або вступу до спілки чи представницької організації за власним вибором.

b) Поважати право працівників мати профспілки та власні представницькі організації вибираючи визнаних з метою колективних переговорів, і брати участь у конструктивних переговорах, індивідуально або через асоціації працівників, з такими представниками з метою досягнення домовленостей щодо умов найму.

c) Сприяти ефективному скасуванню дитячої праці та вживати негайних ефективних заходів щоб забезпечити термінове викорінення найгірших форм дитячої праці.

d) Сприяти ліквідації всіх форм примусової чи обов'язкової праці та негайно вживати ефективні заходи щодо ліквідації примусової чи обов'язкової праці в терміновому порядку.

e) У своїй діяльності керуватися принципом рівності у можливостях і ставленні у працевлаштуванні та не дискримінувати своїх працівників щодо зайнятості чи професії за такими ознаками, як раса, колір шкіри, стать, вік, релігія, політичні переконання, національне чи соціальне походження, особи з обмеженими можливостями чи інший статус, за винятком вибіркового характеру працівників, що підтримує встановлену урядову політику, яка спеціально сприяє більшій рівності можливостей у працевлаштування або стосується невід'ємних вимог роботи.

f) Забезпечити безпечне та здорове робоче середовище відповідно до Декларації МОП про основні принципи та права на роботі.

### 2.

a) Надати представникам працівників такі умови, які можуть бути необхідними для допомоги в розробці ефективних колективних договорів.

b) Своєчасно надавати представникам працівників інформацію, необхідну для змістовних переговорів про умови найму.

c) Надавати працівникам та їхнім представникам інформацію, яка дозволить їм отримати правдиве та чесне уявлення про результати діяльності суб'єкта господарювання або, у відповідних випадках, підприємства в цілому.

3. Сприяти консультаціям і співпраці між роботодавцями та працівниками та їхніми представниками через законні процеси, структури або механізми з питань, що становлять взаємний інтерес.

4.

а) Дотримуватися стандартів зайнятості, контрактних угод і трудових відносин у всіх їх операціях.

b) Коли багатонаціональні підприємства працюють в інших країнах, заробітна плата, пільги та умови праці пропонувані для їхніх операцій, не повинні бути менш сприятливими для працівників, ніж ті, що пропонуються у порівнянних роботодавців у країні перебування. Якщо порівнянних роботодавців може не бути, підприємства повинні забезпечувати найкращу заробітну плату, пільги та умови праці в межах рамок державної політики та відповідних міжнародних стандартів. Вони повинні бути пов'язані з економічним становищем підприємства, але мають бути принаймні адекватним для задоволення основних потреби працівників та їхніх сімей.

c) Підтримувати найвищі стандарти безпеки та здоров'я на роботі.

5. У своїй діяльності, наскільки це можливо, залучати місцевих працівників і забезпечувати навчання з метою підвищення рівня кваліфікації, у співпраці з представниками працівників і, коли належно, відповідні державні органи.

6. Розглядаючи зміни у своїй діяльності, які мали б серйозні наслідки для зайнятості, зокрема, у випадку закриття підприємства, яке передбачає колективні скорочення або звільнення, надавати розумне повідомлення про такі зміни представникам постраждалих працівників та їхніх організацій, а також у відповідних випадках до відповідних державних органів і співпрацювати з представниками працівників і відповідних державних органів, щоб максимально пом'якшити можливі негативні наслідки таких змін. Зважаючи на конкретні обставини кожного випадку, це може бути доречним, якщо керівництво могло б надати таке повідомлення до прийняття остаточного рішення. Інші засоби також можуть бути використані для забезпечення суттєвої співпраці з метою пом'якшення наслідків таких рішень.

7. У контексті сумлінних переговорів з представниками працівників щодо умов найму, або поки працівники користуються правом на організацію, не погрожувати передати всю діяльність або її частину підрозділу з відповідної країни, а також не переводити працівників з підрозділів підприємства в іншу країну, щоб несправедливо впливати на ці переговори або перешкоджати здійсненню права на організацію або домовлятися колективно.

8. Надати можливість уповноваженим представникам працівників у своїх трудових відносинах домовлятися про колективні переговори або відносини між працівниками та адміністрацією, а також дозволяти сторонам консультуватися з взаємних питань занепокоєння з представниками керівництва, які уповноважені приймати рішення з цих питань.

## Коментар до розділу V: Зайнятість і виробничі відносини

52. Цей розділ починається вступною частиною, яка містить посилання на «застосовні» закони та нормативні акти, що має на меті визнати той факт, що багатонаціональні підприємства, працюючи в межах юрисдикції певних країн, можуть бути предметом національного та міжнародного рівнів регулювання зайнятості та питання виробничих відносин. Терміни «переважні трудові відносини» та «практика працевлаштування» є достатньо широкими, щоб дозволити різні тлумачення у світлі різних національних обставин – для наприклад, різних варіантів переговорів, передбачених для працівників згідно з національними законами та правилами.

53. Міжнародна організація праці (МОП) є компетентним органом, який має встановлювати та мати справу з міжнародними трудовими стандартами, а також заохочувати основні права на роботі, як це визнається в її Декларації про основоположні принципи та права у сфері праці. *Керівні принципи*, як необов'язковий інструмент, відіграють певну роль у сприянні дотриманню цих стандартів і принципів серед багатонаціональних компаній. Положення глави *Керівних принципів* відлунюють відповідні положення Декларації, а також положення Тристоронньої декларації МОП щодо принципів, що стосуються багатонаціональних підприємств і соціальної політики (МОП МНК Декларація). Декларація МОП МНК визначає принципи у сферах зайнятості, навчання та умовах роботи та трудових відносин, тоді як Керівні принципи ОЕСР охоплюють усі основні аспекти корпоративної поведінки. Керівні принципи ОЕСР і Декларація МОП МНК стосуються очікуваної поведінки підприємств і призначені паралельно і не конфліктують один з одним. Декларація МОП МНК може тому бути корисною для розуміння Керівництва в тій мірі, в якій воно має більший ступінь деталізації.

Однак обов'язки щодо подальших процедур відповідно до Декларації МОП МНК та Керівництва інституційно окремі.

54. Термінологія, використана в Розділі V, узгоджується з термінологією, що використовується в Декларації МОП МНК. Визнано, що за відсутності трудових відносин від підприємств, тим не менш, очікується діяти відповідно до рекомендацій з належної обачності на основі оцінки ризиків і ланцюга постачання, наведених у параграфах від А.11 до А.14 Розділу II про Загальні правила. Це особливо актуально в секторах, де неформальні, короткострокові домовленості про роботу, дефіцит гідної праці та цифрова трансформація можуть бути більш поширеними.

55. Ці рекомендації не втручаються в справжні цивільні та комерційні відносини, а навпаки прагнуть забезпечити, щоб особи, які перебувають у трудових відносинах, мали захист, який їм належить у контексті *Керівних принципів*.

56. Параграф 1 цієї глави розроблений таким чином, щоб повторити всі основні принципи та права на роботі, які містяться в Декларації МОП про основоположні принципи і права у сфері праці, а саме свобода асоціації та право на ведення колективних переговорів, ефективне скасування дитячої праці, усунення всіх форм примусової чи обов'язкової праці, недискримінації у сфері зайнятості та заняття, а також заохочення безпечного та здорового робочого середовища. Ці принципи та права були розроблені у формі конкретні прав та обов'язків в Конвенціях МОП та визнані фундаментальними.

57. Параграф 1с) рекомендує багатонаціональним підприємствам сприяти ефективному скасування дитячої праці в розумінні Декларації МОП про основоположні принципи та права у сфері праці. Довго-діючими документами МОП щодо дитячої праці є Конвенція 138 і Рекомендація 146 (обидві прийняті в 1973 році), щодо мінімального віку для працевлаштування, а також Конвенції МОП 182 і Рекомендації 190 щодо найгірших форм дитячої праці. Через їхню практику управління працею, їх створення високоякісної, добре оплачуваної, гідної роботи та їхній внесок в економічне зростання, багатонаціональні підприємства можуть зіграти позитивну роль у вирішенні основних причин бідності загалом і дитячої праці зокрема. Важливо визнавати та заохочувати роль транснаціональних компаній у їхньому внеску до пошуку довготривалого вирішення проблеми дитячої праці. У зв'язку з цим особливо варто відзначити підвищення стандартів освіти дітей, які проживають у приймаючих країнах.

58. Пункт 1d) рекомендує підприємствам сприяти ліквідації всіх форм примусової та обов'язкової праці, інший принцип, що випливає з Декларації МОП про основні принципи та права на працю та визнається як право людини на свободу від примусової та обов'язкової праці в міжнародному пакті про громадянські та політичні права (МПГПП). Посилання на це основне трудове право засноване на Конвенції МОП 29 1930 року та Протоколу до неї 2014 року та Конвенції 105 1957 року. Конвенція 29 закликає уряди «придушити використання примусової чи обов'язкової праці в усіх її формах у найкоротший можливий період», тоді як Конвенція 105 закликає уряди «придушувати та не використовувати будь-яку форму примусової чи обов'язкової праці» для певних перерахованих цілей (наприклад, як засіб політичного примусу чи трудової дисципліни), а також «вжити ефективних заходів для забезпечення [її] негайного та повного скасування». У той же час розуміється, що МОП є компетентним органом, який має справу з складним питанням праці ув'язнених, зокрема, коли йдеться про найм ув'язнених (або їх розміщення у розпорядженні) приватних осіб, підприємств



або об'єднань. Підприємства повинні здійснити необхідні кроки щодо запобігання торгівлі людьми, у тому числі з метою примусової праці, та усунення засобів примусу, включаючи боргову кабалу. Підприємства повинні відповідати індикаторам, викладеним у Індикаторах примусової праці МОП та зміцнювати прозорість щодо дій, які вживаються для усунення ризиків, пов'язаних із примусовою працею у їх операціях, продуктах та послугах.

59. Посилання на принцип недискримінації щодо зайнятості та професійної діяльності в параграфі 1e) вважається таким, що застосовується до таких умов, як наймання, призначення на роботу, звільнення, оплата праці та пільги, просування по службі, переведення або переміщення, припинення роботи, навчання та вихід на пенсію. Перелік неприпустимих підстав для дискримінації, взятий з Конвенції 111 проти дискримінації МОП (праця та професія), Конвенція МОП 100, Конвенція 183 про охорону материнства Конвенція 159 про працевлаштування (люди з інвалідністю), Рекомендація 162 щодо літніх працівників та ВІЛ та СНІД у Рекомендації щодо роботи 200,

вважає, що будь-яке розрізнення, виключення або перевага на цих підставах є порушенням Конвенцій, Рекомендацій і Кодексів. Термін «інший статус» для цілей *Керівних принципів* стосується профспілкової діяльності та особистих характеристик, таких як вік, інвалідність, стать, вагітність, сімейний стан, сексуальна орієнтація або ВІЛ-статус. Відповідно до положень параграфу 1e), очікується, що підприємства сприятимуть рівним можливостям для всіх, приділяючи особливу увагу рівним критеріям для відбору, винагороди, навчання та просування по службі, а також рівному застосуванню цих критеріїв і запобігання дискримінації або звільненню на підставі шлюбу, вагітності або тих працівників, які мають сімейні обов'язки. Доречною в цьому плані є Конвенція МОП 190 про насильство та домагання.

60. Пункт 1f) рекомендує всім підприємствам забезпечити безпечне та здорове робоче середовище, в тому числі шляхом запобігання нещасним випадкам і ушкодженням здоров'я, що виникають внаслідок, пов'язані з або відбуваються під час роботи, зводячи до мінімуму, наскільки це практично можливо, причини небезпек, властивих робочому середовищу.

61. У пункті 2c) цієї глави інформація, яку підприємства надають своїм працівникам і їх представникам очікується, що представники нададуть «правдиве та чесне уявлення» про продуктивність. Це стосується наступного: структура підприємства, його економічний і фінансовий стан і перспективи, його несприятливий вплив на екологічну обстановку, на здоров'я та безпеку, тенденції зайнятості та очікувані значні зміни в діяльності, враховуючи законні вимоги ділової конфіденційності. Міркування ділової конфіденційності може означати, що інформація щодо певних пунктів може не надаватися або не може надаватися без гарантії.

62. Посилання на консультативні форми участі працівників у параграфі 3 глави взято з Рекомендації МОП 94 щодо консультацій та співпраці між роботодавцями та працівниками на рівні підприємства. Він також відповідає положенням, що містяться в Декларації МОП МНК. Такі консультаційні домовленості не повинні замінювати право працівників торгуватися щодо правил та умов найму. Рекомендація щодо проведення консультацій щодо роботи також є частиною параграфу 8.

63. У параграфі 4 стандарти зайнятості та трудових відносин включають компенсацію та організацію робочого часу. Посилання на охорону праці має на увазі, що багатонаціональні підприємства повинні дотримуватися чинних регулятивних стандартів і галузевих норм щоб звести до мінімуму ризик нещасних випадків і ушкоджень здоров'я, що виникають внаслідок, пов'язані з або відбуваються під час працевлаштування. Це спонукає підприємства працювати над підвищенням рівня продуктивності щодо гігієни праці та безпеки на всіх етапах їх діяльності, навіть якщо це формально не вимагається діючими правилами в країнах, в яких вони працюють. Це також заохочує підприємства до поваги здатності працівників усунути себе з робочої ситуації, якщо є розумні підстави вважати що це становить неминучий і серйозний ризик для здоров'я або безпеки. Відображаючи їх важливість і взаємодоповнюваність між пов'язаними рекомендаціями, занепокоєння здоров'ям і безпекою повторюються в інших місцях Рекомендації, особливо в розділах про інтереси споживачів та навколишнє середовище. Список МОП у Рекомендації 194 щодо професійних захворювань також містить орієнтовний перелік професійних захворювань так само як як кодекси практики та посібники, які можуть бути взяті до уваги підприємствами для впровадження цих *Керівних принципів*. Подальше керівництво для підприємств з питань охорони праці є доступне в частині IV (Дії на рівні підприємств) Конвенції МОП про охорону праці та Здоров'я 155 та Керівних принципів щодо систем управління безпекою працевлаштування та гігієною праці (ILO-OSH).

64. Рекомендація в параграфі 5 цієї глави заохочує багатонаціональні підприємства до найму персоналу у відповідному розподілі робочої сили на місці, включаючи управлінський персонал, і забезпечити їх навчання. Навчання для підвищення кваліфікації та перекваліфікації має передбачати майбутні зміни в діяльності та потребах роботодавця, в тому числі ті, що реагують на соціальні, екологічні технологічні зміни, пов'язані ризики та можливості до автоматизації, цифровізації, справедливого переходу та сталого розвитку. Мова в цьому пункті про рівень підготовки та навичок доповнює текст параграфа А.4 розділу Загальної політики з заохочення формування людського капіталу. Посилання на місцевих працівників доповнює текст обнадійливою

розбудовою місцевого потенціалу в параграфі А.3 глави «Загальна політика». Відповідно до Рекомендації МОП 195 щодо розвитку людських ресурсів, підприємства також заохочуються до максимального інвестування, наскільки це практично можливо, у тренування та навчання впродовж життя, забезпечуючи при цьому рівні можливості навчання для жінок та інших вразливих груп, таких як молодь, малокваліфіковані люди, люди з обмеженими можливостями, мігранти, літні робітники і корінні народи.

65. Підприємства відіграють важливу роль у просуванні та створенні гідної праці. Пункт 6 рекомендує підприємствам завчасно сповіщати представників працівників і відповідні державні органи про зміни в їхній діяльності, які мали б серйозний вплив на засоби до існування їхніх працівників, зокрема закриття підприємства або рух до автоматизації із залученням колективу або масштабні скорочення чи звільнення. Як зазначено в ньому, метою цього положення є надання можливості співпраці для пом'якшення наслідків таких змін. Це важливий принцип, який широко розповсюджений в законах щодо виробничих відносин і практиці Учасників, хоча прийняті підходи до забезпечення можливостей для значущої співпраці не є ідентичним у всіх приєднаних країнах. Параграф також зазначає, що було б доречно, якби, у світлі конкретних обставин, керівництво мало можливість надати таке повідомлення до прийняття остаточного рішення. Дійсно, сповіщення до остаточного рішення є особливістю законів та практики трудових відносин у низці приєднаних країн. Однак це не єдиний засіб забезпечити можливість суттєвої співпраці для пом'якшення наслідків таких рішень ії закони та практики інших Учасників передбачають інші засоби, такі як визначені періоди, протягом яких консультації повинні бути проведені перед виконанням рішень.

## VI. Навколишнє середовище

Підприємства відіграють ключову роль у розвитку сталої економіки та можуть сприяти досягненню ефективного та прогресивного реагування на глобальні, регіональні та локальні екологічні виклики, в т.ч. нагальну загрозу зміни клімату. У рамках законів, постанов та адміністративної практики в країнах, де вони працюють, і з урахуванням відповідних міжнародних угод, принципів, цілі та стандарти, підприємства повинні здійснювати свою діяльність у спосіб, який враховує належним чином необхідність захисту навколишнього середовища, і, у свою чергу, працівників, громад і суспільства в цілому і усуває несприятливий вплив на навколишнє середовище та сприяє досягненню ширшої мети сталого розвитку. Підприємства можуть зазнавати різноманітних негативних впливів на довкілля. До них належать, серед інших:

- a) зміна клімату;
- b) втрата біорізноманіття;
- c) деградація суші, морських і прісноводних екосистем;
- d) вирубування лісів;
- e) забруднення повітря, води та ґрунту;
- f) неправильне поводження з відходами, включаючи небезпечні речовини.

Важливі відмінності між впливами на навколишнє середовище, описані в коментарях до цього розділу, у тому числі стосовно зміни клімату та того, як окреме підприємство ставиться до таких впливів, слід розглядати в контексті відповідних рамок.

Зокрема, підприємства повинні:

1. Створити та підтримувати відповідну для підприємства систему екологічного менеджменту, пов'язану з діяльністю, продуктами та послугами підприємства протягом їх повного життєвого циклу, у тому числі шляхом проведення належної обачності на основі оцінки ризику, як описано в Розділі II, для несприятливих впливів на навколишнє середовище, в тому числі через:

- a) виявлення та оцінка несприятливих впливів на навколишнє середовище, пов'язаних з діяльністю підприємства, продуктами або послугами, у тому числі шляхом збору та оцінки адекватної та своєчасної інформації щодо несприятливих впливів, пов'язаних з їхньою діяльністю, продукцією та послугами, а також де діяльність може мати значний несприятливий вплив на довкілля, підготовку відповідну оцінку екологічного впливу;
- b) встановлення та реалізація вимірюваних цілей, завдань і стратегій для усунення несприятливого впливу на навколишнє середовище, пов'язаного з їх діяльністю, продукцією та послугами і для покращення екологічних показників.

Цілі повинні бути науково-обґрунтованими, узгоджуватися з відповідною національною політикою та міжнародними зобов'язаннями, цілями, і інформовані найкращою практикою;

с) регулярно перевіряти ефективність стратегій і моніторинг прогресу екологічних цілей та завдань, а також періодичний перегляд продовження актуальності цілей, завдань і стратегій;

d) забезпечення громадськості, працівників та інших відповідних зацікавлених сторін належною, вимірюваною, перевіреною (де застосовно) та своєчасною інформацією про впливи на навколишнє середовище, пов'язані з їхньою діяльністю, продуктами та послугами на основі найкращій наявній інформації та прогрес у досягненні цілей і завдань, як описано в параграфі 1.b;

e) забезпечення або співробітництво у виправленні, якщо це необхідно для усунення негативних наслідків впливу на навколишнє середовище, які підприємство спричинило або сприяло спричиненню, і використання важелів впливу на інших суб'єктів, що спричинять або сприяють несприятливому впливу на навколишнє середовище щоб виправити їх.

2. Проводити змістовну взаємодію з відповідними зацікавленими сторонами, які постраждали від несприятливого впливу на навколишнє середовище, пов'язане з діяльністю підприємства, продукцією або послугами.

3. Відповідно до науково-технічного розуміння ризиків, де існують загрози серйозної або незворотної шкоди навколишньому середовищу, беручи до уваги також здоров'я людини та безпеку, не використовувати відсутність повної наукової визначеності або шляхів як причину для відкладення економічно ефективних заходів для запобігання або мінімізації такої шкоди.

4. Підтримувати плани дій у надзвичайних ситуаціях для запобігання, пом'якшення та контролю серйозної шкоди екології та здоров'ю від їх діяльності, включаючи аварії та надзвичайні ситуації; і механізми щоб негайно повідомити компетентні органи.

5. Постійно прагнути до покращення екологічних показників на рівні підприємства й де належить, суб'єктів, з якими вони мають ділові відносини, в тому числі шляхом:

a) впровадження технологій, де це можливо, найкращих доступних технологій для покращення екологічної продуктивності;

b) розробка та надання продуктів або послуг, які не мають надмірного екологічного впливу; безпечні при використанні за призначенням; довговічні, підлягають ремонту та можуть бути використані повторно, перероблені або безпечно утилізовані та виготовлені в екологічно чистий спосіб, який використовує природні ресурси стало, мінімізує, наскільки це можливо, вклад енергії і матеріалів, а також утворення забруднень, викидів парникових газів і відходів, зокрема небезпечних;

c) сприяння вищому рівню обізнаності споживачів щодо навколишнього середовища наслідків використання продукції та послуг підприємства, в тому числі шляхом надання відповідної та точної інформацію про їхній вплив на навколишнє середовище (наприклад, на викиди парникових газів, вплив на біорізноманіття, ефективність використання ресурсів, можливість ремонту, переробки або інші екологічні питання).

6. Забезпечити адекватну освіту та підготовку працівників з питань навколишнього середовища, здоров'я та безпеки, в тому числі щодо управління небезпечними та безпечними матеріалами та відходами, а також запобігання екологічним аваріям, а

також більш загальні сфери управління навколишнім середовищем, такі як процедури оцінки впливу на навколишнє середовище, зв'язки з громадськістю та технології навколишнього середовища. Надання підтримки, включаючи розбудову потенціалу з управління навколишнім середовищем, для постачальників та інших ділових відносин, особливо малим та середнім підприємствам та малим власникам, де це доречно та можливо.

7. Сприяти розвитку екологічно відповідальної та економічно ефективної публічної політики, наприклад, за допомогою партнерства або ініціатив, які сприятимуть зміцненню усвідомлення та захист навколишнього середовища.



## Коментар до розділу VI: Навколишнє середовище

66. Досягнення екологічних цілей вимагає підходу всього суспільства. Керівні принципи встановлюють очікування щодо того, як підприємства повинні уникати несприятливих впливів на навколишнє середовище та усувати їх та робити внесок у досягнення цілей пом'якшення наслідків зміни клімату та адаптації до них; консервація, реставрація та стале використання біологічного різноманіття; стале, ефективне та законне використання землі, ресурсів та енергії; стале споживання та виробництво, в тому числі шляхом сприяння підходам циркулярної економіки; а також запобігання, зменшення та контроль забруднення. Міжнародні зобов'язання, багатосторонні угоди та інші нормативні рамки є важливим орієнтиром для розуміння екологічних проблем та очікувань. Деякі міжнародні угоди містять колективне урядові цілі і можуть не надавати детальних приписів щодо обов'язків окремих підприємств щодо таких цілей. У таких випадках важливими посиланнями буде необхідна нормативна база, національна політика та загалом визнані стандарти управління навколишнім середовищем і гарантії, а також наукові докази. Текст Глави про навколишнє середовище широко відображає принципи та цілі, що містяться в Декларації Ріо про навколишнє середовище та розвиток, у Порядку денному на XXI століття (в рамках Декларації Ріо) і Порядок денний сталого розвитку ООН на період до 2030 року. Це також узгоджується з Рамковою конвенцією ООН про зміну клімату (РКЗК ООН), Паризька угодою, Конвенцією про біологічне різноманіття, Куньмінсько-Монреальською глобальною системою біорізноманіття, відповідними регіональними конвенціями про доступ до інформації, участь громадськості та справедливість у справах щодо навколишнього середовища, Конвенція ООН про боротьбу з опустелюванням, відповідні регіональні екологічні угоди та відображає стандарти, що містяться в таких інструменти, як стандарт ISO щодо систем управління навколишнім середовищем, Міжнародний екологічний та соціальні стандарти фінансових корпорацій та Стратегічний підхід до Міжнародного управління хімічними речовинами (SAICM).

67. У контексті *Керівних принципів* «управління навколишнім середовищем» слід тлумачити найширше у сенсі, що втілює діяльність, спрямовану на розуміння екологічних впливів і ризиків, уникнення та адресування впливу на навколишнє середовище, пов'язаного з діяльністю підприємства, продукцією та послугами, беручи до уваги частку сукупного впливу підприємства та постійно прагнучи покращити екологічну ефективність підприємства. Управління навколишнім середовищем також передбачає проведення заходів на основі оцінки ризиків з належної обачності щодо несприятливого впливу на навколишнє середовище. Відповідно до розділу II, характер і обсяг належної екологічної обачності залежатиме від обставин конкретного підприємства. Обмеження щодо проведення екологічної перевірки може включати відсутність екологічних даних або технології. Належна обачність також включатиме визначення пріоритетів на основі ризиків. Це також залежатиме від ступеня, до якого, вплив на навколишнє середовище, пов'язаного з діяльністю підприємства, продукцією або послугами, є розумно передбачуваним. Управління навколишнім середовищем є важливою частиною сталого розвитку та може передбачати узгодження широкого діапазону пріоритетів, у тому числі тих, що визначені в національних пріоритетах і цілях для сталого розвитку. Управління навколишнім середовищем – це і відповідальність бізнесу, і бізнес-можливість. Багатонаціональні підприємства відіграють певну роль в обох аспектах. Керівники

цих підприємств тому повинні приділяти відповідну увагу екологічним питанням у своїх бізнес-стратегіях. Поліпшення екологічних показників вимагає відданості систематичному та постійному підходу вдосконалення системи. Система екологічного менеджменту забезпечує внутрішню основу, необхідну для інтеграції екологічних міркувань у бізнес-операції. Маючи таку систему на місці повинно допомогти запевнити акціонерів, працівників, громаду та інші відповідні зацікавлені сторони, що підприємство активно працює над захистом навколишнього середовища від негативного впливу своєї діяльності.

68. Вступна частина цієї глави визначає невичерпний перелік несприятливих впливів на навколишнє середовище, які можуть бути пов'язані з підприємницькою діяльністю. Багато видів діяльності підприємства можуть мати негативний вплив на навколишнє середовище. Несприятливий вплив на навколишнє середовище – це значні зміни в навколишньому середовищі або біоті, які мають шкідливий вплив на склад, стійкість, продуктивність або несучу здатність природних і керованих екосистем, або на функціонування соціально-економічних систем, або на людей. Несприятливий вплив на навколишнє середовище слід оцінювати в світлі найкращих доступних наукових даних. Відповідно до *Керівних принципів*, як

описано в розділі II, підприємство «спричиняє» несприятливий вплив на навколишнє середовище, якщо своя здійснювана діяльність самостійно є достатньою, щоб спричинити несприятливий вплив. Підприємство «сприяє» несприятливому впливу на навколишнє середовище, якщо його діяльність у поєднанні з діяльністю інших суб'єктів спричиняє вплив, або якщо діяльність підприємства спричиняє, сприяє або стимулює іншу юридичну особу спричинити несприятливий вплив на навколишнє середовище. Несприятливий вплив на навколишнє середовище також може бути безпосередньо пов'язаний з бізнес-операціями підприємства, продукцією або послугами через ділові відносини, навіть якщо вони не сприяють цьому впливу.

69. Впливи на навколишнє середовище можуть бути колективним і взаємопов'язаним або ізольованим; вони можуть бути локалізовані або мати транскордонний характер. Хоча деякі впливи на навколишнє середовище добре зрозумілі, ступінь, характер і причини інших можуть бути менш зрозумілими, розвиватися або навіть невідомими. Тому, поки в деяких інстанціях на підставі наявної науки та інформації можна буде оцінити, до якої міри підприємство сприяє несприятливому впливу на навколишнє середовище, в інших випадках така оцінка може бути складною. У контексті останньої ситуації, для цілей *Керівних принципів*, оцінка внеску підприємства у несприятливі впливи повинна враховувати ступінь відповідності його діяльності загально визнаним стандартам, процесам управління навколишнім середовищем і заходам безпеки щодо належної екологічної практики; контрольні показники та стандарти, встановлені у застосовних екологічних правилах та нормативній базі; та відповідні міжнародні угоди.

70. Несприятливий вплив на навколишнє середовище часто тісно пов'язаний з іншими питаннями, які охоплюються *Керівними принципами*, такими, як здоров'я та безпека, вплив на працівників і громади, доступ до засобів існування чи права володіння землею. Крім того, проведення екологічної перевірки та управління несприятливими екологічними впливами часто включатимуть врахування багатьох екологічних, соціальних пріоритетів і пріоритетів розвитку. Зокрема, преамбула Паризької угоди враховує імперативи справедливого переходу робочої сили та створення гідної праці та якісних робочих місць відповідно до національно визначених пріоритетів розвитку та визнає, що, вживаючи заходів щодо вирішення проблеми зміни клімату, Сторони повинні поважати, заохочувати та враховувати свої відповідні зобов'язання. У цьому плані важливо для підприємства проводити оцінку та вирішувати соціальних впливів у контексті їх управління навколишнім середовищем та заходи з належної обачності та вжиття заходів для запобігання та пом'якшення таких несприятливих впливів і підчас їх переходу від екологічно шкідливих практик, а також до більш екологічних галузей або практик, наприклад, використання відновлюваної енергії. Дотримання трудових прав, у тому числі участь у соціальному діалозі та ведення колективних переговорів, як зазначено в Розділі V, змістовне залучення відповідних зацікавлених сторін та, там, де це доцільно, у цьому важливою буде практика відповідального відходу, як описано в Розділі II.

71. На додаток до покращення екологічних показників, запровадження екологічного менеджменту, система може забезпечити підприємствам економічні вигоди за рахунок зниження операційних і страхових витрат, покращення енергозбереження та ресурсозбереження, зменшення суми звинувачень щодо відповідності та відповідальності, збільшення сталості та стійкості, покращення доступу до капіталу та навичок, покращення задоволення клієнтів та покращення зв'язків із громадою та громадськістю.

72. Комунікація щодо впливу на навколишнє середовище, пов'язаного з діяльністю підприємства, продуктів та послуг, а також значуще залучення зацікавлених сторін є складовою належної обачності, а також може вимагатися законом. Стандарти звітності, такі як Global Reporting Initiative та інші стандарти екологічної звітності містять корисні посилання. Див. також Розділ III про розкриття інформації. Значуще залучення та спілкування з зацікавленими сторонами, такими як співробітники, клієнти, інвестори, постачальники, підрядники, місцеві громади, окремі особи чи групи в ситуаціях уразливості або маргіналізації, особи, які володіють особливими правами або законними правами володіння, і корінні народи, і широка громадськість особливо важливо, якщо вони зазнають або можуть постраждати від такого впливу і там, де на карту поставлені дефіцитні або ризиковані екологічні активи, на регіональному, національному чи міжнародному рівні.

73. Підприємства заохочуються прийняти стійкі моделі споживання та виробництва, зокрема, через ресурсоефективність, циркулярну економіку та інші моделі. За допомогою такої практики підприємства

можуть значно зменшити їх негативний вплив на навколишнє середовище. Ефективність використання ресурсів сприяє більш ефективному та доцільному використанню ресурсів і матеріалів, у тому числі шляхом екологічно безпечного постачання сировини. Крім того, підходи до економіки замкнутого циклу є доречними як один із доступних засобів досягнення сталого розвитку. Відповідно до національних пріоритетів і обставин, циркулярна економіка – це модель, у якій продукти та матеріали розроблені таким чином, щоб їх можна було повторно використовувати, ремонтувати, переробляти, або відновлювати і, отже, зберігати в економіці якомога довше, а також ресурси, з яких вони складаються, і в яких утворюються відходи, особливо небезпечні відходи, уникаються або мінімізуються, а викиди парникових газів запобігаються та зменшуються.

74. Основна передумова *Керівних принципів* полягає в тому, що підприємства повинні діяти якомога швидше, в проактивний спосіб, щоб уникнути негативного впливу на навколишнє середовище.

75. *Керівні принципи* не призначені для переосмислення існуючих інструментів або створення нових зобов'язань чи прецедентів з боку урядів – вони призначені лише для того, щоб рекомендувати як запобіжний підхід має бути реалізований на рівні підприємств. Визнається, що деяка гнучкість потрібна у застосуванні цього підходу, яка базується на конкретному контексті, в якому він здійснюється. Також визнається, що уряди визначають базові рамки в цій сфері у світлі своїх можливостей та несуть відповідальність за періодичні консультації із зацікавленими сторонами щодо найбільш прийняттого шляху вперед, забезпечуючи прозорість і науково обґрунтований підхід.

76. Підприємства відіграють важливу роль у забезпеченні нульових викидів парникових газів і сталої до клімату економіки, необхідної для досягнення узгоджених на міжнародному рівні цілей щодо зміни клімату, пом'якшення та адаптації. У процесі переходу до нульових викидів парникових газів багато бізнес-діяльності передбачатиме певний рівень викидів парникових газів або скорочення поглиначів вуглецю. Підприємства повинні переконатися, що їхні викиди парникових газів і вплив на поглиначі вуглецю є узгодженим на міжнародному рівні з цільовими показниками глобальної температури на основі найкращих доступних наукових даних, у тому числі як оцінено Міжурядовою групою експертів зі зміни клімату (IPCC).

77. Це включає запровадження та реалізацію науково обґрунтованої політики, стратегій та планів переходу щодо пом'якшення наслідків зміни клімату та адаптації, а також ухвалення, впровадження, моніторинг, а також звітування щодо коротко-, середньо- та довгострокових цілей пом'якшення. Ці цілі мають бути науково обґрунтованими, включати абсолютні, а також, де доречно, цілі скорочення викидів ПГ на основі інтенсивності та враховувати обсяг 1, 2 і, наскільки це можливо на основі найкращої доступної інформації, обсяг 3 викидів GHG. Буде важливо звітувати, переглядати та регулярно оновлювати цілі щодо їх адекватності та актуальності, заснованій на останніх наявних наукових доказах і як відмінні національні чи галузеві особливі шляхи переходу розроблені та оновлені. Підприємства повинні визначити пріоритети усунення або скорочення джерела викидів над заходами заміщення, компенсації або нейтралізації. Вуглецеві кредити, або компенсації можна розглядати як крайній засіб вирішення проблем, пов'язаних із нестримними викидами. Вуглецеві кредити або компенсації повинні мати високу екологічну цілісність і не повинні відвертати увагу від необхідності скорочення викидів, і не повинні сприяти блокуванню процесів та інфраструктури з інтенсивним викидом парникових газів.

Підприємства повинні публічно звітувати про свою залежність від будь-яких вуглецевих кредитів і відповідні характеристики або зміщення. Така звітність має відрізнятися від звітності про скорочення викидів і доповнювати її.

78. Використання важелів і надання технологій на взаємоприйнятних умовах, тех допомога та фінансування постачальників та інших ділових стосунків для пом'якшення клімату та адаптації зусилля матимуть вирішальне значення для досягнення цілей та усунення наслідків.

79. Досягнення кліматичної стійкості та адаптації є критично важливим компонентом довгострокової глобальної діяльності реагування на зміну клімату для захисту людей та екосистем і вимагатиме залучення та підтримки усіх верств суспільства. Підприємствам слід уникати діяльності, яка підриває адаптацію до клімату, та стійкість спільнот, працівників та екосистем.

80. Збереження біологічного різноманіття та стале управління та використання природних ресурсів та екосистеми, включаючи, наприклад, ліси, океани, торфовища та водно-болотні угіддя, дуже важливі для

здоров'я людини та засобів до існування, виживання видів, а також пом'якшення наслідків зміни клімату та адаптації до них. Підприємства повинні сприяти збереженню біологічного різноманіття, раціональному використанню його компонентів, а також справедливому і рівному розподілу вигод, що виникають у результаті використання генетичних ресурсів. Підприємствам також слід уникати деградації землі, морської та прісної води, включаючи вирубку лісів відповідно до цілей сталого розвитку ООН, зокрема 15.2 Стратегічного плану для лісів на 2017–2030 роки та Декларації лідерів Глазго про ліси та землекористування 2021 року, які прагнуть зупинити та повернути назад втрату лісів і деградацію земель до 2030 року. Зусилля повинні включати проведення підвищеної належної обачності щодо потенційного несприятливого впливу на біорізноманіття в національних парках, заповідниках та інші природоохоронних територіях, включаючи об'єкти всесвітньої природної спадщини ЮНЕСКО, території, що охороняються на виконання Конвенції про біологічне різноманіття та, як це визначено у внутрішньому законодавстві, а також про охоронювані види. У відповідних випадках і відповідно до своїх повноважень і національного законодавства, де вони працюють, підприємства також повинні сприяти сталому управлінню землею та лісами, включаючи відновлення, лісонасадження, лісовідновлення, включаючи скорочення деградації землі, морської та прісної води. Зусилля підприємств щодо запобігання або пом'якшення несприятливого впливу на біорізноманіття повинні керуватися пом'якшенням біорізноманіття ієрархії, яка рекомендує спочатку намагатися уникнути шкоди біорізноманіттю, зменшуючи або мінімізуючи її там, де уникнути неможливо, а використовувати компенсації та відновлення як крайній засіб для несприятливих впливів, яких не можна уникнути.

81. Несприятливий вплив на навколишнє середовище, особливо в контексті деградації біорізноманіття та землі, моря та прісної води може бути пов'язана з відповідальним управлінням володінням землею, лісами та рибальством. Як зазначено в Добровільних вказівках щодо відповідального управління володінням землею, рибальством та лісами в контексті національної продовольчої безпеки (VGGTs), відповідальне управління володінням землею, лісами та рибальством може відігравати певну роль у підтримці сталого використання навколишнього середовища. В цьому контексті VGGT закликають до інвестицій, які не завдають шкоди та захищають від позбавлення власності законні власників прав володіння та від шкоди навколишньому середовищу.

82. *Керівні принципи* також заохочують підприємства працювати над підвищенням рівня екологічної ефективності у всіх частинах їхньої діяльності, навіть якщо це формально не вимагається існуючою практикою в країнах, в яких вони працюють. У зв'язку з цим підприємства повинні належним чином враховувати свої соціальні та економічні наслідки для країн, що розвиваються.

83. Наприклад, багатонаціональні підприємства часто мають доступ до існуючих та інноваційних технологій або операційних процедур, які могли б, якщо їх застосувати, допомогти підвищити екологічні показники в цілому.

Багатонаціональні підприємства часто вважаються лідерами у своїх галузях, тому потенціал для «демонстраційного ефекту» на інших підприємствах не можна забувати. Забезпечення навколишнього середовища країн, в яких працюють багатонаціональні підприємства, також отримують вигоду від наявних інноваційних технологій і практик є важливим способом створення підтримки міжнародної інвестиційної діяльності в цілому.

84. Підприємства відіграють важливу роль у тренуванні та навчанні своїх працівників та інших зацікавлених сторін щодо питань управління навколишнім середовищем. Їх заохочують до звільнення від цієї відповідальності якомога ширше, особливо в сферах, безпосередньо пов'язаних зі здоров'ям і безпекою людини. Підприємства також повинні повідомляти про свою екологічну політику, вимоги та стандарти у зрозумілий і доступний спосіб у їхні ділові стосунки.

85. Підприємства повинні дотримуватися стандартів добробуту тварин, які відповідають Наземний кодекс охорони здоров'я тварин Всесвітній організації (WOAH). Тварина почувається добре, якщо вона здорова, у комфорті, добре харчується, безпечно, не страждає від неприємних станів, таких як біль, страх і страждання, і здатна виражати поведінку, важливу для її фізичного та психічного стану. Хороший добробут тварин потребує профілактики захворювань і відповідного ветеринарного догляду, укриття, управління та харчування, стимулююче та безпечне середовище, гуманне поводження та гуманний забій або вбивство. В додаток, підприємства повинні дотримуватися вказівок щодо транспортування живих тварин, розроблених відповідними міжнародними організаціями.



## VII. Боротьба з хабарництвом та іншими формами корупції

Негативний вплив на питання, охоплені *Керівними принципами*, часто здійснюється за допомогою корупції. Як таке, впровадження підприємством ефективних антикорупційних заходів є вагомим внеском у уникнення інших несприятливих впливів, охоплених *Керівними принципами*. Підприємства не повинні займатися жодними діями з хабарництва чи іншими формами корупції.

Зокрема, підприємства повинні:

1. Не брати участі в будь-яких діях корупції, включаючи пропозицію, обіцянку або надання будь-якої неправомірної грошової чи іншої переваги державним службовцям або працівникам фізичних або юридичних осіб, з якими підприємство має ділові відносини або з їхніми родичами чи партнерами. Так само підприємства не повинні вимагати, погоджуватися або приймати будь-які неправомірні грошові або інші переваги від державних службовців або працівників, фізичних чи юридичних осіб, з якими підприємство має ділові відносини. Підприємства не повинні використовувати третіх сторін або інших посередників, включаючи, серед іншого, агентів, консультантів, представників, дистриб'юторів, консорціуми, підрядників та постачальників, та партнерів у спільному підприємстві, для спрямування неправомірних грошових або інших переваг державним службовцям або службовцям осіб або організацій, з якими підприємство має ділові стосунки, або їхнім родичам чи сподвижникам.
2. Розробити та прийняти адекватні програми чи заходи внутрішнього контролю, етики та відповідності для належного запобігання, виявлення та боротьби з хабарництвом та іншими формами корупції, розроблені на основі оцінки ризику з урахуванням індивідуальних особливостей підприємства, зокрема фактори ризику підприємства, пов'язані з хабарництвом та іншими формами корупції (включаючи, зокрема, її географічний та промисловий сектор діяльності, інші питання відповідального ведення бізнесу, нормативно-правове середовище, вид бізнес-відносин, операції з іноземними урядами та використання третіх сторін). Ці внутрішні програми чи заходи контролю, етики та комплаєнсу повинні включати систему фінансового і бухгалтерського обліку, включаючи систему внутрішнього контролю, розумно розроблену для забезпечення ведення чесних і точних книг, реєстрів конфлікту інтересів, записів і рахунків, щоб гарантувати, що вони не можуть бути використані з метою участі або приховування підкupu чи інших корупційних дій. Такі індивідуальні обставини та ризики слід регулярно контролювати та переоцінювати у міру необхідності для визначення розподілу ресурсів відповідності та забезпечення підприємства програмами або заходами внутрішнього контролю, етики та відповідності адаптовані та продовжують бути ефективними, та зменшити ризик залучення підприємств до хабарництва чи інших форм корупції. Ці заходи внутрішнього контролю, програми етики та відповідності або заходи для запобігання виявлення всіх форм корупції мають також включати проведення належної перевірки на основі оцінки ризиків, описану в розділі II.
3. Забороняти або не заохочувати у внутрішніх системах контролю компанії програми етики та комплаєнсу або заходи, використання невеликих платежів за сприяння, які, як

правило, є незаконними в країнах, де вони здійснюються, і, коли такі платежі здійснюються, точно фіксувати їх у книгах і фінансових записи.

4. Забезпечити, беручи до уваги особливі ризики, пов'язані з хабарництвом та іншими формами корупції, належним чином задокументовану належна обачність, що стосується найму, а також відповідний та регулярний нагляд за агентами та що винагорода агентів є належною та лише за законні послуги. Якщо це доречно, оновлений перелік агентів, залучених до транзакцій з громадськістю органи та державні підприємства повинен зберігатися та бути доступним для компетентних органів, відповідно до чинних вимог публічного оприлюднення. Підприємства повинні вжити заходів для переконання, що їхні агенти уникають здійснення незаконного впливу та дотримуються професійних стандартів у їхніх стосунках з державними службовцями.
5. Підвищити прозорість своєї діяльності у боротьбі з хабарництвом та іншими формами корупції та сприяння культурі доброчесності. Заходи можуть включати *i)* сильні, явні та видимі підтримку та прихильність з боку ради директорів або еквівалентного органу управління та вищого керівництва управління внутрішнім засобами контролю підприємства, програмам етики та відповідності; *ii)* чітко легко сформульована та зрозуміла корпоративна політика, що забороняє хабарництво та інші форми корупції, доступна для всіх співробітників і відповідних третіх сторін, включаючи, серед іншого, іноземні дочірні компанії, агентів та інших посередників; і *iii)* розкриття систем управління та внутрішнього контролю, програм етики та комплаєнсу або заходів, прийнятих підприємствами для того, щоб виконувати ці зобов'язання. Підприємства також повинні сприяти відкритості та діалогу з громадськістю щоб сприяти обізнаності та співпраці в боротьбі з іншими формами корупції. Підприємствам рекомендується розкривати інформацію без шкоди вимогам національного законодавства, про будь-які неправомірні дії, пов'язані з хабарництвом та іншими формами корупції, а також заходи, вжиті для розгляду випадків підозри у хабарництві та інших формах корупції. Ці заходи можуть включати, але не обмежуються процесами виявлення, розслідування та звітування щодо неправомірної поведінки та щирої та активної взаємодії з правоохоронними органами.
6. Сприяти обізнаності та дотриманню політики підприємства та внутрішнього контролю, етики та програм комплаєнсу або заходів проти хабарництва та інших форм корупції, серед співробітників та фізичних чи юридичних осіб, пов'язаних діловими відносинами, через відповідні розповсюдження такої політики, програм або заходів, а також через навчальні програми та дисциплінарні процедури, які враховують відповідні мовні, культурні та технологічні бар'єри.
7. Не робити незаконних внесків кандидатам на державні посади, політичним партіям чи іншим організаціям, пов'язаним з політичними партіями чи політичними кандидатами. Політичні внески повинні повністю відповідати національним законам, у тому числі вимогам щодо публічного оприлюднення, і повинні вимагати схвалення старшого керівництва. Це включає в себе не зобов'язання працівників підтримувати політичного кандидата або політичну організацію.

## Коментар до Розділу VII: Боротьба з хабарництвом та іншими формами корупції

86. Терміни хабарництво та інші форми корупції слід тлумачити відповідно до наведених нижче інструментів. Корупція включає підкуп державних службовців або працівників осіб чи організацій, пов'язаних діловими відносинами. Це також може охоплювати зловживання впливом, розкрадання та зловживання спонсорською та благодійною допомогою. Підприємства не повинні, наприклад, прямо чи опосередковано пропонувати, обіцяти, давати або вимагати хабар або іншу неправомірну вигоду для отримання або збереження бізнесу або інші неправомірні переваги. Підприємства також повинні протистояти вимаганню хабарів і здирництву. Поки конфлікт інтересів не є *ipso facto* корупцією, все більше визнається, що конфлікти між приватними інтересами та публічні обов'язками державних службовців, якщо ними неналежно керувати, потенційно можуть призвести до корупції. *Конвенція про боротьбу з підкупом іноземних посадових осіб у міжнародних ділових операціях* [[OECD/LEGAL/0293](#)] (*Конвенція ОЕСР про боротьбу з підкупом*) набула чинності 15 лютого 1999 р. Конвенція ОЕСР про боротьбу з підкупом разом із *Рекомендацією щодо подальшої боротьби з підкупом іноземної посадових осіб в міжнародних ділових операціях* [[OECD/LEGAL/0378](#)] (*Рекомендація щодо боротьби з хабарництвом*), *Рекомендацією щодо податкових заходів для подальшої боротьби з підкупом іноземних державних службовців у міжнародних ділових операціях* [[OECD/LEGAL/0371](#)], *Рекомендацією щодо хабарництва та офіційно підтримуваних експортних кредитів* [[OECD/LEGAL/0447](#)] та *Рекомендацією щодо співпраці учасників в галузі розвитку управління ризиками корупції* [[OECD/LEGAL/0431](#)] є основними інструментами ОЕСР, які стосуються пропонуєчої сторони транзакції іноземного хабара. Разом ці інструменти спрямовані на усунення «постачання» хабарів іноземним посадовцям, при цьому кожна країна несе відповідальність за свою діяльність підприємств і що відбувається в межах її власної юрисдикції. 2 Програма суворого і систематичного моніторингу виконання країнами *Конвенції ОЕСР про боротьбу з хабарництвом* та пов'язаних з нею інструментів були створені для сприяння їх повному виконанню. Інші корупційні діяння та ризики доброчесності також розглядаються в *Рекомендації щодо публічної доброчесності* [[OECD/LEGAL/0435](#)]; в *Рекомендації щодо принципів прозорості та чесності у лобіюванні* [[OECD/LEGAL/0379](#)]; в *Рекомендації щодо Керівних принципів ОЕСР щодо управління конфліктом інтересів на державній службі* [[OECD/LEGAL/0316](#)] та *Рекомендації щодо боротьби з корупцією та доброчесності на державних підприємствах* [[OECD/LEGAL/0451](#)].

87. Корупція завдає шкоди демократичним інституціям і управлінню корпораціями. Це перешкоджає інвестиціям і спотворює умови міжнародної конкуренції. Окрім економічного впливу, корупція може мати шкідливі наслідки, включаючи, серед іншого, підрив глобальної стабільності, відсутність правозастосування екологічних стандартів і трудових прав або надання неякісних товарів. Зокрема, відволікання коштів через корупційні дії підриває спроби громадян досягти вищого рівня економічного, соціального та екологічного добробуту. Корупція непропорційно впливає на тих, хто належить до маргіналізованих або вразливих груп чи груп населення та може посилити гендерну нерівність. Підприємства мають відіграти важливу роль у боротьбі з цією практикою, беручи до уваги форми, що перетинаються зі структурною дискримінацією, пов'язаною з етнічною приналежністю, расою, статтю та сексуальною орієнтацією, серед інших факторів під час створення програм контролю, етики та комплаєнсу.

88. Належність, цілісність і прозорість як у державній, так і в приватній сферах є ключовими поняттями в боротьбі з хабарництвом та іншими формами корупції. Бізнес-спільнота, неурядові організації, уряди та міжурядові організації повинні співпрацювати для зміцнення громадської підтримки антикорупційних заходів, підвищення прозорості та поінформованості громадськості про проблеми корупції та хабарництва. Прийняття відповідної практики корпоративного управління також є важливим елементом у вихованні культури етики на підприємствах.

89. *Рекомендація щодо боротьби з хабарництвом* пропонує, зокрема, щоб уряди заохочували їх підприємства розробити та прийняти адекватні програми внутрішнього контролю, етики та відповідності або заходи з метою запобігання та виявлення підкупу іноземних громадян з урахуванням *Інструкції щодо добрих практик внутрішнього контролю, етики та відповідності*, включеної як Додаток II до *Рекомендації щодо боротьби з хабарництвом*. Це *Керівництво з належної практики* адресовано підприємствам, у тому числі державним

2

У *Конвенції ОЕСР про боротьбу з хабарництвом* правопорушення, пов'язане з підкупом іноземців, визначається як «...пропозиція, обіцянка або надання будь-якої невинуватливої грошової або іншої вигоди, безпосередньо чи через посередників, іноземній офіційної особи, для цієї посадової особи або для третьої сторони, щоб офіційна особа діяла або утримувалася від дій щодо виконання службових обов'язків, щоб отримати чи зберегти ділову або іншу неправомірну вигоду під час проведення міжнародного бізнесу». У коментарях до *Конвенції ОЕСР про боротьбу з хабарництвом* (параграф 9) пояснюється, що платежі «невеликого «сприяння» не є платежами, здійсненими «для отримання або збереження бізнесу або іншої неправомірної вигоди» в значенні параграфу 1 і, відповідно, також не є правопорушенням. Такі виплати, які в деяких країнах є спрямовані на те, щоб спонукати державних службовців виконувати свої функції, такі як видача ліцензій або дозволів, як правило, є незаконними в відповідній іноземній країні. Інші країни можуть і повинні боротися з цим корозійним явищем за допомогою таких засобів як підтримка програм належного врядування. *Рекомендація щодо боротьби з хабарництвом* (розділ XIV.i) пропонує, що уряди «зобов'язуються періодично переглядати свою політику та підхід до невеликих виплат за сприяння, щоб ефективно боротися з цим явищем».

підприємствам, а також бізнес-організаціями та професійними асоціаціями, а також висвітлює передову практику для забезпечення ефективності своїх програм або заходів внутрішнього контролю, етики та комплаєнсу для запобігання та виявлення іноземного хабарництва, включаючи захист осіб, які повідомляють. Воно є гнучке і призначене для адаптації підприємствами, зокрема малими та середніми, відповідно до їхніх індивідуальних обставин, включаючи їх розмір, тип, юридичну структуру, а також географічне та промислове розташування, сектор діяльності, а також юрисдикційні та інші основні правові принципи, згідно з якими вони працюють. Крім того, для цілей цих *Керівних принципів* внутрішній контроль, програми етики та відповідності або заходи, пов'язані з корупцією, повинні також включати проведення належної обачності на основі оцінки ризиків відповідно до рекомендації, викладеної в розділі II.

90. Колективні дії та значуща взаємодія з місцевими та міжнародними організаціями громадянського суспільства, бізнесом, професійними асоціаціями та міжнародними організаціями також можуть допомогти підприємствам краще розробляти та впроваджувати ефективну антикорупційну політику та пом'якшувати її корупційні ризики, які одне підприємство не може зменшити окремо.

91. Конвенція ООН проти корупції (UNCAC), яка набула чинності 14 грудня 2005 року встановлює широкий спектр стандартів, заходів і правил боротьби з корупцією. За UNCAC, держави-учасниці зобов'язані заборонити своїм посадовим особам отримувати хабарі та своїм підприємствам від підкупу національних державних службовців, а також іноземних державних службовців і посадових осіб публічних міжнародних організацій, а також розглянути питання про заборону приватного хабарництва. UNCAC і *Конвенція ОЕСР про боротьбу з хабарництвом* є взаємопідтримуючими та доповнюючими.

92. Важливим елементом для вирішення проблеми попиту на хабарництво є ефективна практика управління запобігання схилению підприємств до хабарів. Допомогати повинні як уряд країни, так і уряд країни перебування підприємства, які стикаються з вимаганням хабарів або іншими формами корупції, підвищують обізнаність і надають навчання для відповідних державних службовців, розглядають питання про заохочення ініціатив колективних дій з приватними та державними представників сектору, а також організацій громадянського суспільства та, у разі необхідності, зобов'язуються вчинити скоординовані дії щодо вимагання та отримання хабара. Інструкції з належної практики щодо окремих статей Конвенції в Додатку II *Рекомендації щодо боротьби з хабарництвом* стверджують, що *Конвенцію ОЕСР про боротьбу з хабарництвом* слід застосовувати таким чином, щоб вона не забезпечувала захист або виняток, коли іноземний державний службовець вимагає хабар. Крім того, UNCAC вимагає криміналізації вимагання хабара місцевими державними службовцями.

## VIII. Інтереси споживачів

Під час роботи зі споживачами підприємства повинні діяти відповідно до чесного бізнесу, маркетингу та рекламної практики та мають вживати всіх розумних заходів для забезпечення якості та надійності товарів і послуг, які вони надають. Зокрема, вони повинні:

1. Переконатися, що товари та послуги, які вони надають, відповідають усім узгодженим або передбаченим законом стандартам щодо здоров'я та безпеки споживачів, у тому числі ті, що стосуються попереджень про здоров'я та інформації про безпеку, і не становлять необґрунтованого ризику для здоров'я чи безпеки споживачів під час передбачуваного використання або передбачуваного неналежного використання або неправильного використання.
2. Надати точну, перевірену та чітку інформацію, достатню для того, щоб споживачі могли зробити обґрунтовані рішення, включаючи інформацію про ціни та, де це необхідно, вміст, безпечне використання, атрибути навколишнього середовища, технічне обслуговування, зберігання, утилізацію товарів і послуг, а також відповідні відомості про електронну комерцію, такі як питання конфіденційності та інформація про доступне вирішення спорів і варіанти відшкодування. Інформація повинна бути подана зрозуміло і доступним способом, використовуючи зрозумілу мову, враховуючи також потреби доступності для споживачів з обмеженими можливостями. Там, де це можливо, цю інформацію слід надавати таким чином, що полегшує можливість споживачів порівнювати продукти.
3. Надати споживачам доступ до чесного, легкого у використанні, своєчасного та ефективного позасудового механізму вирішення спорів та відшкодування без зайвих витрат чи тягаря.
4. Не робити заяв чи упущень, а також не брати участі в будь-яких інших діях, які є оманливими, оманливі, шахрайські, несправедливі або іншим чином підривають вибір споживача таким чином, що завдає шкоди для споживачів або конкуренції.
5. Підтримувати зусилля щодо просування освіти споживачів у сферах, які стосуються їхньої господарської діяльності, з метою, серед іншого, покращення здатності споживачів: i) приймати обґрунтовані рішення, що включають комплексні товари, послуги та ринки, ii) краще розуміти економічні, екологічні та соціальні впливи їхніх рішень та iii) підтримувати стале споживання.
6. Захищати конфіденційність споживачів, забезпечуючи, щоб практики підприємства щодо збору та використання даних споживачів були законними, прозорими та чесними, дозволяли споживачам брати участь, вибирати та приймати усі розумні заходи для забезпечення безпеки персональних даних, які вони збирають, зберігають, обробляють або поширюють.
7. Повністю співпрацювати з державними органами для запобігання та боротьби з практиками образливого або оманливим маркетингу (включаючи оманливу рекламу та комерційне шахрайство), а також для зменшення або запобігання серйозним загрозам громадському здоров'ю та безпеці або навколишньому середовищу внаслідок споживання, використання або розпорядження їхніми товарами та послугами.

8. Застосовуючи вищезазначені принципи, враховувати і) особливо потреби тих споживачів, хто може відчувати вразливість або не вигідне становище, і ii) конкретні проблеми, які електронна комерція може представляти для споживачів.

## Коментар до Розділу VIII: Інтереси споживачів

93. Розділ *Керівних принципів* про інтереси споживачів спирається на роботу Комітету ОЕСР з питань споживчої політики та Комітету з фінансових ринків, відповідні стандарти ОЕСР у сфері захисту прав споживачів, а також роботи інших організацій, у тому числі Міжнародної палати з комерції, Міжнародної організації зі стандартизації та ООН, включаючи екологічну програму ООН (тобто Керівні принципи споживчої політики ООН) та відповідні документи, в т.ч Кодекс реклами та маркетингових комунікацій для глобальної реклами та відповідального маркетингу, Міжнародну торгову палату.

94. У цьому розділі визнається, що задоволеність споживачів і пов'язані з ними інтереси є фундаментальними основами успішної діяльності підприємств. Він також визнає, що споживчі ринки товарів і служби зазнали серйозних змін з часом. Регуляторна реформа, більш відкриті глобальні ринки, розвиток нових технологій, які трансформували цифрові та фінансові послуги та зростання у споживчих послугах були ключовими агентами змін, надаючи споживачам більший вибір і інші переваги, які впливають із більш відкритої конкуренції. Водночас темпи змін і збільшення складності багатьох ринків загалом ускладнило порівняння для споживачів оцінювати товари та послуги. Крім того, демографія споживачів також змінилася з часом. Діти стають все більш значущими силами на ринку, як і зростаюча кількість людей похилого віку. Хоча загалом споживачі краще освічені, багатьом досі не вистачає навичок арифметики та грамотності, що необхідні на сьогоднішньому складнішому ринку, насиченому інформацією. Крім того, є багато споживачів все більший зацікавлених у знанні позиції та діяльності підприємств у широкому спектрі економічних, соціальних та екологічних проблем, а також їх врахування при виборі товарів і послуг.

95. Вступна частина закликає підприємства застосовувати чесну ділову, маркетингову та рекламну практику для забезпечення якості та надійності продукції, яку вони надають. Зазначається, що ці принципи застосовуються як до товарів, так і до послуг.

96. Параграф 1 підкреслює важливість для підприємств дотримання необхідних вимог охорони здоров'я та безпеки і важливість для них надання споживачам адекватної інформації про здоров'я та безпеку їхньої продукції.

97. Пункт 2 стосується розкриття інформації. Він закликає підприємства надавати інформацію, яка є достатньою для того, щоб споживачі могли приймати обґрунтовані рішення. Способи подання інформації в онлайн-зоні повинні бути адаптовані до засобів доступу споживача. Це включатиме інформацію про фінансові ризики, пов'язані з продуктами, де це доречно. Крім того, в деяких випадках підприємства є юридично зобов'язаними відповідно до законодавства надавати інформацію таким чином, щоб споживачі могли робити прямі порівняння товарів і послуг (наприклад, ціноутворення за одиницю). За відсутності прямого законодавства підприємства під час роботи зі споживачами заохочуються подавати інформацію таким чином, щоб полегшити порівняння товарів і послуг і дозволити споживачам легко визначити, якою буде загальна вартість продукту. Слід зазначити, що те, що вважається «достатнім», може змінюватися з часом, і підприємства повинні відповідально реагувати на ці зміни. Будь-який товар, екологічні чи соціальні заяви, які роблять підприємства, повинні ґрунтуватися на належних доказах і, якщо це застосовно, належних випробуваннях і верифікації. Претензії



можуть стосуватися способу виробництва продукту чи послуги та до атрибутів самого продукту чи послуги. Враховуючи зростаючий інтерес споживачів до екологічних і соціальних питань та сталого споживання, інформація повинна бути надана, у відповідних випадках, щодо екологічних або соціальних атрибутів продуктів і послуг. Це може включати інформацію про енергоефективність і ступінь придатності до переробки, довговічності та можливість ремонту продуктів, атрибути стійкості фінансових продуктів і послуг або, наприклад, в у випадку харчових продуктів, інформацію про сільськогосподарську практику або харчові властивості.

98. Споживачі все більше враховують ділову поведінку під час рішення про здійснення покупок. Тому підприємствам рекомендується надавати інформацію про ініціативи, які вони реалізували щоб інтегрувати соціальні та екологічні проблеми у свою бізнес-операцію та іншим чином

підтримувати стале споживання. Розділ III *Керівних принципів* щодо розкриття інформації є доречним у цьому відношенні. Тому підприємства заохочуються повідомляти заяви про цінності або заяви про ділову поведінку для громадськості, включаючи інформацію про соціальну, етичну та екологічну політику підприємства та інші кодекси поведінки, яких зобов'язується підприємство. Підприємствам пропонується зробити цю інформації доступною простою мовою та гарантувати точність будь-яких тверджень щодо екологічної або соціальної продуктивності. Зростання кількості підприємств, що подають звітність за цими напрямками та адресної інформації для споживачів буде вітатися.

99. Параграф 3 відображає формулювання, які використовуються в *Рекомендаціях щодо вирішення споживчих спорів та відшкодування* [[OECD/LEGAL/0356](https://www.oecd.org/legal/0356)]. Рекомендація встановлює основу для розробки ефективних підходів до розгляду скарг споживачів, включаючи серію заходів, які може вжити індустрія у цьому відношенні. Зазначається, що механізми, які налагодили багато підприємств для врегулювання споживчих скарг допомогли підвищити довіру споживачів і їхнє задоволення. Ці механізми можуть надавати більш практичні рішення для скарг, ніж судові позови, які можуть бути дорогими, складними та забирати багато часу для всіх залучених сторін. Проте, щоб ці несудові механізми були ефективними, споживачі мають бути поінформовані про їх існування, і їм було б корисно отримати вказівки щодо того, як подавати скарги, особливо коли позови стосуються транскордонних або багатовимірних операцій.

100. Пункт 4 стосується оманливої, недостовірної, шахрайської та іншої нечесної комерційної практики. Така практика може спотворити ринки за рахунок як споживачів, так і відповідальних підприємств і її слід уникати.

101. Параграф 5 стосується споживчої освіти, яка набула більшого значення із зростаючою складністю багатьох ринків і продуктів. Уряди, споживчі організації та багато інших підприємств визнали, що це спільна відповідальність і що вони можуть відігравати важливу роль у цьому відношенні. Труднощі, з якими стикаються споживачі при оцінці складних продуктів у фінансовому плані та інші сфери підкреслили важливість співпраці зацікавлених сторін для просування освіти, спрямованої на покращення прийняття рішень споживачами.

102. Пункт 6 стосується персональних даних. Збільшення збору та використання персональних даних підприємств можуть створювати великі ризики для конфіденційності споживачів та їх добробуту. Тому охорона особистих даних споживачів, включаючи безпеку даних, має велике значення.

103. Параграф 7 підкреслює важливість співпраці підприємств з державними органами для надання допомоги у ефективнішому запобіганню оманливим маркетинговим практикам і боротьбі з ними. Також вимагається співпраця щоб зменшити або запобігти ризикам для здоров'я та безпеки населення та навколишнього середовища. Це включає пов'язані з цим ризики з розпорядженням товарами, а також їх споживанням і використанням. Це свідчить про визнання важливості розгляду та управління ризиками для безпеки продукції протягом усього терміну служби, зокрема на етапі проектування, виробництва, розповсюдження, використання та утилізації.

104. Пункт 8 закликає підприємства врахувати ситуації вразливих і знедолених споживачів, коли вони продають товари та послуги. Незахищені або вразливі споживачі – це окремі споживачі або категорії споживачів, які через особистісні характеристики або обставини

(наприклад, вік, розумові чи фізичні здібності, освіта, дохід, мова чи віддаленість) стикаються з особливими труднощами в роботі на сучасних інформаційно-насичених глобалізованих ринках. Абзац також підкреслює зростаючу важливість мобільної та інших форм електронної комерції на глобальних ринках. Переваги, які надає така торгівля, значні та зростають. Але є й ризики для шкоди споживачу. Уряди витратили багато часу на вивчення способів забезпечення споживачів доступністю прозорого та ефективного захисту, який у випадку електронної комерції є не меншим, ніж рівень захисту, що надається в більш традиційних формах торгівлі. Тому важливо, щоб підприємства вжили заходів щоб зменшити ризики електронної комерції, щоб рівень захисту був не нижчим, ніж той, що забезпечується більш традиційними формами торгівлі.

## IX. Наука, технології та інновації

Наукові дослідження та технологічні інновації підвищили продуктивність у всіх секторах, а також здатність підприємств для проведення належної обачності та сприяння сталому розвитку. Підприємства повинні, коли належно, сприяти розвитку місцевого та національного інноваційного потенціалу. В контексті розробки, фінансування, продажу, ліцензування, торгівлі та використання технологій, включаючи збір та використання даних, а також наукові дослідження та інновації, підприємства повинні дотримуватися Керівних принципів і виконувати відповідні національні закони та вимоги, включаючи вимоги до конфіденційності та захисту даних, а також експорт регламент контролю. Зокрема, підприємства повинні:

1. Проводити належну обачність на основі оцінки ризиків, як описано в Розділі II, щодо фактичних і потенційних несприятливих впливів, пов'язаних з наукою, технологіями та інноваціями.
2. Застосовувати, де це можливо, під час своєї господарської діяльності методи, які дозволяють добровільну, безпечну, надійну та ефективну передачу технологій і ноу-хау за взаємними умовами, а також покращити доступ до даних і обмін даними для сприяння науковим відкриттям і інноваціям з урахуванням захисту прав інтелектуальної власності, зобов'язання конфіденційності, захист персональних даних, експортний контроль і принципи недискримінації.
3. За необхідності здійснювати діяльність з науково-технічного розвитку в приймаючих країнах Для задоволення потреб місцевого ринку, а також працевлаштування персоналу приймаючої країни в галузі діяльності з розвитку науки і техніки, а також заохочувати та підтримувати їх навчання, беручи до уваги чесність, безпеку та комерційні потреби.
4. При наданні ліцензій на використання прав інтелектуальної власності або в інших випадках добровільно передаючи технологію, робити це на взаємно узгоджених умовах, з відповідними застережними заходами для запобігання та пом'якшення несприятливих впливів, а також у спосіб, який сприяє довгостроковій перспективі сталого розвитку приймаючої країни та поважає нормативні акти з експортного контролю.
5. Якщо це стосується комерційних цілей, розвивати зв'язки з місцевими вищими навчальними закладами, державними дослідницькими установами та брати участь у спільних дослідницьких проектах з місцевою промисловістю або галузевими асоціаціями, включаючи малі та середні підприємства та організації громадянського суспільства. Така співпраця має враховувати ефективне управління ризиками, етичні міркування, проблеми національної безпеки, чинне законодавство та міркування зацікавлених сторін. Повинні також визнавати цінність відкритої науки та поважати гарантії збереження академічних свобод, а також дослідницьку та наукову автономію.
6. Під час збору, обміну та використання даних підвищувати прозорість доступу до даних та домовленості з обміну ними та заохочувати прийняття, протягом усього циклу цінності даних, відповідальні практики управління даними, які відповідають стандартам і зобов'язанням, які застосовуються, широко визнані або прийняті серед Учасників Керівних принципів, включаючи кодекси поведінки, етичні принципи,

правила щодо маніпулювання та примусу споживачів, а також норми конфіденційності та захисту даних.

7. Підприємства повинні підтримувати, відповідно до їхніх обставин, спільні зусилля в відповідних форумах для сприяння відкритому, вільному, глобальному, сумісному, надійному, доступному, прийнятному, безпечному і стійкому Інтернету, у тому числі через дотримання свободи слова, мирних збирань та асоціацій в Інтернеті та відповідно до питань, охоплених *Керівними принципами*.

## Коментар до розділу IX: Наука, технології та інновації

105. Розробка, ліцензування, продаж, торгівля та використання технологій мають глибокий вплив на питання, охоплені Керівними принципами, включаючи сталий розвиток, права людини, економічну участь, якість демократії, соціальну згуртованість, зміну клімату, глобальний бізнес і ландшафт праці, і динаміку ринку. Наукові дослідження та технологічні інновації стимулюють продуктивність у всіх секторах, а також здатність підприємств проводити належну перевірку та сприяти стійкому розвитку, але також може бути пов'язаний із викликами та несприятливими впливами.

106. Враховуючи еволюцію цієї теми та той факт, що вона зачіпає багато питань, обсяг ця глава має бути широкою та інклюзивною, щоб забезпечити її постійну актуальність щодо ризиків, пов'язаних з майбутнім розвитком науки, техніки та інновацій.

107. У глобалізованій економіці, що базується на знаннях, можливість отримати доступ до технологій і даних, і використовувати їх, а ноу-хау має важливе значення для підвищення продуктивності підприємства. Такий доступ також важливий для реалізації загальноекономічних ефектів технічного прогресу, включаючи зростання продуктивності та створення робочих місць в контексті сталого розвитку.<sup>3</sup> Багатонаціональні підприємства є важливим провідником передачі технологій через кордони. Вони можуть сприяти розвитку національного інноваційного потенціалу країни-господаря шляхом генерування, розповсюдження та навіть уможливлення використання нових технологій вітчизняними підприємствами та установами. Науково-дослідна діяльність багатонаціональних компаній та інвестиції в нові технології, добре пов'язані з національною інноваційною системою, можуть сприяти розвитку економіки і соціального прогресу у приймаючих країнах. У свою чергу, розвиток динамічної інноваційної системи в приймаючій країні розширює комерційні можливості для багатонаціональних підприємств.

108. Таким чином, розділ спрямований на сприяння поширенню багатонаціональними підприємствами плодів дослідницько-конструкторської діяльності між країнами, де вони працюють, сприяючи таким чином інноваційному потенціалу приймаючих країн, у межах, накладених економічною доцільністю, питаннями конкурентоспроможності та відповідно до конфіденційності, захисту даних, безпеки, захисту інтелектуальної власності та зобов'язання щодо конфіденційності. У цьому відношенні сприяння поширенню технологій може включати комерціалізацію продуктів і послуг, які включають нові технології, ліцензування інноваційних процесів, найму та навчання науково-технічного персоналу та розвитку науково-дослідної кооперації підприємства. Під час продажу або ліцензування технології слід враховувати не лише положення та умови взаємно погоджено, але багатонаціональні підприємства повинні розглядати довгостроковий розвиток, вплив технологій на навколишнє середовище та суспільство. У своїй діяльності багатонаціональні підприємства можуть створювати і покращувати інноваційний потенціал своїх міжнародних дочірніх компаній, субпідрядників та інших організацій з якими вони мають ділові відносини. Крім того, багатонаціональні підприємства можуть звернути увагу на важливість місцевої наукової та технологічної інфраструктури, як фізичної, так і інституційної. Щодо цього, багатонаціональні підприємства

можуть зробити корисний внесок у формулювання політики урядами приймаючої країни рамок політик, що сприяють розвитку динамічних інноваційних систем.

109. Наука тут розуміється як та, що охоплює, серед інших питань, дослідження та розвідку. Під технологією тут розуміються цифрові технології, нецифрові технології та цифрові послуги, а також цифрові екосистеми, які сприяють їх розвитку та використанню. Інновація тут розуміється як процес розробки нового або вдосконаленого продукту, послуги або процесу з наміром створення їх доступними для потенційних користувачів або запровадження цього у використання підприємством.

110. Дані тут, як і у відповідних Рекомендаціях ОЕСР, розуміються як посилання на записану інформацію у структурованих або неструктурованих форматах, включаючи текст, зображення, звук і відео. Інновації на основі даних і

3

Пункт 7 не зачіпає позиції урядів у сфері електронної комерції у Світовій організації торгівлі (СОТ). Це не має на меті ігнорувати інші важливі інтереси державної політики, які можуть стосуватися використання Інтернету, яке слід було б взяти до уваги. Деякі країни посилалися на Туніський Порядок денний 2005 року для інформаційного суспільства в цьому відношенні.

наука, що інтенсивно використовує дані, має величезні перспективи для вирішення великих суспільних проблем. Ініціативи відкритої науки та доступ до даних мали далекосяжні наслідки для відтворюваності наукових результатів, поширення знань у суспільстві, міждисциплінарного співробітництва, ефективності використання ресурсів, продуктивності та конкурентоспроможності. Потоки даних через кордони мають вирішальне значення для підтримки міжнародної торгівлі, інформації та обміну знаннями для подолання цифрового розриву та сталого розвитку. Пункт 2 посилює ці вигоди, але також визнає ризики крадіжки, а також безвідповідального обміну та використання даних, які може порушити конфіденційність особи та створити потенційну загрозу національній безпеці. Підприємства екосистеми даних, включаючи власників даних, виробників даних і посередників даних, як визначено в *Рекомендації щодо покращення доступу до даних та обміну даними* [OECD/LEGAL/0463], заохочуються розглянути рекомендації щодо відповідального доступу до даних, обміну та використання, як зазначено в цій Рекомендації, що спрямована на забезпечення впровадження заходів з управління ризиками в усьому циклі цінності даних, включаючи заходи, необхідні для захисту конфіденційності, цілісності, безпеки та доступності даних, особливо в контексті управління біологічними даними, такими як ДНК, і під час розкриття даних правоохоронним та іншим державним органам.

111. У пункті 4 очікування щодо підприємств мають бути пропорційними, щоб уникнути термінів і умов, які призводять до непередбачених наслідків. Підприємства також повинні докласти зусиль для ідентифікації ситуації, коли певні суб'єкти можуть прагнути отримати вигоду від передачі технологій з метою неправомірного використання цивільних технологій.

112. Відповідно до Розділу II, характер і обсяг належної обачності щодо несприятливих впливів, пов'язаних з наукою, технологією та інноваціями будуть залежати від обставин конкретної ситуації та волі включати визначення пріоритетів на основі ризику. При цьому слід також враховувати відомі або розумно передбачувані обставини, пов'язані з використанням продукту чи послуги, що надаються відповідно до їх призначення або за умов розумно передбачуваного неналежного використання чи неправильного використання, що може призвести до несприятливих впливів.

113. Підприємства, які беруть участь у розробці нових технологій або нових застосувань існуючих інструментів повинні передбачати, наскільки це можливо, і, якщо це доцільно, розглядати етичні, правові, трудові, соціальні та екологічні проблеми, пов'язані з новими технологіями, одночасно сприяючи відповідальним інноваціям і ведення діалогу та обміну інформацією з місцевими регуляторними органами та представниками працівників. На додаток до та в якості підтримки в реалізації рекомендацій Керівних принципів, підприємствам пропонується розглянути наявні вказівки щодо інноваційного процесу, у тому числі відповідні Стандарти ОЕСР у сфері штучного інтелекту та нейротехнологій, включаючи *Рекомендацію щодо штучного інтелекту* [OECD/LEGAL/0449] та *Рекомендації щодо відповідальних інновацій у нейротехнології* [OECD/LEGAL/0457].

114. Цифрова безпека є спільною відповідальністю всіх зацікавлених сторін, включаючи компанії та клієнтів і уряди. Інциденти цифрової безпеки, такі як несанкціонований доступ до систем або програмного забезпечення, скомпрометовані облікові записи, втрата або крадіжка даних або втручання в ІТ-ресурси можуть завдати шкоди бізнесу, урядам та окремим особам шляхом підриву доступності, цілісності та/або конфіденційності їхніх даних, інформаційних систем та мережі. Підприємства повинні здійснювати управління ризиками цифрової безпеки



таким чином, який узгоджується з іншими розділами Керівних принципів. Принципи конфіденційності за проектом, використання надійного шифрування, дозволи та протоколи керування доступом, а також інші передові практики можуть зменшити загрози та пом'якшити шкоду. Підприємства також повинні враховувати відповідні стандарти ОЕСР у цій сфері даних.

115. У всіх заходах, пов'язаних із залученням дітей та молоді до цифровому середовищі підприємства повинні враховувати, якщо це доцільно, найкращі інтереси дитини як першочергові для розгляду та у своїй належній обачності визначити, як можна поважати права дітей та молоді й благополуччя дітей та молоді можна захищати та сприяти в цифровому середовищі, а також приймати відповідні заходи для цього відповідно до *Рекомендації щодо дітей у цифровому середовищі* [[OECD/LEGAL/0389](#)] та *Рекомендації ОЕСР для постачальників цифрових послуг*.

## Х. Конкуренція

Підприємства повинні:

1. Здійснювати свою діяльність у спосіб, що відповідає всім чинним законам та нормативним актам про конкуренцію, беручи до уваги законодавство про конкуренцію всіх юрисдикцій, у яких діяльність може мати антиконкурентні ефекти.
2. Утримуватися від укладення або виконання антиконкурентних угод між конкурентами, включаючи угоди:
  - a) фіксувати ціни;
  - b) проводити сфальсифіковані пропозиції (тендери за змовою);
  - c) встановлювати обмеження або квоти на виробництво; або
  - d) ділити або розподіляти ринки шляхом розподілу клієнтів, постачальників, територій або напрямків торгівлі.
3. Співпрацювати з розслідуючими органами з питань конкуренції, серед іншого, за умови застосування законодавства та відповідних запобіжних заходів, надаючи відповіді якнайшвидше та повніше, наскільки це можливо на запити інформації та розгляду використання доступних інструментів, таких як відмова від конфіденційності, де це необхідно, для сприяння ефективній та достатній співпраці між розслідувачами влади.
4. Регулярно сприяти усвідомленню співробітниками важливості дотримання всіх застосовних вимог законів і нормативних актів про конкуренцію, і, зокрема, навчання вищого керівництва підприємства щодо питань конкуренції.

### Коментар до розділу Х: Конкуренція

116. Ці рекомендації підкреслюють важливість законів і нормативних актів про конкуренцію для ефективної роботи як на внутрішньому, так і на міжнародному ринках і підтвердити важливість відповідності вітчизняними та міжнаціональними підприємствами цим законам та правилам. Вони також прагнуть забезпечити усі підприємства є в курсі подій, що стосуються масштабів, засобів правового захисту та санкцій щодо законів про конкуренцію та ступінь співпраці між органами з питань конкуренції. Термін «закон про конкуренцію» використовується щоб посилатися на закони, включно з «антитрастовими» та «антимонопольними» законами, які по-різному забороняють: a) антиконкурентні угоди; b) зловживання ринковою владою або домінуванням; c) набуття ринкової влади або домінування засобами, відмінними від ефективного виконання; або d) суттєве зниження конкуренції або значне перешкоджання ефективній конкуренції через злиття або поглинання.

117. Загалом закони та політика щодо конкуренції забороняють: a) жорсткі картелі; b) інші антиконкурентні угоди; c) антиконкурентну поведінку, яка використовує або розширює

домінування на ринку чи ринкову владу; і d) антиконкурентні злиття та поглинання. Відповідно до *Рекомендації щодо ефективних дій проти жорстких картелів* [[OECD/LEGAL/0452](#)], антиконкурентні угоди, зазначені в підпункті а) є жорсткими картелями, але Рекомендація містить відмінності в законодавстві країн-членів, включаючи відмінності в винятках законів або положеннях, які дозволяють винятки або дозволи для діяльності, яка інакше може бути заборонена. Рекомендації в цих Керівних принципах не передбачають, що

підприємствам слід уникати використання таких законодавчо доступних винятків або положень. Категорії b) і c) є більш загальними, оскільки наслідки інших видів угод і одностороння поведінка є більш неоднозначними, і існує менше консенсусу щодо того, що слід вважати антиконкурентним.

118. Метою конкурентної політики є сприяння загальному добробуту та економічному зростанню шляхом стимулювання ринкових умов, в яких визначаються характер, якість і ціна товарів і послуг конкурентними ринковими силами. Окрім користі для споживачів та економіки юрисдикції в цілому, таке конкурентне середовище винагороджує підприємства, які ефективно реагують на попит споживачів. Підприємства можуть сприяти цьому процесу, надаючи інформацію та консультації, коли це уряди розглядають законів і політики, які можуть знизити ефективність або іншим чином знизити конкурентоспроможність ринків.

119. Підприємства повинні знати, що закони про конкуренцію продовжують діяти, і все більш поширеним є те, що закони забороняють антиконкурентну діяльність за кордоном, якщо вони мають шкідливий вплив на внутрішніх споживачів. Крім того, транскордонна торгівля та інвестиції роблять це більш імовірним що антиконкурентна поведінка, яка має місце в одній юрисдикції, матиме шкідливі наслідки в інших юрисдикціях. Тому підприємства повинні брати до уваги законодавство країни, в якій вони працюють, і закони всіх країн, у яких можуть відчутися наслідки їх поведінки.

120. Нарешті, підприємства повинні визнати, що органи з питань конкуренції беруть участь все більше й глибше у співробітництві в розслідуванні та оскарженні антиконкурентної діяльності. Див. загалом: відповідні стандарти OECD у сфері конкурентної політики. Коли конкурентні органи різних юрисдикцій розглядають таку саму поведінку, фасилітація підприємствами співпраці між органами влади сприяє послідовному та обґрунтованому прийнятті рішень і конкурентні засоби правового захисту, а також дозволяє заощадити кошти для урядів та підприємств.

121. У той час як підприємства та спільні ініціативи, до яких вони залучені, повинні проявляти активні кроки для розуміння питань законодавства про конкуренцію в їхній юрисдикції та уникнення діяльності, яка може представляти порушення законодавства про конкуренцію, надійні ініціативи щодо відповідальної ведення бізнесу не є за своєю суттю напрузі з метою законодавства про конкуренцію, і зазвичай співпраця в таких ініціативах не буде порушенням таких законів.

122. Залежно від національного контексту на підприємства може поширюватися законодавство про конкуренцію, при купівлі робочої сили працівників подібним чином, як і при купівлі інших товарів і послуг. У цих випадках важкі санкції можуть бути застосовані у разі змови між роботодавцями щодо заробітної плати (встановлення заробітної плати) та практики найму (наприклад, угоди про заборону браконьєрства та найму). Таким чином, підприємства повинні забезпечити їх дотримання відповідних законів у своїй політиці найму та працевлаштування, а також під час планування злиття та придбання.

## XI. Оподаткування

1. Важливо, щоб підприємства своєчасно робили внесок у державні фінанси приймаючих країн через сплату своїх податкових зобов'язань. Зокрема, підприємства мають дотримуватись і букви, і духу податкового законодавства та правил країн, у яких вони працюють. Відповідати духу закону означає розпізнавання намірів законодавчої влади та дотримання їх. Це не вимагає підприємство здійснити платіж, що перевищує суму, передбачену законодавством відповідно до такої інтерпретації. Дотримання податкового законодавства включає такі заходи, як надання у відповідні органи своєчасну інформацію, яка є актуальною або вимагається законом для цілей правильного визначення податків, що мають бути нараховані у зв'язку з їхньою діяльністю, і відповідна практика трансфертного ціноутворення за принципом «витагнутої руки».

2. Підприємства повинні розглядати податкове врядування та дотримання податкового законодавства як важливі елементи своєї системи нагляду та більш широких систем управління ризиками. Зокрема, ради компаній мають запровадити податок стратегії управління ризиками для забезпечення фінансових, регуляторних і репутаційних ризиків, пов'язаних з оподаткуванням, повністю ідентифіковані та оцінені.

### Коментар до розділу XI: Оподаткування

123. Корпоративне громадянство у сфері оподаткування передбачає, що підприємства повинні дотримуватись букви та духу податкових законів і правил у всіх країнах, у яких вони працюють, з якими співпрацюють органи влади та надавати їм доступ до інформації, яка є актуальною або вимагається законом. Підприємство відповідає духу податкового законодавства та правил, якщо вживає розумних заходів для визначення наміру законодавчого органу та тлумачить ці податкові правила відповідно до цього наміру в світлі мови закону та відповідної, сучасної законодавчої історії. Транзакції не повинні бути структуровані у спосіб, який матиме податкові результати, несумісні з основними економічними наслідками операції, якщо не існує спеціального законодавства, призначеного для досягнення такого результату. В даному випадку підприємство має обґрунтовано вважати, що операція структурована таким чином, що забезпечує податковий результат для підприємства, що не суперечить намірам законодавця.

124. Дотримання податкового законодавства також передбачає співпрацю з податковими органами та надання їм інформації вони вимагають для забезпечення ефективного та справедливого застосування податкового законодавства. Така співпраця повинна включати своєчасне та повне реагування на запити компетентного органу щодо надання інформації відповідно до положень податкової угоди або угоди про обмін інформацією. Однак це зобов'язання надавати інформацію не є без обмежень. Зокрема, *Керівні принципи* встановлюють зв'язок між інформацією, яку слід надати, та її актуальністю для забезпечення виконання чинного податкового законодавства. Це визнає необхідність збалансувати навантаження на бізнес у зв'язку з дотриманням чинного податкового законодавства та

потребу для того, щоб податкові органи мали повну, своєчасну та точну інформацію, щоб вони могли забезпечити виконання своє податкове законодавство.

125. Слід відобразити зобов'язання підприємств щодо співпраці, прозорості та дотримання податкового законодавства у системах, структурах і політиках управління ризиками. У випадку підприємств, які мають правову форму корпорації, правління корпорацій мають змогу наглядати за податковими ризиками кількома способами. Наприклад, корпоративне правління повинні активно розробляти відповідні принципи податкової політики, а також запроваджувати внутрішній податковий контроль так, щоб дії керівництва узгоджувалися з поглядами правління щодо податкових

ризиків. Рада має бути проінформована про всі потенційно значні податкові ризики та відповідальність має бути покладено на виконання функцій внутрішнього податкового контролю та звітування перед правлінням. Комплексний стратегія управління ризиком, яка включає податки, дозволить підприємству не тільки діяти як добросовісне підприємство а й для ефективного управління податковими ризиками, які можуть допомогти уникнути серйозних фінансових, регуляторних та репутаційних ризиків для підприємства.

126. Податкова прозорість підтримує цілісність податкової системи країни та є важливим засобом забезпечення та демонстрації дотримання підприємствами букви та духу податкового законодавства. Член багатонаціональної групи підприємств в одній країні може мати широкі економічні відносини з її членами тієї ж багатонаціональної групи підприємств в інших країнах. Такі відносини можуть вплинути на податкові зобов'язання кожної зі сторін. Відповідно, податковим органам може знадобитися інформація з-за меж їх юрисдикції щоб мати можливість оцінити ці відносини та визначити податкові зобов'язання члена багатонаціональної групи підприємств у своїй юрисдикції. Знову ж таки, інформація, яка буде надана, є обмежена цим, який має відношення до або вимагається законом для запропонованої оцінки цих економічних відносин для мети визначення правильного податкового зобов'язання члена багатонаціональної групи підприємств. Багатонаціональні підприємства повинні співпрацювати у наданні такої інформації. Низка дій в *Проекті ОЕСР/Великої двадцятки щодо розмивання податкової бази та переміщення прибутку (BEPS)* спрямоване на підвищення прозорості, наприклад, підготовка та обмін звітами по країнах (BEPS Дія 13), обов'язковий спонтанний обмін відповідною інформацією щодо рішень щодо платників податків (Захід 5 щодо BEPS) і правила обов'язкового розкриття інформації щодо схем агресивного податкового планування (BEPS Дія 12).

127. Трансфертне ціноутворення є особливо важливим питанням для корпоративного громадянства та оподаткування. Різке зростання світової торгівлі та прямих транскордонних інвестицій (і важливу роль, яку відіграють у цьому торгівля та інвестиції багатонаціональних підприємств) означає, що трансфертне ціноутворення є суттєвим визначальним фактором податкових зобов'язань членів багатонаціональної групи підприємств, оскільки це істотно впливає на поділ бази оподаткування між країнами, в яких працює багатонаціональне підприємство. Принцип довжини витягнутої руки, який включено як до Типової податкової конвенції ОЕСР, так і до Типової моделі ООН про подвійне оподаткування, Конвенція між розвиненими країнами та країнами, що розвиваються, є міжнародно визнаними стандартами для регулювання прибутків між асоційованими підприємствами. Застосування принципу витягнутої руки уникає невідповідного переміщення прибутків або збитків і мінімізує ризики подвійного оподаткування. Його правильне застосування вимагає від багатонаціональних компаній співпрацювати з податковими органами та надавати всю наявну інформацію передбачену законом щодо вибору методу трансфертного ціноутворення, прийнятого для міжнародні операції, здійснені ними та їх пов'язаними сторонами. Визнається, що визначальним чи адекватно трансфертне ціноутворення відображає стандарт (або принцип) витягнутої руки, часто важко і те, і інше для багатонаціональних підприємств і для податкових адміністрацій і що його застосування не є точною наукою.

128. Комітет з фіскальних питань ОЕСР проводить постійну роботу з розвитку рекомендації щодо забезпечення того, щоб трансфертне ціноутворення відображало принцип «витягнутої руки». Його робота призвела до публікації в 1995 році *Рекомендацій ОЕСР з трансфертного ціноутворення для багатонаціональних компаній і оподаткування адміністрацій*

*(Рекомендації ОЕСР щодо трансфертного ціноутворення), яка була предметом Рекомендації щодо Визначення трансфертного ціноутворення між асоційованими підприємствами [OECD/LEGAL/0279] (члени багатонаціональної групи підприємств зазвичай підпадають під визначення асоційованих підприємств). Рекомендації ОЕСР щодо трансфертного ціноутворення постійно оновлюються, щоб відобразити глобальні зміни економіки та досвіду податкових адміністрацій і платників податків у сфері трансфертного ціноутворення. Важливо, Рекомендація Ради була переглянута в 2017 році, щоб відобразити схвалення Радою BEPS пакету для посилення впливу та актуальності Рекомендацій щодо трансфертного ціноутворення за межами членства ОЕСР, а також для забезпечення більшої ясності та правової визначеності для урядів і платників податків щодо статусу майбутніх переглядів Рекомендацій щодо трансфертного ціноутворення шляхом підтримки їх своєчасного впровадження. Принцип довжини рук, оскільки він застосовується до розподілу прибутків постійних представництв для цілей визначення податкових прав приймаючої держави відповідно до податкової угоди був предметом розгляду Рекомендації Ради ОЕСР, прийнятої в 2008 році.*



129. *Рекомендації ОЕСР щодо трансфертного ціноутворення* зосереджені на застосуванні принципу витягнутої руки щоб оцінити трансфертне ціноутворення асоційованих підприємств. Рекомендації ОЕСР щодо трансфертного ціноутворення покликані допомогти податковим адміністраціям (як країн-членів ОЕСР, так і країн, що не є членами) і багатонаціональним підприємствам шляхом визначення взаємозадовільних рішень у випадках трансфертного ціноутворення, тим самим мінімізуючи конфлікт між податковими адміністраціями та транснаціональними компаніями, та уникнути дорогих судових процесів. Багатонаціональним підприємствам рекомендується дотримуватися вказівок *Рекомендації ОЕСР щодо трансфертного ціноутворення*, переглянутих та доповнених, щоб забезпечити, що їх трансфертні ціни відображають принцип витягнутої руки.

130. Узгодженість і послідовність міжнародної податкової архітектури, яка застосовується до транснаціональних компаній групи підприємств було більш широко зміцнено через проект OECD/G20 BEPS. Особливо *Багатостороння конвенція про впровадження заходів, пов'язаних із угодами про оподаткування, з метою запобігання розмиванню податкової бази та заміщення прибутку* [[OECD/LEGAL/0432](#)] полегшує реалізацію низки заходів для боротьби з ухиленням від сплати податків, а також покращити узгодженість міжнародних податкових правил, включаючи мінімальні стандарти для уникнення зловживання угодами та покращення вирішення спорів. Успіх цієї системи залежить від мережі позитивних стосунків, співпраці та взаємності.



Частина II: Процедури впровадження Керівних принципів ОЕСР  
для багатонаціональних підприємств щодо відповідального  
ведення бізнесу

## Рішення Ради про Керівні принципи для багатонаціональних підприємств щодо відповідального ведення бізнесу

**РАДА,**

**БЕРУЧИ ДО УВАГИ** статтю 5 а) Конвенції про Організацію економічного співробітництва та розвитку від 14 грудня 1960 р.;

**БЕРУЧИ ДО УВАГИ Декларацію ОЕСР про міжнародні інвестиції та багатонаціональні підприємства («Декларація»)** [[OECD/LEGAL/0144](https://www.oecd.org/legal/0144/)], до якої члени та країни, що не є членами, приєдналися («Учасники») спільно рекомендують багатонаціональним компаніям, що працюють на їхніх територіях або з них дотримання *Керівних принципів для багатонаціональних компаній щодо відповідального ведення бізнесу («Керівні принципи»)*;

**ВИЗНАЮЧИ**, що оскільки діяльність багатонаціональних компаній поширюється на весь світ, міжнародне співробітництво з питань, що стосуються Декларації, повинно поширюватися на всі країни;

**ВВАЖАЮЧИ** бажаним вдосконалення процедур, за допомогою яких можуть проводитися консультації з питань, на які поширюється дія цих *Керівних принципів*, а також для сприяння ефективності *Керівних принципів*;

**За пропозицією Інвестиційного комітету:**

**ПОСТАНОВЛЯЄ:**

### I. Національні контактні пункти з питань відповідального ведення бізнесу

1. Учасники створюють національні контактні пункти з питань відповідального ведення бізнесу (НКП) для підвищення ефективності *Керівних принципів*. НКП мають такі обов'язки:

- a) Сприяти обізнаності та сприйняттю *Керівних принципів*, у тому числі шляхом відповідей на запити;
- b) Сприяти вирішенню питань, що виникають у зв'язку з реалізацією *Керівних принципів* в конкретних випадках.

Крім того, за необхідності та в координації з відповідними державними установами, НКП також можуть надавати підтримку зусиллям свого уряду щодо розробки, впровадження та сприяння узгодженості політики відповідальному веденню бізнесу.

Бізнес-спільнота, організації працівників, інші неурядові організації та інше зацікавлені сторони повинні бути проінформовані про наявність НКП.

2. НКП у різних Учасниках повинні співпрацювати, якщо виникне така потреба, з будь-якого питання, пов'язаного з *Керівними принципами*, що стосуються їх діяльності. Як загальна процедура, обговорення на національному рівні мають ініціювати перед початком контактів з іншими НКП.

3. НКП повинні регулярно зустрічатися для обміну досвідом і звітувати перед Інвестиційним комітетом.



4. Учасники повинні надати своїм НКП людські та фінансові ресурси, щоб вони могли ефективно виконувати свої обов'язки таким чином, щоб повністю відповідати критеріям ефективності, описаним у Процедурах, що додаються до цього Рішення, враховують внутрішні бюджетні можливості та практику.

5. Учасники повинні проводити періодичні експертні перевірки своїх НКП відповідно до умов, прийнятих Робочою групою з питань відповідального ведення бізнесу (WPRBC).

## II. Інвестиційний комітет та Робоча група з відповідального ведення бізнесу

1. Інвестиційний комітет («Комітет») контролює виконання Декларації про міжнародні інвестиції та багатонаціональні підприємства. WPRBC буде допомагати Комітету в виконання Розділу I Декларації щодо своїх обов'язків щодо *Керівних принципів*.

2. Комітет періодично або на прохання Учасника проводить обмін думками щодо питання, які охоплюються Керівними принципами, та досвід, отриманий у їх застосуванні. Комітет повинен періодично запрошувати бізнес в ОЕСР (BІАС), Консультативний комітет профспілок в ОЕСР (TUAC) («дорадчі органи») та OECD Watch, а також інші міжнародні партнери, щоб висловити свою думку з питань, охоплених *Керівними принципами*. Крім того, можливий обмін думками з ними з цих питань може бути проведено на їх прохання.

3. Комітет взаємодіє з не-Учасниками з питань, охоплених *Керівними принципами*, у порядку сприяння відповідальному веденню в усьому світі відповідно до *Керівних принципів* створювати рівні умови гри. Він також має прагнути до співпраці з не-Учасниками, які мають особливий інтерес до *Керівних принципів* і просування їх принципів і стандартів.

4. Комітет несе відповідальність за роз'яснення *Керівних принципів*. Сторони, які беруть участь у конкретній інстанції, яка викликала запит на роз'яснення, має бути надана можливість висловити свою думку усно або письмово. Комітет не повинен робити висновків щодо поведінки індивідуальних підприємств.

5. Комітет проводить обмін думками щодо діяльності НКП з метою посилення ефективності Керівних принципів та сприяння функціональній еквівалентності НКП.

6. Комітет періодично звітує перед Радою з питань, охоплених *Керівними принципами*. У своєму звіті, Комітет бере до уваги звіти НКП та погляди, висловлені консультантом органів (BІАС і TUAC), OECD Watch, інші міжнародними партнерами та не-Учасниками, якщо це необхідно.

7. Комітет, у співпраці з НКП, проактивно сприяє ефективному дотриманню підприємствами принципів і стандартів, що містяться в *Керівних принципах*. Він, зокрема, має прагнути можливості співпраці з дорадчими органами (BІАС і TUAC), OECD Watch, іншими міжнародними партнерами та іншими зацікавленими сторонами, щоб заохотити позитивний внесок багатонаціональних компаній, у контексті Керівних принципів до економічного, екологічного та соціального прогресу з метою досягнення сталого розвитку, а також допомогти визначити та реагувати на ризики несприятливого впливу, пов'язані з окремими продуктами, регіонами, секторами чи галузі.

### III. Виконання та перегляд рішення

1. Процедури, додані до цього Рішення, викладають очікування, рекомендації та вказівки, які застосовуються до Учасників, НКП, Комітету та WPRBC під час виконання цього Рішення.
2. Це Рішення підлягає періодичному перегляду. Комітет вносить пропозиції щодо цього і WPRBC може розробити та подати такі пропозиції до Комітету.

## Процедури

### I. Національні контактні пункти з питань відповідального ведення бізнесу

Роль національних контактних пунктів з питань відповідального ведення бізнесу (НКП) полягає в сприянні ефективності *Керівних принципів*. НКП працюватимуть у спосіб:

1. видимий,
2. доступний,
3. прозорий,
4. підзвітний,
5. неупереджений і справедливий,
6. передбачуваний, і
7. сумісний з *Керівними принципами*.

Ці принципи разом складають основні критерії ефективності НКП. НКП, враховуючи їх конкретних обставин, буде прагнути до функціональної еквівалентності, тобто всі НКП функціонують в еквівалентному ступені ефективності через досягнення основних критеріїв ефективності.

#### A. Інституційні заходи

Відповідно до цілей функціональної еквівалентності НКП та підвищення ефективності *Керівних принципів*, Учасники мають можливість гнучко організувати свої НКП для відповідності основним критеріям ефективності. Визначаючи інституційні механізми своїх НКП, уряди шукатимуть активної підтримки соціальних партнерів, де це можливо, та інших зацікавлених сторін, а також інших відповідних державних установ.

Відповідно, НКП:

1. Буде складений, організований і забезпечений достатніми ресурсами, щоб забезпечити ефективну основу для ведення справ з широким спектром питань, охоплених Керівними принципами, матимуть доступ до експертних знань з усіх відповідних питань аспектів мандата НКП, діятимуть неупереджено та підтримуватимуть належний рівень підзвітності уряду, що приєднується.
2. Може використовувати різні форми організації для відповідності основним критеріям ефективності та досягнення функціональної еквівалентності, пам'ятаючи про важливість збереження довіри зацікавлених сторін. Наприклад, НКП може складатися з вищого державного службовця або урядового офісу, який очолює старший офіційний; міжвідомчий або міжміністерський орган, що складається з вищих посадових осіб або очолюється ними; тіло складається з представників уряду, бізнес-спільноти, організацій працівників та інших неурядових організацій (багатосторонніх), та/або незалежних експертів. Урядам рекомендується включати представників ділових кіл, робітників організації та інші неурядові організації в консультативні або наглядові органи, коли корисно для допомоги НКП у виконанні його завдань.
3. Буде розвивати та підтримувати змістовні відносини та взаємодіяти з соціальними партнерами, де це можливо, а також представниками бізнес-спільноти, робочих



організацій, неурядових організацій та/або інших зацікавлених сторін, які можуть зробити внесок у ефективність *Керівних принципів*.

## **В. Інформація та просування**

НКП буде:

1. Оприлюднювати *Керівні принципи* та робити їх доступними відповідними засобами, у тому числі через онлайн інформацію, і національними мовами. НКП також повинні сприяти відповідним вказівкам з належної обачності ОЕСР щодо відповідального ведення бізнесу з урахуванням специфіки вказівок як зазначено в Розділі II *Керівних принципів*, Коментар, пункт 15. Відповідні зацікавлені сторони, включаючи потенційних інвесторів (внутрішніх і зовнішніх), повинні бути проінформовані про *Керівні принципи*, за відповідності.
2. Підвищувати обізнаності щодо *Керівних принципів*, процедур його впровадження та самого НКП, у тому числі шляхом співпраці, у відповідних випадках, з відповідними державними установами, бізнес-спільнотою, організаціями працівників, інші неурядовми організаціями та зацікавленою громадськістю.
3. Відповідати на запити щодо *Керівних принципів* та вказівок ОЕСР з належної обачності, а також щодо самого НКП, в тому числі від:
  - a) інших НКП;
  - b) бізнес-спільноти, організацій працівників, інші неурядових організацій та громадськості; і
  - c) урядів не-Учасників.

## **С. Конкретні випадки**

НКП, слугуючи несудовим механізмом розгляду скарг, сприятиме вирішенню питань, які виникають у зв'язку з виконанням *Керівних принципів* у конкретних випадках у послідовний спосіб з основними критеріями ефективності, переліченими в розділі I.A. вище. НКП публікуватимуть інформацію про процедури з розгляду, тобто процедури, яких вони дотримуються при обробці конкретних випадків, які будуть відповідати цим Процедурам. НКП заохочуються консультуватися зі своїми зацікавленими сторонами щодо розвитку їх процедур з розгляду справ. НКП запропонує форум для обговорення та надасть свій досвід щодо *Керівних принципів*, щоб допомогти бізнес-спільноті, організаціям працівників, іншим неурядовим організаціям та іншим зацікавленим особам вирішувати порушені питання ефективним і своєчасним способом і відповідно до чинного законодавства та *Керівних принципів*. Залежно від особливостей кожного випадку ця допомога може включати підтримку конструктивного діалогу, сприяння угодам між сторонами та/або видачу рекомендацій. Цілі такої допомоги можуть включати сприяння реалізації *Керівних принципів* в майбутньому та/або усунення несприятливих впливів у спосіб, який узгоджується з *Керівними принципами*.

Надаючи цю допомогу, НКП:

1. Якщо через характеристики специфічної інстанції йдеться про інші НКП, координувати добросовісно з ними щоб вибрати провідних і допоміжних НКП.
2. Проконсультуватися зі сторонами щодо порушених питань і робити початкову оцінку того, чи ці питання вимагають подальшого вивчення та відповідати залученим сторонам.
3. Якщо на основі початкової оцінки НКП вирішує, що порушені питання вимагають подальшої перевірки, пропонувати добрі послуги, щоб допомогти залученим сторонам

вирішити проблеми. Для цієї мети, НКП консультуватиметься з цими сторонами та, якщо це необхідно:

- a) звертатися за порадою до відповідних органів влади та/або представників бізнес-спільноти, організацій працівників, інших неурядових організацій та відповідних експертів;
- b) проконсультуватися з НКП або НКП будь-якого іншого зацікавленого Учасника або Учасників;
- c) отримати інформацію про подібні конкретні випадки в Секретаріаті або отримати вказівки від WPRBC, якщо він має сумніви щодо тлумачення Керівних принципів. Така інформація і вказівки є консультативними, конфіденційними та залежать від конкретних випадків і не є роз'ясненнями Керівних принципів, які залишаються відповідальністю Комітету згідно з Розділ II.2.c) нижче. Залежно від наявних ресурсів, це має бути надано оперативно, уникаючи зволікань у розгляді справи;
- d) пропонувати та, за згодою залучених сторін, сприяти доступу до консенсусних і неконфліктних засобів, таких як посередництво або примирення, щоб допомогти сторонам у вирішенні питань.

4. Після завершення провадження та після консультацій із залученими сторонами робити результати провадження у відкритому доступі, враховуючи необхідність захисту чутливої ділової та іншої інформації про зацікавлених сторін, шляхом публічної публікації остаточної заяви:

- a) коли НКП вирішує, що порушені питання не вимагають подальшого розгляду заява повинна як мінімум описувати порушені питання, відповідні позиції сторін належним чином, кроки, вжиті НКП для розгляду подання та сторін участь у провадженні та причини рішення НКП;
- b) коли сторони досягли згоди щодо порушених питань. Заява повинна як мінімум описати порушені питання, відповідні позиції сторін, якщо це доречно, кроки прийняті НКП для надання допомоги сторонам і коли було досягнуто згоди. Інформація про зміст угоди буде включено лише в тому випадку, якщо на це погодяться залучені сторони. НКП також може включити рекомендації щодо впровадження *Керівних принципів* у своїй заяві про досягнення угоди, у відповідних випадках;
- c) якщо згоди не досягнуто або якщо сторона не бажає брати участь у розгляді. Ця заява має як мінімум описувати порушені питання, відповідні позиції сторін, причини, за якими НКП вирішив, що порушені питання виправдовують подальше обстеження та кроки, вжиті НКП щодо надання допомоги сторонам, в т.ч відомості про участь сторін у провадженні. НКП також має включати рекомендації щодо впровадження *Керівних принципів*, де це необхідно. У відповідних випадках заява також може містити причини, чому не вдалося досягти згоди. Якщо дозволено чинним законодавством і процедурами розгляду справ НКП, НКП може самостійно, на власний розсуд, викласти свою точку зору у своїй остаточній заяві щодо того, чи дотримувалося підприємство *Керівних принципів*.

НКП повідомить про результати своїх конкретних випадків Комітет і WPRBC вчасно.

5. Прийматиме подальші заходи, якщо це необхідно, після того, як конкретну справу закрито, щодо впровадження рекомендацій або, якщо є угоди, досягнуті сторонами. НКП має опублікувати а наступна заяві будь-які подальші заходи, які НКП має намір здійснити, також повинні бути зазначені в остаточному звіті, включаючи крайні терміни для цього.

6. Діяти прозоро та повідомляти сторонам конкретної інстанції всі важливі факти та аргументи, надані НКП іншими сторонами, зокрема на етапі надання добрих послуг. Однак на обґрунтований запит сторони, наприклад, для захисту конфіденційної інформації та/або інтересів зацікавлених сторін, залучених до конкретного випадку, НКП може зберігати певну інформацію конфіденційно від інших сторін.

7. Повідомляти сторонам, що вони не можуть розголошувати публічно або третій стороні під час або після провадження, факти та аргументи, якими поділилися інші сторони або НКП (у тому числі, якщо це доречно зовнішнім медіатором або посередником) під час провадження, описаного в пунктах 1-5 вище, якщо сторона, яка надає доступ, не погоджується на їх розголошення, такі факти та аргументи вже є в суспільному надбанні, або нерозголошення суперечило б положенням національного законодавства.

8. Якщо проблеми виникають у не-Учасників, вживати заходів для розвитку розуміння пов'язаних проблем, і дотримуватися цих процедур.

9. Протягом усього процесу НКП повинні вживати всіх необхідних заходів у межах своїх можливостей для вирішення ризиків розправи проти учасників конкретної інстанції. Якщо їм стає відомо про фактичний або можливий випадок помсти, НКП повинні, наскільки це можливо, підтримувати відповідну сторону в уникненні та пом'якшенні будь-якої шкоди та зв'язатися з відповідними органами, проконсультувавшись із особою(ми), де це можливо. Уряди також повинні вжити відповідних заходів для захисту НКП та його членів від репресій.

#### **D. Підтримка зусиль уряду щодо сприяння відповідальному веденню бізнесу**

Підвищуючи ефективність Керівних принципів, НКП можуть, у разі необхідності та в координації з відповідними державними установами, підтримувати зусилля свого уряду з розробки, впровадження та сприяння узгодженості політики, спрямованої на сприяння відповідальному веденню бізнесу. Надання або запит на таку підтримку повинно враховувати ресурси та спроможність НКП виконувати свої описані обов'язки у пункті I.1. *Рішення*.

#### **E. Звітність**

1. Кожен НКП щорічно звітуватиме перед Комітетом і WPRBC.
2. Звіти повинні містити інформацію про характер та результати діяльності НКП, у т.ч. конкретних випадках.

#### **F. Експертні оцінки**

Учасники проводитимуть періодичні експертні перевірки своїх НКП, організовані Секретаріатом, як засіб підвищити ефективне впровадження *Керівних принципів*, поділитися кращими практиками та підвищити ефективність НКП і функціональну еквівалентність. Умови проведення періодичних експертних перевірок, включаючи процедури проведення експертних перевірок, тривалість циклу експертної перевірки та механізми фінансування будуть затверджені WPRBC і переглядатимуться в кінці кожного циклу. Перший цикл періодичних експертних перевірок буде запущено лише після того як такі умови були затверджені.

## **II. Інвестиційний комітет, WPRBC та Секретаріат**

1. Комітет, WPRBC та Секретаріат розглядатимуть запити на допомогу від НКП при здійсненні своєї діяльності, в тому числі у разі виникнення сумнівів щодо тлумачення Керівних принципів в конкретних обставинах, кожен відповідно до своїх відповідних обов'язків.

2. Комітет, за сприяння WPRBC, з метою підвищення ефективності *Керівних принципів* та сприяти функціональній еквівалентності НКП:

- a) розглянути річні звіти НКП, описані в розділі ІЕ вище. На основі таких звітів, WPRBC щорічно випускатиме публічний звіт з аналізом діяльності НКП;
- b) розглядає обґрунтоване подання Учасника, дорадчого органу (BІAC або TUAC) або OECD Watch за тим, чи виконує НКП свої обов'язки щодо обробки конкретних випадків. Комітет затвердить відповідь консенсусом. Учасник, чий НКП є суб'єктом обґрунтованого подання, братиме участь у процесі у добрій манері, і очікується, що він приєднається до консенсусу, за винятком виняткових обставин;
- c) розглядає питання про надання роз'яснення щодо тлумачення Керівних принципів на запит Учасника, дорадчого органу (BІAC або TUAC) або OECD Watch. Такий запит може стосуватися чи правильно НКП витлумачив *Керівні принципи* в конкретних випадках, але в таких випадках Комітет не буде робити висновків щодо поведінки окремих підприємств;
- d) надавати рекомендації, якщо це необхідно, для покращення функціонування НКП та ефективності впровадження Методичних рекомендацій. Коли, на основі останніх двох річних звітних циклів і за пропозицією WPRBC Комітет визначає, що НКП має продовжений період часу та без законної причини, явно не працював належним чином згідно з цими Процедурами, він може давати відповідні рекомендації Учаснику та запрошувати його звітувати протягом встановленого терміну, і Комітет може робити це неодноразово, доки не буде задоволений тим, що проблеми були вирішені. Комітет і WPRBC досягнуть рішення з цих питань консенсусом. Учасник, якого НКП стосується, буде добросовісно брати участь у процесі та, як очікується, приєднатися до консенсусу, за винятком виняткових обставин;
- e) співпрацювати з міжнародними партнерами;
- f) взаємодіяти з зацікавленими не-Учасниками з питань, охоплених Керівними принципами та їх впровадження.

3. Комітет і WPRBC можуть шукати та розглядати поради експертів з будь-яких питань, на які поширюються *Керівні принципи*. Для цього Комітет вирішить відповідні процедури.

4. Комітет та WPRBC виконуватимуть свої обов'язки ефективно та своєчасно.

5. У виконанні своїх обов'язків Комітету та WPRBC допомагатимуть Секретаріат, який під загальним керівництвом Комітету та WPRBC та підпорядковується Робочій програмі та бюджету організації:

- a) слугувати центральним пунктом інформації для НКП, які мають запитання щодо просування, тлумачення та впровадження Керівних принципів. Відомості про тлумачення в *Керівних принципах* будуть надані відповідно до IC2.c) вище;
- b) збирати та оприлюднювати – у тому числі шляхом підтримки WPRBC у публікації річного звіту з аналізом діяльності НКП за II. 2. а) вище – відповідна інформація про останні тенденції та нова практика щодо інституційних механізмів НКП, рекламна діяльність та впровадження *Керівних принципів* у конкретних випадках. Секретаріат розробить уніфіковані формати звітності для підтримки створення та ведення

актуальної бази даних за конкретними випадками та проведення регулярного аналізу цих конкретних випадків;

- c) сприяти діяльності з навчання, а також розбудові потенціалу та навчанню, зокрема для НКП нових учасників і нового персоналу НКП щодо *Керівних принципів* та впровадження їх таких процедури, як просування по службі та сприяння примиренню та посередництву;
- d) організувати періодичні експертні перевірки НКП, як зазначено у розділі I.F. вище;
- e) сприяти співпраці між НКП, де це доцільно; і
- f) просувати *Керівні принципи* на відповідних міжнародних форумах і зустрічах і надавати підтримку НКП та Комітет у їхніх зусиллях підвищити обізнаність щодо *Керівних принципів* серед не-Учасників.

### III. Різне

Ці Процедури не створюють додаткових прав чи обов'язків згідно з міжнародним правом.

## Коментарі щодо реалізації Процедур

1. Рішення Ради є зобов'язанням Учасників щодо подальшого впровадження рекомендацій, що містяться в тексті *Керівних принципів*. Процедури додаються до Ради Рішення та окреслюють очікування, рекомендації та інші вказівки для учасників, національного контактного пункту з відповідального ведення бізнесу (НКП), Інвестиційного комітету (Комітет), Робочої групи з відповідального ведення бізнесу (WPRBC) і Секретаріату, не даючи підстав для додаткових прав чи обов'язків за міжнародним правом. Очікування сигналізуються за допомогою «будуть». Рекомендації позначаються словами «мають» або «заохочувати». Керівництво сигналізується «має можливість» чи «може».

2. Рішення Ради встановлює ключові обов'язки Учасників Керівних принципів щодо НКП, підсумовані таким чином:

- Створення НКП та інформування зацікавлених сторін про наявність засобів, пов'язаних із *Керівними принципами*.
- Надання необхідних людських і фінансових ресурсів.
- Дозволяє НКП у різних аспекти співпрацювати один з одним за необхідності.
- Надання можливості НКП проводити регулярні зустрічі та звітувати перед Комітетом.

3. Рішення Ради також встановлює відповідальність Комітету до *Керівних принципів*, в тому числі:

- Організація обміну думками з питань, що стосуються *Керівних принципів*.
- Надання роз'яснень у разі необхідності.
- Проведення обміну думками щодо діяльності НКП.
- Звітування Ради ОЕСР щодо *Керівних принципів*.

4. Інвестиційний комітет є органом ОЕСР, відповідальним за нагляд за функціонуванням *Керівних принципів*. Ця відповідальність стосується не лише Керівних принципів, але й усіх елементів Декларації (Національний інструмент режиму та інструменти про міжнародні інвестиційні стимули та тримування, та суперечливі вимоги). Комітет прагне забезпечити, щоб кожен елемент у Декларацію поважають і розуміють, і що всі вони доповнюють і діють у гармонії один з одним.

5. WPRBC є допоміжним органом Комітету, який несе відповідальність за *Керівні принципи* та Рішення. У Процедурах перелічено кілька способів, якими WPRBC забезпечує допомогу Комітету, в тому числі:

- Розробка умов для періодичних експертних перевірок НКП, нагляд за організацією колегії перевірки Секретаріатом та затвердження звітів про експертну оцінку;
- Надання консультацій для НКП, які мають запитання щодо тлумачення *Керівних принципів* в конкретних обставинах;

- Підготовка відповідей Комітету на обґрунтовані звернення та запити щодо роз'яснення *Керівних принципів*;

- Надання консультацій Комітету щодо надання рекомендацій Учаснику, чийм НКП став явно нефункціональним протягом тривалого періоду часу та без законної причини;
- Підтримка Комітету у розгляді річних звітів НКП та випуску щорічного публічного звіту про діяльність НКП.

6. Відображаючи зростаючу актуальність відповідального ведення бізнесу для не-Учасників, Рішення передбачає залучення та співпрацю з не-Учасниками з питань, які охоплюються *Керівними принципами*. Це положення дозволяє Комітету організовувати спеціальні зустрічі із зацікавленими не-Учасниками для сприяння розумінню стандартів і принципів, що містяться в *Керівних принципах* та процедури їх реалізації. Відповідно до відповідних процедур ОЕСР Комітет також може пов'язувати їх із спеціальними заходами чи проектами з відповідального ведення бізнесу, у тому числі шляхом запрошення їх на свої засідання.

7. Комітет співпрацюватиме з національними контактними пунктами та шукатиме можливості співпраці з дорадчим органами (BIAC і TUAC), OECD Watch та іншими міжнародними партнерами з метою проактивного сприяння ефективній реалізації *Керівних принципів*. Зокрема, в рамках своєї роботи з нагляду за впровадження Декларації Комітет за підтримки WPRBC надасть керівництво і прагнути посилити спроможність бізнесу запровадити належну обачність для відповідального ведення бізнесу, у тому числі в окремих секторах, регіонах і зонах ризику. Він проводитиметься, зокрема, через залучення багатьох зацікавлених сторін та врахування потреб малих і середніх підприємств, у співпраці з НКП. Подальші вказівки для НКП у цьому відношенні наведені в параграфі 21 нижче.

## I. Коментар до процедур для НКП

8. НКП відіграють важливу роль у підвищенні профілю та ефективності *Керівних принципів*. Поки підприємства, які відповідають за дотримання *Керівних принципів* у своїй повсякденній поведінці, уряди та їхні НКП можуть сприяти покращенню ефективного впровадження *Керівних принципів*. До цього часу вони погодилися, що краще керівництво організацією та діяльністю НКП є виправданим, зокрема через регулярні засідання та нагляд Комітету.

9. Багато функцій і заходів у Процедурах Рішення не є новими, але відображають досвід і рекомендації, напрацьованих роками. Роблячи їх явними, очікуване функціонування механізмів реалізації *Керівних принципів* стає більш прозорим. Всі функції тепер викладено у шести частинах Процедур, що стосуються НКП: інституційні заходи, інформація та просування, конкретні випадки, підтримка зусиль уряду щодо просування відповідального ведення бізнесу, звітування та експертні перевірки.

10. Цим шістьом частинам передуює вступний абзац, який визначає основну мету НКП разом із основними критеріями ефективності. Тоді як урядам надається гнучкість у тому як вони організують НКП, усі НКП повинні функціонувати з еквівалентним ступенем ефективності, що визначається як «функціональна еквівалентність». Функціональна еквівалентність має вирішальне значення для ефективного внеску всього НКП мережу для *впровадження Керівних принципів*, зокрема щодо повного залучення всіх НКП у механізмі конкретного екземпляра. Така участь усіх НКП є важливою для довіри зацікавлених сторін і повної ефективності НКП у всіх сферах. Усі НКП, кожен у світлі своїх особливих обставин, будуть прагнути до функціональної еквівалентності через досягнення основних критеріїв ефективності, описаних



нижче, під час виконання своїх обов'язків, що також допоможе Комітету та WPRBC у експертних оцінках та в обговоренні поведінки НКП.

**Основні критерії ефективності для функціональної еквівалентності в діяльності НКП:**

**а. Видимі.**

Відповідно до Рішення, Учасники погоджуються встановити НКП, які легко ідентифікувати зацікавленим сторонам та відповідним державним установам всередині та за межами своєї країни, а також інформувати бізнес-спільноту, трудові організації та інші зацікавлені сторони, в т.ч. НУО, про наявність об'єктів, пов'язаних з НКП у реалізації *Керівних принципів*. Як основний крок у цьому відношенні, НКП матимуть комплексний веб-сайт або веб-сторінку. Очікується, що уряди публікуватимуть інформацію про свої НКП, наприклад про їхнє розташування в уряді, інституційні механізми та процедури розгляду справ, а також брати активну роль у просуванні *Керівних принципів*, які можуть включати рекламні заходи та матеріали про інструменти. Ці заходи чи матеріали можуть бути підготовлені у співпраці з бізнесом, працівниками, НУО та іншими зацікавленими сторонами, хоча не обов'язково з усіма групами кожного разу.

#### **b. Доступні.**

Легкий доступ до НКП важливий для їх ефективного функціонування. Це включає полегшення доступу через бізнес, профспілки, громадські організації та інших представників громадськості. НКП повинні реагувати на всі законні запити на інформацію, а також зобов'язуються ефективно та своєчасно розглядати конкретні випадки. НКП не стягуватимуть комісію за подання, а вимоги щодо подання справи будуть чітко сформульовані, легкодоступні та не надто обтяжливі. У відповідних ситуаціях і відповідно до часу та бюджету НКП, НКП можуть також надавати неупереджену та справедливу допомогу залученим сторонам. Така допомога може стосуватися, наприклад, використання мов і перекладів, інструкції щодо подання прийнятної заяви та участі в посередництві, що забезпечує гнучкість щодо термінів або доступні варіанти участі у процесі, наприклад приміщення для віддалених зустрічей.

#### **c. Прозорі.**

Прозорість є важливим критерієм щодо внеску в інше ядро критеріїв ефективності, а також у здобутті довіри зацікавлених сторін, сторін конкретних інстанцій і широкої громадськості. Таким чином, як загальний принцип і з урахуванням чинного законодавства, діяльність НКП буде прозорою. Наприклад, публікація щорічних звітів НКП для ОЕСР може демонструвати прозорість. Проте в окремих випадках НКП може встановити конфіденційність певних аспектів провадження, відповідно до Розділу ІС6.-7. З Процедур та відповідних коментарів.

#### **d. Підзвітні.**

З огляду на їхню роль у покращенні профілю *Керівних принципів* та їхній потенціал допомоги в управлінні складними питаннями між підприємствами та суспільством, у якому вони працюють – НКП звітуватимуть про свою діяльність. На національному рівні, парламенти, уряди, дорадчі органи НКП там, де вони існують, а також зацікавлені сторони можуть зіграти певну роль у наданні зворотного зв'язку на діяльність НКП і виступати джерелом безперервного навчання для покращення продуктивності НКП. Щорічні звіти та регулярні зустрічі НКП, діяльність із взаємонавчання та експертні оцінки нададуть можливість поділитися досвідом і заохотити «найкращі практики» щодо НКП. Комітет і WPRBC також проведуть обмін думками та досвідом, де можна оцінити ефективність діяльності НКП.

#### **е. Неупереджені і справедливі.**

Неупередженість і справедливість є передумовами для постійної довіри зацікавлених сторін, сторін конкретних інстанцій і широкої громадськості. Відповідно, уряди організовуватимуть свої НКП у спосіб, який дозволяє їм діяти та сприйматися як такі. НКП забезпечуватимуть неупередженість вирішення конкретних випадків, у тому числі шляхом активного пошуку запобігання та усунення потенціальних або передбачуваних конфліктів інтересів будь-якої особи, яка відіграє певну роль від імені НКП у наданні допомоги сторонам з вирішенням питань, порушених у конкретній інстанції. НКП також повинні прагнути це забезпечити, зокрема, за допомогою чітких і доступних процедур розгляду справ, де сторони можуть

брати участь у процесі на чесних і справедливих умовах, наприклад, прагнучи забезпечити, що дисбаланс влади і ресурсів не заважає сторонам ефективно брати участь у процесі, або шляхом забезпечення розумного доступу до джерел інформації, що стосується процедури.

#### **f. Передбачувані.**

Діяльність НКП надаватиме чітку та загальнодоступну інформацію про їхню роль та процедури, яких вони дотримуються під час виконання своїх обов'язків, зокрема під час вирішення конкретних справ. Області, де така інформація повинна бути надана, включають:

- надання добрих послуг,
- етапи конкретного інстанційного процесу, включаючи орієнтовні часові рамки та критерії для початкової оцінки,
- очікування добросовісності та конфіденційності,
- характер процесу та його можливі наслідки, а також
- роль, яку можуть відігравати НКП у моніторингу виконання домовленостей, досягнутих між сторони або рекомендацій, зроблених НКП.

НКП регулярно публікуватимуть процедури розгляду справ, складені зрозумілими та доступними термінами та регулярно інформувати інформувати сторони в конкретних випадках про хід розгляду справи, особливо коли орієнтовні часові рамки, викладені в параграфах 51 і 52 нижче, необхідно продовжити.

#### **g. Сумісні із Керівними принципами.**

НКП працюватимуть у спосіб, який сумісний із Керівними принципами. При обробці специфічних справ, наприклад, це, зокрема, означає роботу зі сторонами, щоб уникнути будь-якої ситуації, коли угоди суперечить Керівним принципам або якщо процедури розгляду справ несумісні з Процедурами.

### **Інституційні заходи**

11. Інституційні механізми НКП дозволять НКП відповідати основним критеріям ефективності, зберегти довіру соціальних партнерів, де це можливо, та інших зацікавлених сторін, а також сприяння поширенню громадського профілю Керівних принципів. Рішення та Процедури надають Учасникам гнучкість у прийнятті рішень щодо інституційних механізмів своїх НКП, визначаючи деякі з різних можливих варіантів. Вони також перераховують мінімальні функції, необхідні для задоволення цих очікувань, наприклад, залучення вищого керівництва, наявність достатньої кількості кадрів і фінансові ресурси, та достатній доступ до експертних знань з питань, охоплених *Керівними принципами*. Уряди мають можливість використовувати іншу назву для своїх НКП відповідно до національного контексту. Щоб зміцнити довіру до НКП, уряди повинні консультиватися із зацікавленими сторонами щодо рішень, які можуть бути суттєво впливати на інституційні механізми НКП.

12. Незалежно від структури, обраної урядами для своїх НКП, їх заохочують до створити консультативні або наглядові органи з багатьма зацікавленими сторонами, де це буде корисно, щоб допомогти НКП у виконанні їхніх завдань.

13. Адекватні ресурси є важливими для ефективності та авторитету НКП. Рішення вимагає, щоб Учасники надали своїм НКП людські та фінансові ресурси, необхідні для НКП щоб ефективно виконувати свої обов'язки таким чином, щоб повністю відповідати критеріям ефективності. Учасники заохочуються надавати такі ресурси НКП у рамках спеціального бюджету, де доцільно. У разі ротації персоналу учасники повинні забезпечити наступність. Це може включати надання належного навчання новому персоналу, за потреби та за підтримки Секретаріату, та збереження інституційної пам'яті.

14. НКП, незалежно від їхнього складу, розвиватимуть і підтримуватимуть змістовні стосунки та взаємодіятимуть з представниками відповідних державних установ, бізнес-спільноти, організацій працівників, іншими неурядовими організаціями та іншими зацікавленими сторонами щоб отримати активну підтримку та довіру зацікавлених сторін.

## Інформація та просування

15. Функції НКП, пов'язані з інформацією та просуванням, є принципово важливими для покращення профілю та обізнаності про Керівні принципи серед зацікавлених сторін та широкої громадськості, а також для заохочення підприємств діяти відповідно до Керівних принципів та використовувати вказівки ОЕСР щодо належної обачності в цьому.

16. Від НКП вимагається активно просувати Керівні принципи, а також заохочуються просувати вказівки ОЕСР щодо належної обачності, якщо це доречно, зокрема, як рекомендовано в Рекомендаціях Ради щодо такого керівництва та враховуючи специфічну природу Керівних принципів, як зазначено в Розділі II Керівних принципах, параграф коментаря 15. Приклади рекламної діяльності включають надання матеріалів для зацікавлених сторін, або організацію чи участь у заходах з відповідального ведення бізнесу. Події, пов'язані з відповідальним веденням бізнесу, організовані ОЕСР, іншими НКП або відповідними суб'єктами також можуть бути розповсюдженими. Промоційна діяльність НКП та відповідна інформація повинні бути легкодоступними, доступними онлайн та іншими відповідними засобами, у тому числі національними мовами. Посилання на Керівні принципи і вказівки ОЕСР з належної обачності щодо відповідального ведення бізнесу на веб-сайті НКП мають бути включені. Версії англійською та французькою мовами будуть доступні в Секретаріаті ОЕСР.

17. У відповідних випадках НКП намагатимуться запропонувати вищезазначені заходи та інформацію справедливим чином для різноманітного та репрезентативного кола відповідних зацікавлених сторін. Процедури зазначають потенційних інвесторів, як внутрішніх, так і зовнішніх, як приклад. НКП також заохочуються до співпраці з відповідними державними установами і дипломатичними мережами, які можуть виступати важливими підсилювачами для просувати Керівні принципи та інформувати про НКП, у тому числі серед зацікавлених сторін в інших країнах. Залежно від контексту та ресурсів НКП можуть допомогати плануванню зацікавлених сторін і рекламних планів у збільшенні охоплення та впливу рекламних зусиль НКП.

18. НКП також повинні надавати інформацію про свої обов'язки та діяльність у світлі основних критеріїв ефективності. НКП повинні популяризувати свою роль у конкретних випадках серед відповідних зацікавлених сторін, включаючи, де це можливо та доречно, потенційних заявників з конкретних випадків. Це має включати інформацію про процес, якого сторони повинні дотримуватися, надаючи або відповідаючи на конкретний випадок, консультації щодо інформації, яку необхідно подати в конкретну інстанцію, вимоги до сторін, що беруть участь у конкретних випадках, включаючи конфіденційність, а також процеси та орієнтовні часові рамки, яких буде дотримуватися НКП.

19. У своїх зусиллях щодо підвищення обізнаності про Керівні принципи, НКП співпрацюватимуть із різними організаціями та окремими особами, у тому числі, за необхідності, відповідними державними установами, бізнес-спільнотою, організаціями працівників, неурядовими організаціями та іншими зацікавленими сторонами. Такі організації мають значну зацікавленість у популяризації Керівних принципів, а їхні інституційні мережі забезпечують можливості для просування, які, якщо їх використовувати з цією метою, значно посилять зусилля НКП у цьому відношенні.

20. Іншою основною діяльністю, яка очікується від НКП, є відповіді на законні запити. Мають три групи було виділено для уваги у зв'язку з цим: i) інші НКП (відображаючи положення в

Рішенні); ii) бізнес-спільнота, організації працівників, інші неурядові організації та громадськість; i iii) уряди не-Учасників.

21. Щоб підтримати Комітет і WPRBC у проактивному сприянні впровадженню Керівних принципів, НКП повинні підтримувати регулярні контакти, включаючи зустрічі, із соціальними партнерами, де застосовно, та іншими зацікавленими сторонами, щоб:

- a) розглядати нові розробки та нові практики щодо відповідального ведення бізнесу;
- b) підтримувати позитивний внесок підприємства можуть зробити в економічний, соціальний та екологічний прогрес;

с) брати участь, де це доречно, у спільних ініціативах для виявлення та реагування на ризики негативних впливів, пов'язаних з окремими продуктами, регіонами, секторами чи галузями.

### **Взаємонавчання**

22. На додаток до внеску в роботу Комітету та WPRBC для підвищення ефективності *Керівних принципів*, НКП будуть брати участь у спільному навчанні. Таке взаємонавчання можна проводити через зустрічі в ОЕСР або через пряме співробітництво між НКП.

### **Експертні оцінки**

23. Експертні оцінки є важливим механізмом підвищення ефективності впровадження *Керівних принципів*, обміну найкращими практиками та сприянню функціональній еквівалентності. Як зазначено в Рішенні, Учасники зобов'язуються проводити періодичні експертні перевірки НКП. Секретаріат організуватиме такі експертні перевірки в рамках нагляду WPRBC. Експертні перевірки оцінюють сильні та слабкі сторони НКП з огляду на виконання свого мандату та основних критеріїв ефективності, визначених у Розділі I Процедур, і за необхідності роблять рекомендації щодо покращення.

24. Модальності періодичних експертних перевірок (процес, тривалість циклу перевірки та механізми фінансування) буде визначено в «Основному шаблоні для експертних перевірок НКП», який буде затверджено консенсусом WPRBC та опубліковано на веб-сайті ОЕСР. WPRBC переглядатиме основний шаблон наприкінці кожного циклу, зокрема для забезпечення надання НКП достатньо часу для підготовки експертних оцінок, що експертні перевірки не становлять непомірного тягаря, є економічно ефективними для урядів і НКП (включаючи НКП-рецензентів) і врахувати робоче навантаження WPRBC та Секретаріату, і що процес відбору для рецензентів НКП гарантує, що всім НКП надається можливість брати участь у групах експертної перевірки. Цикл періодичних експертних перевірок не розпочнеться, доки не будуть визначені умови, схвалені WPRBC.

### **Конкретні випадки**

25. Коли виникають питання, пов'язані з впровадженням *Керівних принципів* у конкретних випадках, від НКП очікується, що вони допоможуть у їх вирішенні, слугуючи позасудовим механізмом розгляду скарг. У цьому контексті НКП матимуть на меті сприяти діалогу між сторонами та підтримувати їх у пошуку взаємозгодних і сумісних з *Керівними принципами* рішень, а також активно інформувати про такий діалог зі своєю експертизою щодо *Керівних принципів*. НКП повинні також складати підсумкові звіти таким чином, щоб надавати вказівки щодо вирішення питань та виконання *Керівних принципів*. Керівництво ОЕСР з належної перевірки відповідального ведення бізнесу та Рекомендації ОЕСР щодо відповідального ведення бізнесу та належної перевірки у секторах є корисним ресурсом для НКП у розумінні та просуванні *Керівних принципів*, але вони не призначені служити єдиною основою для подання конкретних справ. Кожен НКП оприлюднить чіткі та легкодоступні відомості про процедуру розгляд справ, що описують процес конкретного випадку відповідно до цих Процедур. НКП заохочуються розробити свої процедури розгляду справ у консультаціях із зацікавленими сторонами.

### **Добросовісні залучення**



26. Процес конкретної справи є добровільним. Очікується добросовісна участь усіх залучених у розгляд справи сторін. Добросовісна участь у цьому контексті означає своєчасне реагування, збереження конфіденційності, якщо це доречно, та відповідно до процедур розгляду справ НКП, утримання від спотворення проблем і процесу, особливо в публічних комунікаціях, і від погроз або застосування репресій проти сторін, залучених у процедуру, або проти самого НКП, а також справжню участь у розгляді з метою пошуку вирішення піднятих проблем, сумісних з *Керівними принципами*, включаючи серйозний розгляд будь-яких пропозицій добрих послуг, розроблених НКП.

27. Якщо НКП стане відомо про загрозу або існування репресій, спрямованих проти особи, що бере участь у конкретному випадку, або по відношенню до НКП чи одного з його членів, він повинен вжити відповідних заходів по своїх можливостях та в консультаціях з іншими відповідними державними установами, такими як дипломатичні місії, як належно, з метою забезпечення того, щоб особа, яка перебуває в групі ризику, мала належний захист і щоб

провадження могло тривати безпечно, доступно, справедливо та неупереджено. Перш ніж починати будь-які дії у зв'язку з цим, НКП консультуватиметься з особою, яка знаходиться в групі ризику, якщо це можливо. Репресії можуть включати погрози заподіяння шкоди особі, її сімейним чи іншим відносинам, неправомірні погрози звільнення з роботи, або переваги, чи неадекватні погрози судового позову. Відповідні заходи можуть включати, наприклад, зберігаючи конфіденційність особи групи ризику, запропонувати представляти особу ризику довірений третій стороні, задокументувати репресії у заявах під час звернення до відповідних органів або допомоги в цьому особі, яка знаходиться в групі ризику.

28. Крім того, щоб зберегти доступність і неупередженість, уряди повинні вжити відповідних заходів захищати НКП та його членів від репресій відповідно до національного законодавства та за погодженням з компетентними державними органами. Уряди повинні підтримувати заходи, вжиті НКП для захисту себе та його членів.

### **Координація між НКП у конкретних випадках**

29. Оскільки Учасники адресують *Керівні принципи* підприємствам, які працюють «на або з» їхньої території, НКП можуть отримувати конкретні випадки щодо проблем, що виникають у їхній країні або альтернативно щодо питань, що стосуються підприємств, заснованих у їхній країні. Відповідно певні конкретні випадки можуть стосуватися НКП кількох учасників, наприклад:

- коли конкретний випадок стосується різних країн походження та приймаючої країни (наприклад, щодо діяльності підприємства, штаб-квартира якого знаходиться в одному Учаснику, що впливає на іншого Учасника, або підприємство з різними штаб-квартирами в кількох Учасниках);
- де питання, порушені в конкретному випадку, мають місце в кількох Учасниках або стосуються кількох підприємств, створених в кількох Учасниках;
- де той самий конкретний випадок або пов'язані конкретні випадки (наприклад, конкретні випадки, що включають різні підприємства, що працюють в одному проекті або в одному ланцюжку постачання) кількох НКП.

У таких ситуаціях НКП, які отримали конкретний випадок(дки), будуть інформувати та координувати з усіма іншими зацікавленими НКП на початку з метою призначення провідних і допоміжних НКП і прийняття механізмів координації.

30. Як правило, НКП країни, в якій виникли проблеми, буде провідним НКП. Однак у певних ситуаціях можуть застосовуватися інші критерії, наприклад, коли це необхідно для того, щоб зробити внесок у вирішення порушених питань, або коли проблеми виникли в не-Учасника. Сторін повинно бути поінформовано щодо механізмів координації та проведено консультації щодо рішень про передачу справи в провідний НКП, відмінний від НКП, до якого було передано справу.

31. Провідний НКП відповідає за всі аспекти конкретного інстанційного процесу та процедури його обробки будуть застосовні до процесу. Протягом процесу конкретного випадку підтримка НКП буде бути в курсі подій і може надавати ресурси, наприклад, переглядаючи заяви/доповіді, надання послуг перекладу, супроводження спільних зустрічей зі сторонами та іншої практичної допомоги. Підтримуючі НКП діятимуть добросовісно, щоб сприяти вирішенню

конкретного випадку і всі залучені НКП будуть поважати конфіденційність і належне використання інформації та матеріалів, отриманих від інших НКП.

32. НКП можуть звертатися за допомогою, включаючи пропозиції, до Голови WPRBC, під час обговорення вибору провідних і допоміжних НКП та координації між ними. Якщо НКП не досягають консенсусу, НКП, які отримали конкретний випадок(дки), повинні прийняти остаточне рішення, консультуючись з іншими зацікавленими НКП і регулярно інформуючи їх про хід розгляду справи.

### Початкова оцінка

33. Після консультацій зі сторонами щодо порушених питань і, за необхідності, координації з іншими НКП, зацікавлених у призначенні головного НКП у світлі параграфів 29-32 вище, НКП зробить початкову оцінку того, чи вимагає подальшого вивчення порушене питання.

Здійснюючи цю початкову оцінку, НКП візьме до уваги:

- особу зацікавленої сторони та її інтерес до справи;
- чи є питання суттєвим, тобто актуальним для впровадження *Керівних принципів*; і обґрунтованим, тобто підтвердженим достатньою та достовірною інформацією;
- чи на підприємство поширюється *Керівних принципів*;
- чи існує зв'язок між діяльністю підприємства та питанням, порушеним у конкретному випадку;
- ступінь, до якого чинне законодавство та/або паралельні процедури обмежують здатність НКП робити внесок до вирішення проблеми та/або впровадження *Керівних принципів* у світлі параграфа 35 нижче;
- чи сприятиме вивчення питання цілям і ефективності *Керівних принципів*.

34. Після первинної оцінки НКП надасть відповідь зацікавленим сторонам. Якщо НКП вирішить, що питання не вимагають подальшого розгляду, він повідомить сторонам причини свого рішення. Рішення про те, що справа вимагає додаткового вивчення, не означає, що порушені питання були остаточно розглянуті і не передбачає будь-якого висновку щодо того, чи діяло підприємство відповідно до *Керівних принципів*.

### Паралельні провадження

35. Термін «паралельні провадження» стосується судових або несудових процесів, які можуть бути внутрішніми або міжнародного характеру, що стосуються тих самих або тісно пов'язаних питань і які можуть вплинути на поточний конкретний випадок. Це включає, наприклад, конкретні випадки перед тим самим НКП або іншим НКП. Якщо паралельне провадження було здійснено, триває або є доступним для зацікавлених сторін, це не перешкоджає НКП пропонувати добрі послуги сторонам. НКП повинні оцінити, чи пропозиція добрих послуг може зробити позитивний внесок у вирішення порушених питань та/або впровадження *Керівних принципів* у майбутньому і не створить серйозної шкоди жодній зі сторін, залучених до цих інших проваджень, або спричинить неповагу до суду. У створенні такої оцінки, НКП могли б взяти до уваги практику інших НКП, розглянути можливість частково прийняти конкретну інстанцію або призупинити її розгляд на час паралельного провадження та, у відповідних випадках проконсультуватися з установами, в яких ведеться або може бути проведено паралельне провадження. НКП звертатимуться до сторін за допомогою у розгляді цих питань, запитуючи інформацію та погляди щодо паралельного провадження.

### Хороші послуги

36. Якщо підняті питання вимагають подальшого вивчення, НКП запропонує «добрі послуги» щоб сприяти вирішенню питань. У рамках добрих послуг НКП може звернутися за порадою до відповідних органів влади, а також представників бізнес-спільноти, трудових організацій, інших неурядових організацій та експертів відповідно до власних процедур розгляду справ НКП. Консультації з НКП в інших країнах або отримання інформації від Секретаріату чи вказівок від

WPRBC щодо питань, пов'язаних із тлумаченням Рекомендацій, також можуть допомогти вирішити проблему.

37. Через добрі послуги НКП запропонують платформу для діалогу між сторонами, щоб допомогти з вирішення порушених питань. Відповідно до несудового характеру процедури в конкретній інстанції, та за згодою сторін роль НКП включає створення умов для діалогу та

угоди між сторонами щодо зобов'язань підприємства щодо подальшого впровадження *Керівних принципів* у майбутньому та, де це доцільно, вирішення, відповідно до *Керівних принципів*, несприятливі впливів, які могли виникнути. Сприяючи діалогу, НКП має роз'яснити положення *Керівних принципів*, що стосуються порушених питань, як спосіб підтримки сторін у досягненні угоди, сумісної з *Керівними принципами*.

38. У рамках надання добрих послуг і, якщо це стосується проблем, які розглядаються, НКП пропонуватимуть, або полегшать доступ до консенсусних і незмагальних процесів, таких як посередництво або примирення, сприяючи сторонам у вирішенні наявних питань. Спільно з прийнятою практикою примирення і медіації, ці процеси будуть використовуватися лише за згодою зацікавлених сторін та їх зобов'язання добросовісно брати участь у процедурі. Якщо обрано посередництво, НКП можуть вирішити самостійно провести посередництво або залучити зовнішніх посередників за погодженням зі сторонами щоб проводити або підтримувати медіацію.

### **Завершення провадження**

39. Очікується, що НКП завжди оприлюднюватимуть результати конкретного випадку відповідно до параграфів IC-4. та IC-6. Процедур.

40. Коли НКП після проведення первинної оцінки вирішує, що питання, порушені в конкретному випадку не потребує подальшого розгляду, він опублікує заяву після консультацій із залученими сторонами та враховуючи необхідність збереження конфіденційності ділової та іншої інформації. Якщо НКП вважає, що за результатами своєї первинної оцінки, було б несправедливо публічно ідентифікувати сторону в заяві про рішення, НКП може скласти заяву так щоб захистити особу сторони.

41. НКП також може оприлюднити своє рішення про те, що порушені проблеми вимагають подальшого розвитку перевірки та пропозиції добрих послуг залученим сторонам.

42. Якщо залучені сторони досягають згоди щодо порушених питань, сторони мають узгодити те, як і в якому обсязі зміст угоди має бути оприлюдненим. НКП, після консультацій зі сторонами, оприлюднить заяву з результатами провадження. НКП може давати рекомендації щодо впровадження *Керівних принципів*, навіть якщо вони є угода або часткова угода між сторонами.

43. Якщо залучені сторони не досягають згоди щодо всіх або деяких порушених питань, якщо одна або обидві сторони виходять з процедури, або якщо НКП виявляє, що одна або більше сторін конкретного випадку не бажає долучатися чи брати участь добросовісно, НКП видасть заяву та зробить відповідні рекомендації щодо впровадження *Керівних принципів* щодо порушених питань. Ця процедура чітко пояснює, що НКП видасть заяву, навіть якщо вона вважає, що конкретна рекомендація не вимагається. У заяві мають бути визначені зацікавлені сторони, пов'язані питання, дата, коли питання були порушені в НКП, будь-які рекомендації НКП та будь-які зауваження, які НКП вважає за доцільне включити щодо причин, чому провадження не завершилося угодою.

44. Якщо це доцільно та має відношення до вирішення питань, НКП може також самостійно на власний розсуд, якщо це дозволено застосовним національним законодавством та його процедурами розгляду справ, викласти свої погляди у своєму остаточному звіті про дотримання підприємством *Керівних принципів*. Так само, де це доречно, НКП може

інформувати відповідні державні установи про добросовісну участь або відсутність такої участі сторін, і повинен прозоро спілкуватися зі сторонами щодо намічених або фактичних кроків у цьому відношенні.

45. НКП має надати сторонам можливість прокоментувати проект заяви. Однак, заява є документом НКП, і НКП має право вирішувати, чи змінювати проект заяви у відповідь на зауваження сторін.

### Подальші дії

46. НКП виконуватимуть подальші дії щодо угод, яким вони сприяють, або рекомендацій, які вони надають, коли актуально. Подальші дії можуть, наприклад, бути недоречними в ситуаціях, коли сторони відмовляються від таких подальших заходів або погоджуються, що питання повністю вирішено. Кінцеві терміни для цього мають бути зазначені в заяві НКП. Подальші дії можуть включати, наприклад, запити на оновлення від сторін, або одну чи більше зустрічей між НКП і сторонами (окремо або разом) для оцінки прогресу виконання зобов'язань, взятих у договорі, або за рекомендаціями НКП. НКП має опублікувати подальші заяви після проведення подальших заходів.

### Прозорість і конфіденційність

47. Прозорість визнається загальним принципом діяльності НКП (див. параграф 10с у розділі «Основні критерії ефективності» вище). Проте параграф ІС-6. Процедур визнає, що існують конкретні обставини, коли збереження конфіденційності певних фактів і аргументів, висунутих сторонами, є обґрунтованим. Наприклад, НКП вживе відповідних заходів для захисту конфіденційної бізнес-інформації, наприклад, комерційної таємниці. Так само іншу інформацію, наприклад, особу сторін, які беруть участь у провадженні, має бути конфіденційною, наприклад, якщо її розкриваття ставить сторін або пов'язаних осіб під загрозу репресій. Тим не менш, залишається важливим знайти баланс між прозорістю та конфіденційністю, щоб зміцнити довіру до конкретного інстанційного процесу та сприяти ефективному впровадженню *Керівних принципів*. Визнається, що НКП можуть бути зобов'язані дотримуватися національних законів про прозорість і розкриття інформації, незалежно від цих положень.

48. Стосовно обміну інформацією між сторонами, в інтересах справедливого процесу, НКП, в принципі, повинен повідомляти сторонам про всі відповідні факти та аргументи, надані до НКП іншими сторонами під час розгляду (зокрема, на етапі добрих послуг). Якщо сторона робить обґрунтоване прохання не надавати іншій стороні повну інформацію, зокрема, щоб захистити конфіденційну ділову інформацію та інтереси інших зацікавлених сторін, НКП має співпрацювати зі стороною щоб редагувати будь-який конфіденційний вміст для полегшення обміну. Наскільки це можливо, НКП слід уникати аргументування фундаментальних аспектів своїх рішень на інформації, яка недоступна для обох сторін.

49. Що стосується комунікації з громадськістю або третіми особами щодо конкретного випадку, відповідно до основного критерію ефективності прозорості, сторони та НКП можуть спілкуватися публічно про наявність конкретного випадку, за винятком випадків, коли інше домовлено між сторонами та НКП. Крім того, НКП заохочується дозволяти сторонам публічно спілкуватися про стадії процесу, як описано в Розділі ІС1.-5 Процедур (або зробити це самостійно), і дозволити сторонам опублікувати власне початкове подання. Обидві сторони також можуть обговорювати інформацію чи документи, надані іншою стороною своїм радникам у конкретному випадку, за умови, що ці радники самі надалі не розкриють таку інформацію. Інша інформація буде конфіденційною, якщо інше не буде узгоджено сторонами. Зокрема, НКП повідомлять сторонам на початку процесу, що вони не можуть розкривати в будь-який час факти та аргументи, надані під час розгляду іншою стороною або самим НКП (включаючи, де це доречно, зовнішнього посередника або примирителя), що ще не є публічним надбанням без згоди іншої сторони або НКП відповідно. В інтересах



передбачуваності, довіри та впевненості, НКП можуть вимагати письмових гарантій від сторін та їхніх радників щодо цього, і прийняти положення у своїх процедурах розгляду справ, які заохочують дотримання вимог щодо їх нерозголошення запитів.

#### **Проблеми, що виникають у не-Учасників**

50. Як зазначено в параграфі 2 розділу «Концепції та принципи», підприємствам рекомендується дотримуватися *Керівних принципів*, де б вони не діяли, беручи до уваги особливі обставини кожної приймаючої країни.

- У разі виникнення проблем, пов'язаних із *Керівними принципами*, у не-Учасника, внутрішні НКП вживатимуть заходів, щоб розв'язати пов'язаних проблем. Хоча не завжди можливо отримати

доступ до всієї відповідної інформації або об'єднати всі залучені сторони, НКП все ще може бути в змозі проводити розслідування та брати участь у інших видах діяльності. Приклади таких кроків можуть включати зв'язок з керівництвом підприємства в країні походження та, як доречно, посольства та урядовців в не-Учасників.

- Конфлікти із законами, положеннями, правилами та політикою приймаючої країни можуть сприяти ефективному впровадженню *Керівних принципів* у конкретних випадках складніше, ніж в Учасників. Як зазначається в коментарі до розділу з Загальної політики, хоча *Керівні принципи* в багатьох випадках виходять за рамки закону, вони не повинні і не мають на меті поставити підприємство в ситуацію, коли воно стикається з конфліктом вимог.
- Залученим сторонам необхідно буде повідомити про обмеження, властиві реалізації *Керівних принципів* для не-Учасників.
- Питання, пов'язані з *Керівними принципами* для тих, хто не приєднується, також можуть обговорюватися на зустрічах НКП з метою формування досвіду вирішення проблем, що виникають у не-Учасників.

### Орієнтовна часова рамка

51. Процедура конкретного випадку складається з п'яти різних етапів:

1. *Координація*: якщо необхідно, координувати роботу з іншими НКП на основі характеристик конкретного випадку, отриманого для визначення провідного НКП. Початкові заходи щодо координації для визначення провідних та допоміжних НКП повинні бути завершені протягом двох місяців.
2. *Початкова оцінка та рішення, чи пропонувати добрі послуги для допомоги сторонам*: НКП повинні прагнути завершити первинну оцінку протягом трьох місяців після ідентифікації провідного та допоміжного НКП, хоча для збору чи перекладу інформації може знадобитися додатковий час, необхідний для прийняття обґрунтованого рішення.
3. *Допомога сторонам у їх зусиллях щодо вирішення порушених питань*: якщо НКП вирішить запропонувати свої добрі послуги, він повинен прагнути сприяти своєчасному вирішенню питань. Визнаючи, що зрештою прогрес через добрі послуги, включаючи посередництво та примирення, залежить від залучених сторін, НКП після консультації зі сторонами повинен встановити обґрунтовані часові рамки обговорення між сторонами для вирішення порушених питань. Якщо вони не досягнуть угоди протягом цього терміну НКП має проконсультуватися зі сторонами щодо вартості продовження надання допомоги сторонам; якщо НКП прийде до висновку, що продовження процедури навряд чи буде продуктивним, він повинен завершити процес і перейти до підготовки заяви.
4. *Завершення провадження*: НКП має прагнути опублікувати свою заяву протягом трьох місяців після завершення процедури.
5. *Подальші дії*: НКП може визначити власний графік будь-яких подальших заходів після консультації зі сторонами.

52. Як загальний принцип, НКП повинні прагнути завершити процедуру протягом 12 місяців (14 місяців, якщо потрібна координація для визначення головного НКП) від отримання

конкретного випадку до його завершення. Визнається, що цей термін може бути продовжений, якщо цього вимагатимуть обставини. Такі ситуації включають, але не обмежуються ситуаціями, коли проблеми виникають у не-Учасника, коли конкретний випадок включає кілька підприємств, кількох суб'єктів і кількох НКП, або коли переклади є необхідними. Щоразу, коли очікуються або виникають затримки в обробці конкретного випадку, НКП має своєчасно інформувати сторони, щоб розгляд залишався передбачуваним. НКП, згідно зі своїми процедурами розгляду справ, може прийняти рішення оприлюднити публічні оновлення щодо статусу випадків.

### **Звітування перед WPRBC та Інвестиційним комітетом**

53. Звітування є важливим обов'язком НКП, який також допоможе створити базу знань і основних компетенцій для підвищення ефективності *Керівних принципів*. Зважаючи на це, НКП подадуть свої річний звіт до WPRBC та Інвестиційного комітету для включення до річного звіту з Керівних принципів ОЕСР інформацію щодо всіх конкретних випадків, ініційованих сторонами. WPRBC надасть Комітету аналіз річних звітів НКП для включення до річного звіту щодо *Керівних принципів*. Щорічні звіти НКП мають включати конкретні випадки координації, початкової оцінки, добрих послуг, висновки або подальші дії. Звітуючи про діяльність із впроваджувальних дій в конкретних випадках, НКП дотримуватимуться міркувань прозорості та конфіденційності, викладених у параграфі IC-6-7 Процедур та процедури їх розгляду справ.

### **Підтримка зусиль уряду щодо сприяння відповідальному веденню бізнесу**

54. Рішення визнає підтримку, яку НКП можуть надати у розробці, управлінні та узгодженні державної політики та програм, які сприяють відповідальній поведінці бізнесу, де відповідно, та у погодженні з відповідними державними органами. Зокрема, НКП можуть підтримувати узгодження будь-яких таких зусиль із *Керівними принципами* та сприяння збереженню їхньої позиції як міжнародного стандарту відповідального ведення бізнесу, а також інших інструментів та рекомендацій ОЕСР, що впливають з *Керівних принципів*, таких як керівництво ОЕСР щодо належної обачності.

55. Існують різні способи, за допомогою яких НКП можуть підтримати свій уряд у його зусиллях щодо розвитку, впроваджувати та підтримувати узгодженість політики для сприяння відповідальному веденню, залежно від контекст. По-перше, НКП заохочують інформувати відповідні державні установи шляхом обміну своїми заявами і звітами, а також іншими даними, опитуваннями та висновками, якщо НКП знає, що вони є релевантними політикам і програмам конкретного агентства, таким як пропаганда торгівлі, економічна дипломатія чи інша підтримка та послуги підприємствам. По-друге, Учасники визнали корисним залучити до цього своїх НКП розробку та впровадження політик або програм, таких як національні плани дій щодо відповідального ведення бізнесу та/або бізнесу та прав людини. Це положення не змінює добровільності *Керівних принципів*, і будь-яка підтримка, яку надає або запитує НКП, повинна враховувати його спроможності та пріоритети, і не повинна применшувати його здатність виконувати свої обов'язки, описані в Рішенні та Процедурах.

## **II. Коментар до процедур Інвестиційного комітету, WPRBC та Секретаріат**

56. Процедури до Рішення Ради містять додаткові вказівки для Комітету WPRBC та Секретаріату при виконанні своїх обов'язків, зокрема:

- Ефективно та своєчасно виконувати свої обов'язки.
- Розглядати запити від НКП про допомогу, у тому числі шляхом надання роз'яснень, вказівок та інформації щодо тлумачення *Керівних принципів* у конкретних випадках.
- Проведення обміну думками щодо діяльності НКП.
- Забезпечення можливості звернення за консультацією до міжнародних партнерів та експертів.

57. Необов'язковий характер *Керівних принципів* не дозволяє Комітету діяти як судовий або квазісудовий орган. Висновки та заяви, зроблені НКП (окрім тлумачень *Керівних принципів*) не повинні оспорювати шляхом направлення до Комітету. Положення про те, що Комітет повинен не робити висновків щодо поведінки окремих підприємств було збережено в самому рішенні.

58. Секретаріат і WPRBC розглядатимуть запити від НКП про допомогу у випадку сумнівів щодо тлумачення *Керівних принципів* у подібних конкретних випадках. У таких ситуаціях НКП повинні спочатку звернутися до Секретаріату для отримання інформації щодо тлумачення *Керівних принципів* у подібних

випадків. Якщо така інформація недоступна або недостатня для надання допомоги НКП, або якщо Секретаріат не може для надання допомоги НКП, НКП може звернутися за вказівками до WPRBC. Такі запити будуть розглянуті конфіденційно та, залежно від наявних ресурсів, оперативно. Для прискорення обробки запитів для керівництва, WPRBC може організовувати спеціальні зустрічі або створювати підгрупу для відповіді на такі запити. У такому випадку WPRBC розробить процедури, яких має дотримуватися підгрупа. Інформація, надана Секретаріатом, і вказівки WPRBC є конфіденційними та залежать від конкретного випадку, та є консультативними. Секретаріат регулярно звітуватиме перед WPRBC, а WPRBC – перед Комітетом щодо питань, які викликали запити на інформацію та вказівки, а також щодо відповідей з дотриманням конфіденційності. Якщо WPRBC вважає, що це питання, щодо якого керівництво вимагає тлумачення *Керівних принципів*, він запропонує НКП шукати роз'яснення від Комітету на підставі Розділу II.2.c) Процедур.

59. Роз'яснення щодо тлумачення Рекомендацій згідно з Розділом II.2.c) Процедур залишаються головним обов'язком Комітету – гарантувати, що тлумачення Керівних принципів не змінюватиметься від країни до країни. Запит на роз'яснення може бути поданий Учасником, дорадчим органом (BIAC або TUAC) або OECD Watch, включно з тим, чи правильно НКП витлумачив *Керівні принципи* або попередній комітет у закритому конкретному випадку. Роз'яснення Комітету підготує в WPRBC за підтримки Секретаріату, відповідно до процедур, які будуть визначені Комітетом та оприлюднені на веб-сайті ОЕСР. Інвестиційний комітет не дійде висновків щодо поведінки окремих підприємств при видачі своїх роз'яснень, а від НКП не очікується, щоб повторно відкрити конкретний випадок у результаті роз'яснення.

60. Під час обговорення діяльності НКП Комітет може давати рекомендації, якщо необхідно покращити їх функціонування, в тому числі щодо ефективного впровадження *Керівних принципів* та вирішувати будь-які ситуації, коли НКП стає нефункціонуючим. Зокрема, Комітет може визначити на основі двох останніх річних звітних циклів НКП та за пропозицією WPRBC, що НКП явно не працює протягом тривалого періоду часу без законної причини у спосіб, який відповідає Процедурам. Такий висновок може ґрунтуватися, наприклад, на неодноразовому непризначенні ресурсів, необхідних для основного виконання обов'язків НКП, явно неадекватних інституційних заходах, відсутності будь-яких промоційних заходів, неодноразових та значних невиправданих затримок розгляду конкретних випадків або відсутності звітності. Тоді Комітет може надати рекомендації до країни НКП і запросити її доповісти про виконання протягом визначеного терміну та зробити подальші рекомендації у випадку, якщо така звітність не задовольнить Комітет, що НКП функціонує у спосіб, який відповідає Процедурам. Комітет може попросити Секретаріат допомогти Учаснику у виконанні рекомендацій. Учасник, НКП якого це стосується, повинен брати участь у процесі добросовісно, і очікується, що він приєднається до консенсусу, за винятком виняткових обставин, як визначається цією країною.

61. Обґрунтоване подання країни, що приєднується, дорадчого органу (BIAC або TUAC) або OECD Watch, що НКП не виконував своїх процедурних обов'язків щодо виконання *Керівних принципів* у конкретних випадках також буде розглянуто Комітетом. Відповідь Комітету буде підготовлено WPRBC за підтримки Секретаріату відповідно до процедур, визначених Комітетом. Він буде ухвалений консенсусом. Учасник, НКП якого є предметом обґрунтованого подання має добросовісно брати участь у процесі та, як очікується, приєднається до консенсусу, за виключення виняткових обставин, визначених цією країною. Комітет надасть Учаснику питання можливість висловити свою думку щодо обґрунтованого подання до

прийняття ним рішення, а також Комітет може запропонувати Учаснику звітувати про виконання будь-яких рекомендацій протягом дванадцяти місяців для відповіді.

62. Щоб спілкуватися з не-Учасниками з питань, які охоплюються *Керівними принципами*, Комітет може запрошувати зацікавлених не-Учасників на свої засідання, щорічні круглі столи з питань корпоративної відповідальності та зустрічі щодо конкретних проектів щодо відповідального ведення бізнесу.

63. Нарешті, Комітет і WPRBC може запросити експертів для виступу та звіту про більш широкі питання (наприклад, дитяча праця чи права людини) або окремі питання, або щоб покращити ефективність процедур. З цією метою Комітет може звернутися до внутрішньої експертизи ОЕСР, міжнародних організацій, консультативних органів (BIAC і TUAC), OECD Watch, неурядових організацій, науковців та інших. Зрозуміло, що це може не стати групою для індивідуального врегулювання питань.



# Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних підприємств щодо відповідального ведення бізнесу

*Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних підприємств щодо відповідального ведення бізнесу* адресовані урядами багатонаціональним підприємствам. Вони спрямовані на заохочення позитивних внесків підприємства можуть сприяти економічному, екологічному та соціальному прогресу та мінімізувати негативний вплив з питань, охоплених Керівними принципами, які можуть бути пов'язані з діяльністю підприємства, продукцією і послуги. Рекомендації охоплюють усі ключові сфери відповідальності бізнесу, включаючи права людини, трудові права, навколишнє середовище, хабарництво, інтереси споживачів, розкриття інформації, наука і технології, конкуренція та оподаткування. Рекомендації видання 2023 р. містять оновлені рекомендації щодо відповідального ведення бізнесу в усіх ключових сферах таких сферах, як зміна клімату, біорізноманіття, технології, доброчесність бізнесу та належна обачність ланцюга поставок, як а також оновлені процедури впровадження для Національних контактних пунктів з питань відповідальної ділової поведінки.

ДРУК ISBN 978-92-64-60598-5

PDF ISBN 978-92-64-81363-2