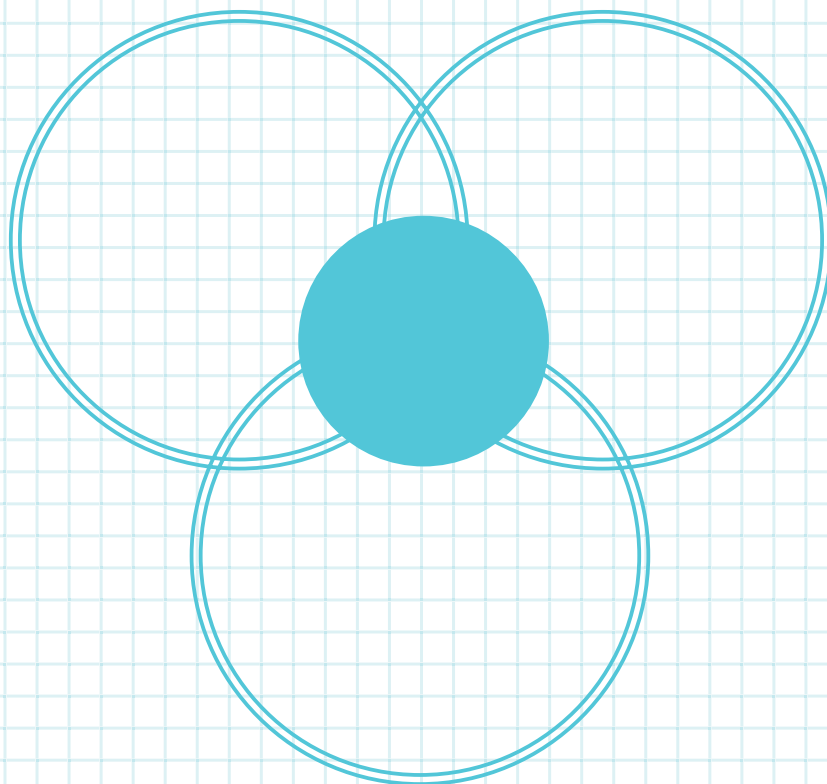


# Blueprint

лидерства в сфере корпоративной устойчивости



**United Nations** Global Compact

## **Внутренняя сторона титульного листа**

Copyright © 2010

Материал данной публикации защищен авторским правом. Глобальный договор ООН призывает распространять содержащуюся в данной публикации информацию в просветительских целях. Содержимое настоящей публикации можно использовать без ограничений и без предварительного разрешения при условии четкой ссылки на Глобальный договор ООН и при условии, что материалы не используются для коммерческих целей.

Дизайнер: Меган Ларсон

## Введение

# Аргументы в пользу лидерства в сфере корпоративной устойчивости

За последнее десятилетие в области корпоративной устойчивости произошли огромные изменения. В тысячах компаний по всему миру приняты обязательства и выработана политика интеграции в их деятельность универсальных принципов в сфере прав человека, трудовых отношений, окружающей среды и противодействия коррупции.

Развитие Глобального договора ООН несомненно отражает постоянно растущее принятие принципов и основных положений корпоративной устойчивости компаниями всех масштабов, отраслей и направлений.

Усиление этой тенденции означает усиление внимания к контролю над устойчивостью и ее реализацией в организациях: все больше руководителей высшего уровня и советов директоров компаний обращаются к этому вопросу.

Хотя такое развитие событий имеет весьма позитивный характер, его должно уравновешивать понимание того, что понятие корпоративной устойчивости пока не проникло в большинство компаний, действующих на рынках по всему миру. Другими словами, глобальный переломный момент еще не наступил. Но он уже в поле зрения.

Десятилетний опыт деятельности Глобального договора ООН выявил два критических урока:

Во-первых, передовые результаты компаний-лидеров вдохновляют тех, кто пока находится на более низких этажах «пирамиды устойчивости». В результате происходит гонка за право первым вступить на вершину.

Во-вторых, для решения ключевых глобальных проблем в неопределенном, сложном и непостоянном мире и реализации поставленных задач в области устойчивости необходимо перейти на новый уровень результативности.

Признавая эти факторы, Бюро Глобального договора ООН приступило к разработке «Программы лидерства в сфере корпоративной устойчивости» на второе десятилетие деятельности Глобального договора ООН, и эта программа основана на реалиях грядущей эры и необходимости достичь более высокого уровня результативности, воздействия и коллективного действия.

Для решения ключевых глобальных проблем и реализации поставленных задач в области устойчивости необходимо перейти на новый уровень эффективности работы

## Концепция и процесс

### Придание формы Программе лидерства

В Программе нет каких-либо новых обязательств для компаний-участниц, она прочно увязана с обязательствами компаний, принятыми ими при присоединении к Договору

Программа лидерства в сфере корпоративной устойчивости («Программа») разработана в тесных консультациях с широкой группой компаний-участниц и заинтересованных сторон, подразделений ООН и других экспертов.

Обоснование разработки программы включало два основных фактора:

- бросить вызов компаниям и вдохновить их • на достижение более высокого уровня устойчивости в рамках Глобального договора ООН; и
- дать развитие Глобальному договору ООН • и возможностям, которые приобретают компании-участницы, чтобы обеспечить большую ценность Договора для лидеров.

Таким образом, Программа была разработана с учетом того, что она будет предусматривать выгоды и ответственность как для участников субъектов бизнеса, так и для Организации Объединенных Наций. На самом деле, в этом заключается вся суть «Договора»: для обеспечения устойчивости и эффективности соглашения все стороны должны внести свой вклад и получить свою выгоду.

Для корпоративных участников в Программе будет дана схематическая модель управления в сферекорпоративной устойчивости, которая предлагает амбициозную, но все же достижимую стратегию, благодаря которой компании могут получить максимальную пользу от участия в Глобальном договоре ООН.

С точки зрения Бюро Глобального договора ООН и его оперативных подразделений это означает возможность обеспечения необходимых ресурсов, механизмов и позиций с тем, чтобы компании смогли полностью реализовать Программу.

Для участников было важно, чтобы Программа не содержала новых

обязательств для компаний, но при этом была прочно увязана с основополагающими обязательствами, которые принимали на себя субъекты бизнеса при присоединении к Договору.

С самого начала присоединение лидеров бизнеса и организаций к Глобальному договору ООН подразумевало два обязательства:

- реализация 10 принципов • Глобального договора ООН; и
- меры в поддержку • более широких целей и проблемных вопросов ООН.

Для многих компаний-участниц эти два обязательства помогли очертить общую философию и стратегию корпоративной устойчивости, а Сообщение о проделанной работе стало средством выявления и описания множества позитивных инициатив и достигнутых результатов.

Основываясь на этих и других соображениях, стороны, участвовавшие в разработке Программы, преследовали цель разработать концепцию и процедуры внедрения имеющихся на данном этапе и только возникающих в компаниях практик лидерства; восполнения пробелов в области результативности; создания новых возможностей, связанных с двумя обязательствами; и, в конце концов, извлечения максимальной пользы из участия в платформах и инициативах Глобального договора ООН. Основное внимание уделялось простоте конструкции и при этом изощренности в смысле охвата вопросов и направлений деятельности.

Результатом этой работы стала данная Программа, определяющая отдельные, но тем не менее дополняющие друг друга аспекты лидерства в сфере корпоративной устойчивости. Мы предлагаем эту Программу, чтобы помочь полностью реализовать потенциал бизнеса в обществе.

## Содействие лидерству

### ООН: Выполнение своей части договоренности

Само собой разумеется, что Программа предлагает и предусматривает выгоды и ответственность как для участников из мира бизнеса, так и для Организации Объединенных Наций. Таким образом, опубликование Программы также является вехой на пути Бюро Глобального договора ООН и родственных агентств, фондов и программ ООН.

За последние годы Бюро Глобального договора ООН осознало необходимость расширения предлагаемых им возможностей в том, что касается предложения инициатив, ресурсов и других активов, которые бы соответствовали потребностям и стремлениям ведущих компаний. Эта цель в некоторой степени была достигнута за счет создания тематических рабочих групп и руководств, а также за счет создания специальных инициатив, таких как: Забота о климате, Мандат высшего руководства о водных ресурсах; Бизнес и мир; и Принципы расширения возможностей женщин.

Но вместе с тем понятно, что с представлением Программы Бюро Глобального договора ООН и ООН в целом потребуются и далее наращивать свой потенциал, сумму навыков и ресурсов с тем, чтобы оказать необходимую помощь и отреагировать на запросы компаний, работающих над реализацией Программы. Хотя Программа рассчитана на корпорации, успеха она достигнет только при условии реализации в духе Глобального договора ООН, то есть путем совместных усилий, основанных на обоюдных интересах и целях.

В данной связи начата стратегическая оценка, которая будет охватывать ряд соображений и вариантов, включая расширение кадровых ресурсов, разработку новых производственных процессов и ресурсов, предложение более широких возможностей участия на местном и глобальном уровнях, создание масштабируемых платформ для обмена знаниями и создание специальных лидерских групп компаний и заинтересованных участников, которые будут заниматься ключевыми направлениями и аспектами Программы.

Для Глобального договора ООН будет особенно важно использовать Местные сети с целью внедрения практик лидерства во всем мире. Таким образом, реализация Программы будет также подразумевать больше внимания усилению потенциала Местных сетей, особенно на менее развитых рынках, для максимально широкого распространения концепции лидерства в сфере корпоративной устойчивости.

Представляя Программу, Глобальный договор ООН и ООН в целом, берут на себя обязательство по дальнейшему наращиванию потенциала, суммы навыков и ресурсов

# Программа

## Понимание Программы

### Ключевые аспекты и компоненты лидерства

Программа предлагает участникам Глобального договора ООН модель достижения более высокого уровня эффективности работы и получения дополнительной выгоды путем участия в Глобальном договоре ООН. Она позволяет компаниям и их заинтересованным участникам оценивать свои успехи в отношении своей приверженности, стратегии и реализации целей, а также осуществлять эффективную коммуникацию на восходящем пути по кривой обучения и эффективности деятельности.

В контексте Программы корпоративная устойчивость определяется как создание компанией ценностей в долгосрочной перспективе в смысле финансов, социальных вопросов, охраны окружающей среды и этики. Таким образом, она охватывает все принципы и направления Глобального договора ООН.

Программа основана на двух основных обязательствах компаний-участниц. Она включает такие аспекты лидерства, которые считаются ключевыми факторами достижения максимальных результатов в отношении этих обещаний, включая активное вовлечение участников в Глобальный договор ООН на национальном и мировом уровне.

Программа охватывает три отдельных, но частично совпадающих и взаимно усиливающих аспекта.

Вот они:

1. Реализация 10 принципов в стратегиях и операциях
2. Меры в поддержку более широких целей и проблемных вопросов ООН
3. Участие в Глобальном договоре ООН

Каждый из этих аспектов подразумевает ряд ключевых компонентов. Помимо этого выявлено несколько сквозных Компонентов управления, которые пронизывают все три аспекта.

На противоположной странице приведена графическая схема Программы, охватывающая три ключевых аспекта, а в центре приведены также Сквозные компоненты. Каждый из Компонентов Программы включает связанные с ним Действия. Они полностью подробно изложены в Корпоративном Плане действий на страницах 10 и 11.

Понятие «Более широкие цели и проблемные вопросы ООН» относится к ряду глобальных проблем, основанных на наиболее острых и неразрешимых в течение долгого времени глобальных проблемах, это в том числе: Мир и безопасность; Цели развития тысячелетия; Права человека; Права детей; Гендерное равенство; Здоровье; Образование; Гуманитарная помощь; Миграция; Продовольственная безопасность; Устойчивость экосистем и сохранение биоразнообразия; Смягчение изменения климата и адаптация; Безопасность и обеззараживание водных ресурсов; Занятость и достойные условия труда и Борьба с коррупцией.

Это пояснительный перечень вопросов, приведенный в публикации «Более широкие цели и проблемные вопросы ООН», и несомненно отдельные элементы в значительной степени пересекаются. Порядок упоминания в этом перечне не означает степени приоритетности тематических направлений. Перечень остальных Глобальных проблемных вопросов, имеющих значение для работы ООН и субъектов бизнеса приведен здесь: [http://business.un.org/en/browse/global\\_issues](http://business.un.org/en/browse/global_issues).

# лидерства

## Реализация 10 принципов в стратегиях и операциях

1. Полный охват и интеграция всех принципов
2. Надежная стратегия и процедуры управления
3. Внедрение в корпоративные функции и бизнес-единицы
4. Цепочка создания добавленной стоимости

## Меры в поддержку более широких целей и проблемных вопросов ООН.

1. Основной вклад бизнеса в достижение целей и решение проблемных вопросов ООН
2. Стратегические социальные инвестиции и благотворительность
3. Защита общественных интересов и участие в общественно-политической жизни
4. Партнерства и коллективные действия

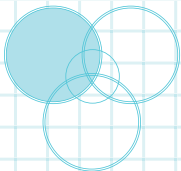
**Приверженность и лидерство руководителя компании**  
**Утверждение Правлением и надзор за исполнением**  
**Привлечение к участию заинтересованных сторон**  
**Прозрачность и раскрытие информации**

## Участие в Глобальном договоре ООН

1. Национальные сети и привлечение филиалов
2. Глобальные и национальные рабочие группы
3. Тематические и отраслевые инициативы
4. Пропаганда и поддержка Глобального договора ООН

## Аспект 1

# Реализация 10 принципов в стратегиях и операциях



Данный аспект Программы лидерства представляет основные принципы Глобального договора ООН и охватывает то, что всегда входило в первоочередную задачу инициативы: реализацию 10 принципов в бизнес-стратегиях и операциях.

Консультации с авангардом компаний и другими экспертами по поводу того, что составляет практику лидерства в связи с этим аспектом Программы, привели к соглашению по четырем Компонентам:

1. Полный охват и интеграция всех принципов
2. Надежная стратегия и процедуры управления
3. Внедрение в корпоративные функции и бизнес-единицы
4. Цепочка создания добавленной стоимости

Каждый из этих компонентов был признан важнейшим фактором в обеспечении того, чтобы 10 принципов Глобального договора ООН были тщательно встроены в организацию и ее сферу влияния и чтобы они эффективно выполнялись с признанием взаимосвязей между принципами.

Чтобы помочь компаниям в повышении их эффективности в отношении данного аспекта Программы, Бюро Глобального договора ООН разработало сопутствующий ресурс, Модель управления в рамках Глобального договора ООН, доступную на веб-сайте Глобального договора ООН. Данный ресурс представляет собой динамическую модель управления, основанную на непрерывном совершенствовании.

Соответствующие Действия полностью подробно изложены в Корпоративном Плане действий на страницах 10 и 11.



## Аспект 2

### Меры в поддержку более широких целей и направлений деятельности ООН.

Этот аспект Программы тесно увязан со Второй целью Глобального договора ООН - стимулированием действий в поддержку реализации более широких целей ООН - и придает ей большую значимость.

Здесь имеются – и должны быть – совпадения между десятью принципами и портфелем более широких целей и направлений деятельности ООН. Эти более широкие цели и вопросы ООН включают четыре проблемных области Глобального договора ООН - права человека, трудовые отношения, охрану окружающей среды, борьбу с коррупцией - но выходят за их рамки, чтобы охватить дополнительные приоритеты устойчивого развития. (см. более подробную информацию в нижней части страницы 4).

В то же время аспекты 1 и 2 существенно отличаются в отношении поведения и действий, которые компании будут предпринимать. Если первый аспект в первую очередь касается освоения 10 принципов, то второй аспект поощряет компании для принятия более активных ориентированных вовне мер по повышению их позитивного воздействия на общество.

Участники подготовки Программы признали, что все большее число компаний сознательно и четко осуществляют деятельность в поддержку одной или нескольких из этих целей - в

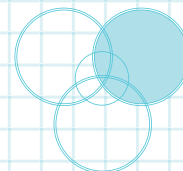
дополнение или в качестве составной части своих бизнес-целей. Этот аспект Программы служит стимулом для участников, поощряющим их во все большей степени осуществлять подобные мероприятия и проекты.

В этом отношении консультации с компаниями и другими экспертами по поводу того, что составляет практику лидерства в связи с этим аспектом Программы, привели к соглашению по четырем Компонентам:

1. Основной вклад бизнеса в достижение целей и решение проблемных вопросов ООН
2. Стратегические социальные инвестиции и благотворительность
3. Защита общественных интересов и участие в общественно-политической жизни
4. Партнерства и коллективные действия

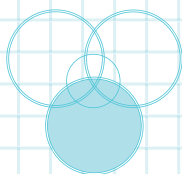
Каждый из этих компонентов был признан важнейшим фактором в обеспечении компаний системы лидерства для реализации Второй цели Глобального договора ООН в полной мере.

Соответствующие Действия подробно изложены в Корпоративном Плане действий на страницах 10 и 11.



## Аспект 3

### Участие в Глобальном договоре ООН



За годы существования Глобального договора ООН в его рамках были учреждены многочисленные национальные сети, созданы и введены в работу специальные рабочие группы, инициативы и другие платформы и механизмы участия.

Тем не менее, исследования показывают, что есть еще большой простор и возможности для более активного участия компаний в Глобальном договоре ООН как на национальном, так и на глобальном уровнях. И, действительно, стороны, участвовавшие в разработке Программы, соглашаются, что мощное участие в Глобальном договоре ООН в качестве инициативы должно быть одним из важнейших аспектов лидерства в будущем.

Участие в Глобальном договоре ООН является не самоцелью, но средством повышения эффективности компаний в том, что касается двух других аспектов Программы. Опять же здесь важно отметить, что существуют важные синергетические совпадения между тремя аспектами.

Консультации с компаниями и другими экспертами по поводу того, что составляет практику лидерства в связи с данным аспектом Программы, привели к соглашению по четырем Компонентам:

1. Национальные сети и привлечение филиалов
2. Глобальные и национальные рабочие группы
3. Тематические и отраслевые инициативы
4. Пропаганда и поддержка Глобального договора ООН

Каждый из этих компонентов был признан одним из важнейших факторов для реализации полного потенциала участия в Глобальном договоре ООН как на национальном, так и на глобальном уровне.

Соответствующие Действия полностью подробно изложены в Корпоративном Плане действий на страницах 10 и 11.

## Пересечение аспектов Программы

### Сквозные компоненты

Последним элементом Программы является наложение, в котором содержится 4 сквозных компонента.

Участники подготовки Программы признали, что эти компоненты являются критически важными для успешной реализации трех аспектов и связанных с ними Действий.

Эти сквозные компоненты затрагивают некоторые важнейшие аспекты Глобального договора ООН в целом, а также намечают новые области. Они расширяют понятие лидерства, как формулируя более активную и позитивную роль руководителей высшего звена и их исполнительных управленческих команд, так и расширяя определение лидерства за счет включения в него контроля со стороны соответствующего органа управления компании.

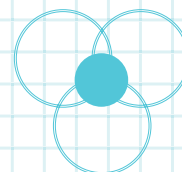
Кроме того, сквозные компоненты касаются исключительно важного

значения широкого участия заинтересованных сторон – отличительной черты Глобального договора ООН - а также прозрачности и раскрытия информации.

Четырьмя сквозными компонентами данного наложения являются:

1. Приверженность и лидерство руководителя компании
2. Утверждение Правлением и надзор за исполнением
3. Привлечение к участию заинтересованных сторон
4. Прозрачность и раскрытие информации

Соответствующие Действия полностью подробно изложены в Корпоративном Плана действий на страницах 10 и 11.



# Реализация Программы: Ко

## Реализация 10 принципов в стратегиях и операциях

### Полный охват и интеграция всех принципов

- Реализация всех десяти принципов Глобального договора ООН в стратегиях и операциях.
- Разработка корпоративной стратегии устойчивого развития для уравновешивания эффекта синергий между и среди проблемных областей и адекватного применения компромиссов.
- Обеспечение тесной координации различных корпоративных функций для того, чтобы максимально увеличить эффективность деятельности и избежать нежелательных негативных последствий.

### Надежная стратегия и процедуры управления

- Оценка рисков и возможностей на постоянной основе на уровне как предприятия, так и продукта, и проведение комплексной экспертизы, чтобы обеспечить понимание компанией любых негативных воздействий, вызванных ее операциями и деятельностью.
- Разработка конкретных стратегий и политики с учетом операционного контекста компании - а также сценариев на будущее - и установление измеримых краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных целей.
- Привлечение и обучение сотрудников путем проведения учебных мероприятий, разработка и адаптация бизнес-процессов, а также действенных схем стимулирования.
- Внедрение системы для отслеживания и оценки результатов деятельности на основе стандартизированных показателей эффективности.

### Внедрение в корпоративные функции и бизнес-единицы

- Распределение ответственности за осуществление стратегии устойчивого развития в соответствующих корпоративных функциях (закупки, взаимодействие с госструктурами, кадровые ресурсы, правовые функции и т.д.) и обеспечение того, чтобы ни одна функция не противоречила обязательствам по устойчивому развитию и целям компании.
- Совмещение стратегий, целей и стимулов всех бизнес-подразделений и филиалов с корпоративной стратегией устойчивого развития.
- Назначение ответственными за реализацию корпоративной стратегии устойчивого развития отдельных лиц или групп в каждой бизнес-единице и филиале.

### Цепочка создания добавленной стоимости

- Тщательный анализ каждого сегмента цепочки создания добавленной стоимости по направлению как снизу вверх, так и сверху вниз при планировании рисков, возможностей и последствий.
- Донесение стратегии и ожиданий до поставщиков и других соответствующих бизнес-партнеров.
- Осуществление мониторинга и механизмов гарантирования в пределах сферы влияния компании.
- Повышение уровня осведомленности, подготовка кадров и другие виды наращивания потенциала с поставщиками и другими деловыми партнерами.

## Меры в поддержку более широких целей и проблемных вопросов ООН

### Основные формы вклада бизнеса в достижение целей и решение проблемных вопросов ООН

- Совмещение основной бизнес-стратегии с одной или более из соответствующих целей / вопросов ООН\*.
- Разработка соответствующих товаров и услуг или проектирование бизнес-моделей, способствующих достижению целей /решению вопросов ООН.
- Принятие и изменение рабочих процедур для того, чтобы максимально увеличить вклад в достижение целей / решение вопросов ООН.

### Стратегические социальные инвестиции и благотворительность

- Проведение политики социальных инвестиций и благотворительных взносов, которые увязываются с основными компетенциями или операционным контекстом компании, как неотъемлемой части ее стратегии устойчивого развития.
- Координация усилий с другими организациями и инициативами для укрупнения и усиления - но не для подавления или излишнего дублирования - усилий других участников.
- Принятие ответственности за преднамеренные и непреднамеренные эффекты финансирования и уделение должного внимания местным обычаям, традициям, религиям и приоритетам соответствующих лиц и групп.

### Защита общественных интересов и участие в общественно-политической жизни

- Публичные выступления в защиту важности действий в отношении одной или нескольких целей / вопросов ООН.
- Обязательство руководителей компании участвовать в ключевых встречах на высшем уровне, конференциях и других важных общественно-политических взаимодействиях, относящихся к одной или нескольким целям / вопросам ООН.

### Партнерства и коллективные действия

- Разработка и осуществление совместных с государственными или частными организациями (учреждениями ООН, правительством, НПО или другими группами) проектов по основной деятельности, социальным инвестициям и / или защите общественных интересов.
- Присоединение к аналогичным компаниям, учреждениям ООН и / или другим заинтересованным сторонам в реализации инициатив, которые вносят вклад в решение общих проблем и дилемм, на глобальном и / или местном уровнях, с упором на инициативы, расширяющие положительное влияние компании на ее цепочку создания добавленной стоимости.

\*Примерный перечень Целей и вопросов ООН находится внизу страницы 4.

# Корпоративный план действий

## Участие в Глобальном договоре ООН

### Национальные сети и привлечение филиалов

- Участие в создании и эксплуатации по крайней мере одной Национальной сети в рамках Глобального договора ООН и содействие повышению производительности других компаний через обучение, наставничество, экспертную оценку Сообщения о проделанной работе и т.д.
- Поощрение участия филиалов в Национальных сетях в рамках Глобального договора ООН и активное участие в событиях и мероприятиях.
- Публикация информации об устойчивости, связанной с каждым отдельным филиалом или четкая ссылка на это в Сообщении о проделанной работе, подаваемом в штаб-квартиру корпорации.

### Глобальные и национальные рабочие группы

- Участие в соответствующих глобальной или национальных рабочих группах и обмен опытом, сетями, инструментами и передовой практикой с другими участниками Глобального договора ООН.
- Активное участие в определении масштабов и целей новых рабочих групп в соответствующих случаях

### Тематические и отраслевые инициативы

- Присоединение и продвижение развития одной или нескольких существующих инициатив Глобального договора ООН, например, таких как Забота о климате, Мандат высшего руководства о водных ресурсах, Принципы расширения возможностей женщин и Глобальная инициатива предпринимателей по правам человека.
- Разработка новых тематических или секторальных инициатив в рамках Глобального договора ООН и Организации Объединенных Наций в более широком масштабе.

### Пропаганда и поддержка Глобального договора ООН

- Выступления в поддержку Глобального договора ООН среди деловых партнеров, коллег и широкой общественности.
- Поощрение присоединения поставщиков и других деловых партнеров к Глобальному договору ООН и принятие на себя наставничества по вопросам, касающимся этой инициативы.
- Участие в мероприятиях по дальнейшему развитию и укреплению Глобального договора ООН.

## Сквозные компоненты

### Приверженность и лидерство руководителя компании

- Руководитель компании делает публичные прямые заявления и демонстрирует личное лидерство в вопросах устойчивого развития и приверженности Глобальному договору ООН.

- Руководитель компании продвигает инициативы для повышения устойчивости отрасли, к которой принадлежит компания, и руководит развитием отраслевых стандартов.
- Руководитель компании руководит исполнительной управленческой командой в разработке корпоративной стратегии устойчивого развития, определении целей и контроле за осуществлением.
- Включение критериев устойчивого развития и принципов Глобального договора ООН в цели и схемы стимулирования для руководителя компании и исполнительных руководителей.

### Утверждение Правлением и надзор за исполнением

- Совет директоров (или его эквивалент \*\*) берет на себя ответственность и надзор за долгосрочной корпоративной стратегией и реализацией устойчивого развития.
- Совет учреждает, если это допустимо, комитет или назначает отдельного члена Совета ответственным за корпоративное устойчивое развитие.
- Совет (или комитет), если это допустимо, утверждает официальную отчетность по корпоративному устойчивому развитию (Сообщение о проделанной работе).

### Привлечение к участию заинтересованных сторон

- Публичное признание ответственности за влияние компании на внутренние и внешние заинтересованные стороны.
- Определение стратегий, целей и политики устойчивого развития в консультации с основными заинтересованными сторонами.
- Консультации с заинтересованными сторонами в решении дилемм и проблем, связанных с реализацией, и предложение принять активное участие в анализе деятельности.
- Создание каналов для взаимодействия с работниками и другими заинтересованными сторонами для того, чтобы услышать их идеи и решить их проблемы, а также защищать информаторов.

### Прозрачность и раскрытие информации

- Обмен информацией по устойчивому развитию со всеми заинтересованными сторонами и реагирование на запросы и проблемы заинтересованных сторон.
- Обеспечение того, чтобы Сообщение о проделанной работе охватывало все аспекты Программы лидерства и использовало, где это уместно, форму Глобальной инициативы по отчетности.
- Интеграция Сообщения о проделанной работе в годовой финансовый отчет или их совместная публикация.
- Обеспечение внешней проверки Сообщения о проделанной работе или поиск других методов для его узаконивания внешними заинтересованными сторонами.

\*\* В компаниях, не имеющих официального Совета директоров, эти обязанности берет на себя другой орган правления или собственности. .

## Программа: Вопросы и ответы

**В** Вводит ли Программа новые требования к участникам Глобального договора ООН?

**О.** Нет. Программа призвана вдохновлять компании, которые хотят достичь более высокого уровня производительности, и обеспечить их действенной моделью лидерства в сфере устойчивости. Она разработана как амбициозная, но выполнимая.

**В** Чем Программа отличается от других моделей устойчивого развития?

**О.** Программа является уникальной в том, что она представляет возвышенное видение корпоративной устойчивости, с привязкой и с использованием ресурсов и возможностей, которые существуют в рамках Организации Объединенных Наций. Она включает в себя методы руководства для реализации 10 принципов, а также обрисовывает стратегии и возможности в связи с более широкими целями ООН и вопросы, связанные с устойчивым развитием.

**В** Является ли Программа принципиально новой для Глобального договора ООН?

**О.** Нет. Программа прочно основывается на двух корпоративных обязательствах, связанных с Глобальным договором ООН – реализацией 10 принципов и принятием мер в поддержку более широких целей и вопросов ООН. Роль Программы заключается в дальнейшей подробной разработке этих двух обязательств, при этом открывающей новые возможности для компаний. Таким образом, Программа представляет собой эволюционный шаг для Глобального договора ООН.

**В** Каким образом будут признаны компании, которые полностью выполняют Программу?

**О.** Во-первых, Программа позволяет компаниям оценивать и сообщать о принятии и реализации ими Программы. Компаниям рекомендуется использовать Сообщение о проделанной работе для этой цели. Кроме того, Бюро Глобального договора ООН будет рекомендовать третьим сторонам признавать компании, которые они считают лидерами на основе Программы. В их число могут входить организации гражданского общества, инвесторы, правительства и других заинтересованные стороны.

**В** Программа, как представляется, предназначена в основном для крупных компаний. Могут ли малые и средние предприятия также использовать Программу?

**О.** Совершенно верно. Следует признать, что некоторые из компонентов – например, принятие советом директоров – могут не подходить для небольших предприятий. Компаниям в таких случаях следует сосредоточить внимание только на компонентах, которые имеют к ним отношение, и использовать Сообщение о проделанной работе для того, чтобы объяснить, почему это происходит.

Программа лидерства в сфере корпоративной устойчивости является кульминацией первого десятилетия Глобального договора ООН. Она была разработана в тесном сотрудничестве с более чем 100 участниками и заинтересованными лицами со всех континентов.

Основная группа во главе с Заместителем директора Гэвин Пауэр (Gavin Power) и Старшим советником Оле Лунд Хансеном (Ole Lund Hansen) из Бюро Глобального договора ООН наблюдала за ходом проверки названия этих консультаций. Мы благодарим за поддержку Фонд Guilй.



Опубликовано Бюро Глобального договора ООН  
Адрес для связи: [unglobalcompact@un.org](mailto:unglobalcompact@un.org)  
Июнь 2010 г. | 1.5М