

UN GUIDING PRINCIPLES

REPORTING / *FRAMEWORK*

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

PODZIĘKOWANIA

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

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

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

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

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

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



Niniejszy dokument jest efektem współpracy pomiędzy Shift (www.shiftproject.org) a Mazars (www.mazars.com). Jest on udostępniany na warunkach licencji Creative Commons Attribution-No Derivatives Works Version 4.0 United States License, <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>. Dozwolone jest kopiowanie i rozpowszechnianie niniejszego dokumentu w dowolnym medium i formie oraz w dowolnych celach, nawet komercyjnych, pod warunkiem uznania autorstwa zarówno Shift, jak i Mazars, oraz pod warunkiem niedokonywania jakichkolwiek zmian jego treści.
© 2015 Shift Project Ltd.

SŁOWO WSTĘPNE

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

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

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

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

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

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

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

John Ruggie

Były Specjalny Przedstawiciel Sekretarza Generalnego ONZ ds. biznesu i praw człowieka

Berthold Beitz Profesor w dziedzinie ochrony praw człowieka i spraw międzynarodowych w Kennedy School of Government na Uniwersytecie Harvarda

Przewodniczący Rady Powierniczej Shift

ZASADY SPRAWOZDAWCZOŚCI

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

A

USYTUOWANIE SPRAWOZDAWCZOŚCI DOTYCZĄCEJ POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA W KONTEKŚCIE BIZNESOWYM

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

B

SPEŁNIANIE WYMOGÓW DOTYCZĄCYCH MINIMALNEGO ZAKRESU INFORMACJI

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

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

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

C

WYKAZYWANIE CIĄGŁEGO DOSKONALENIA

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

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

D

UKIERUNKOWANIE NA POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA

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

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

E

REAGOWANIE NA NAJPOWAŻNIEJSZE PRZYPADKI NEGATYWNEGO WPLYWU NA PRAWA CZŁOWIEKA

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

F

PODAWANIE ODPOWIEDNIH PRZYKŁADÓW Z ISTOTNYCH LOKALIZACJI GEOGRAFICZNYCH

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

G

WYJAŚNIANIE POWODU POMINIĘCIA WAŻNYCH INFORMACJI

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

RAMY SPRAWOZDAWCZOŚCI

ZGODNEJ Z WYTYCZNYMI ONZ DOTYCZĄCYMI BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

CZĘŚĆ A: ZARZĄDZANIE POSZANOWANIEM PRAW CZŁOWIEKA

ZOBOWIĄZANIE DOTYCZĄCE POLITYKI PRZEDSIĘBIORSTWA

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

A1.1 W jaki sposób wypracowano tę deklarację?

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

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

WŁĄCZENIE ZOBOWIĄZANIA DO POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA W DZIAŁANIA PRZEDSIĘBIORSTWA

A2 W jaki sposób przedsiębiorstwo okazuje, jaką wagę przywiązuje do realizacji swojego zobowiązania do poszanowania praw człowieka?

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

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

A2.3 W jaki sposób pracownicy oraz osoby zatrudnione na podstawie umów cywilno-prawnych są informowani o sposobach poszanowania praw człowieka, które powinny stanowić podstawę ich decyzji i działań?

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

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

CZĘŚĆ B: OKREŚLENIE, NA CZYM SPRAWOZDANIA MAJĄ SIĘ KONCENTROWAĆ

B1 **Podanie najistotniejszych kwestii:** Należy wskazać najistotniejsze kwestie dotyczące poszanowania praw człowieka związane z działalnością przedsiębiorstwa oraz relacjami biznesowymi w okresie sprawozdawczym.

B2 **Określanie najistotniejszych kwestii:** Należy opisać, w jaki sposób najistotniejsze kwestie z zakresu praw człowieka zostały określone; w tym, jaki był ewentualny wkład interesariuszy.

B3 **Wybór najistotniejszych lokalizacji geograficznych:** Jeśli sprawozdania składane na temat najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka koncentrują się na określonych lokalizacjach geograficznych, należy wytłumaczyć, dlaczego dokonano takiego wyboru.

B4 **Dodatkowe poważne przypadki negatywnego wpływu:** Należy zidentyfikować wszelkie poważne przypadki negatywnego wpływu na prawa człowieka, jakie miały miejsce lub w odniesieniu do których nadal prowadzone były działania naprawcze w okresie sprawozdawczym, ale które nie należały do najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka, i wytłumaczyć, jakie działania naprawcze zostały w odniesieniu do nich zastosowane.

CZĘŚĆ C: ZARZĄDZANIE NAJISTOTNIEJSZYMI KWESTIAMI Z ZAKRESU PRAW CZŁOWIEKA

SZCZEGÓŁOWE POLITYKI

C1 Czy przedsiębiorstwo posiada szczegółowe polityki dotyczące najistotniejszych kwestii z zakresu praw człowieka, a jeśli tak, to jakie?

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

ANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY

C2

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

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

OCENA WPŁYWU

C3

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

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

INTEGRACJA USTALEŃ I PODEJMOWANIE DZIAŁAŃ

C4

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

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

MONITOROWANIE OSIĄGNIĘĆ W ZAKRESIE REALIZACJI

C5

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

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

DZIAŁANIA NAPRAWCZE

C6

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

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

UN GUIDING PRINCIPLES

REPORTING FRAMEWORK

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

an initiative of:



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



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

www.UNGPreporting.org



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

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



Polski Instytut
Praw Człowieka
i Biznesu

