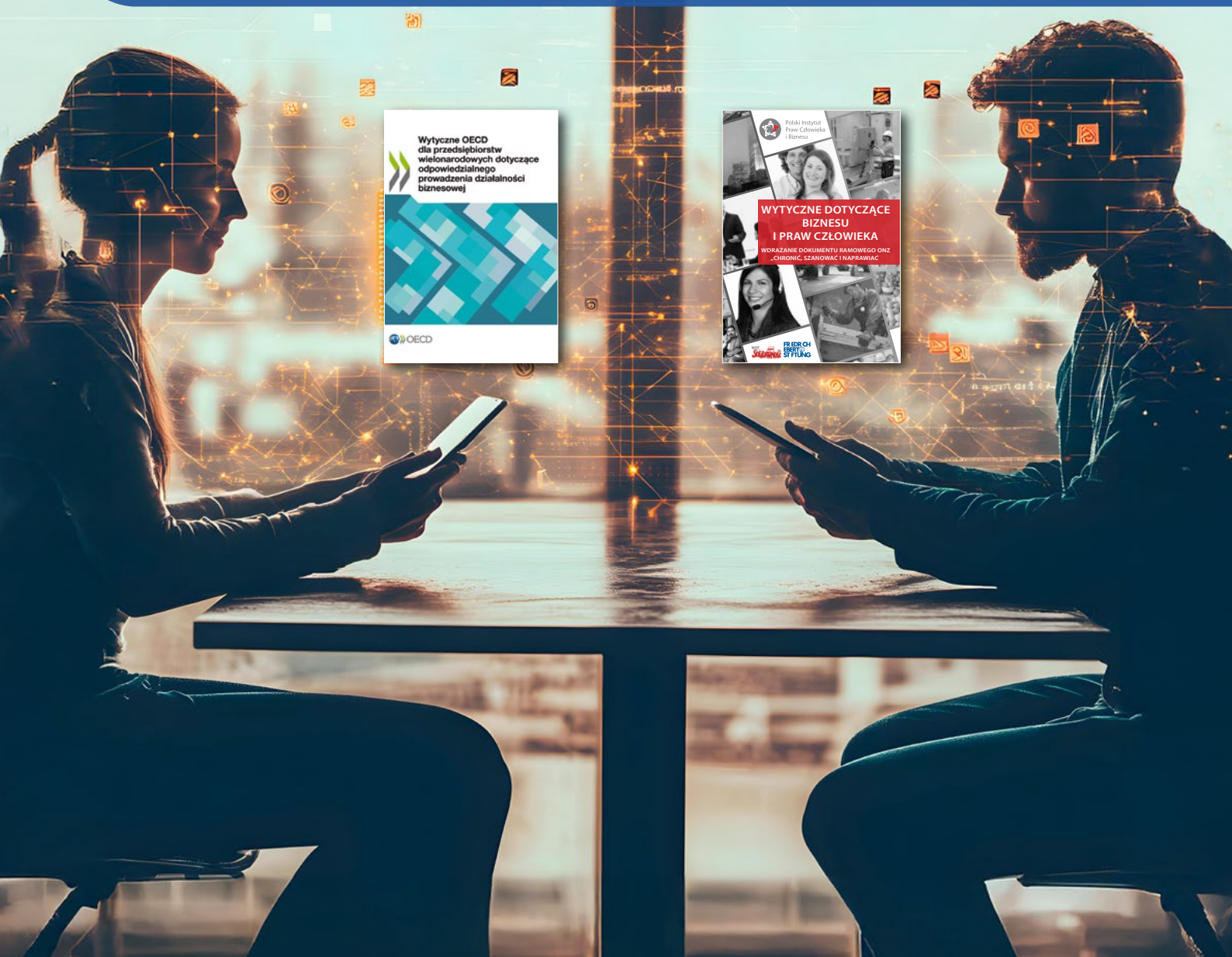
Ministerstwo Rozwoju i Technologii

Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej

PORADNIK DLA PRZEDSIĘBIORSTW

w zakresie stosowania minimalnych gwarancji Taksonomii UE

na podstawie art. 18 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje



Grudzień 2024

Spis treści

Wprowadzenie **2**

Słowniczek **4**

Wykaz skrótów **8**

Część I

Wymagania stawiane przedsiębiorstwom
w związku z zapewnieniem minimalnych gwarancji 10
Podstawa prawna minimalnych gwarancji 11
Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych 13
Rola Krajowych Punktów Kontaktowych OECD ds. RBC 19
Należyta staranność w odpowiedzialnym prowadzeniu działalności biznesowej 22
Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka 30
Należyta staranność w zakresie praw człowieka w świetle Wytycznych ONZ 33
Zasada „nie czyń poważnych szkód" (DNSH) wg SFDR
jako przesłanka stosowania minimalnych gwarancji 41
Podsumowanie 44

Część II

Case study. Minimalne gwarancje w działalności przedsiębiorstwa
na przykładzie spółki WNĘTRZE MARZEŃ.PL 46

Część III

Przykłady pytań diagnostycznych z zakresu monitorowania
skuteczności procesów należytej staranności w zakresie praw człowieka 60

Część IV

Baza informacyjno-edukacyjna 64

Część V

Najczęściej zadawane pytania (FAQ) 78

Wprowadzenie

Poradnik dla przedsiębiorstw w zakresie stosowania minimalnych gwarancji Taksonomii UE (dalej: Poradnik) został przygotowany z myślą o przedsiębiorcach, zobligowanych do spełnienia wymagań Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje (dalej: Taksonomia UE). Celem Poradnika jest wsparcie przedsiębiorstw w zakresie stosowania Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych dotyczących odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej (dalej: Wytyczne OECD) i Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka (dalej: Wytyczne ONZ) oraz we wdrażaniu zasad odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej i procedur należytej staranności.

Mając na uwadze fakt, że raport Europejskiej Platformy ds. Zrównoważonego Finansowania[1] został opublikowany w 2022 r. i nie uwzględnia m.in.: aktualizacji Wytycznych OECD obowiązującej od 8 czerwca 2023 r., Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczących bezpiecznych i zdrowych warunków pracy, włączonych do kanonu fundamentalnych konwencji MOP w 2022 r., oraz nie odnosi się do wdrażania procesów należytej staranności, niniejszy Poradnik przybliża wymagania stawiane przedsiębiorcom oraz działania, jakie powinny podjąć przedsiębiorstwa w celu wypełnienia tych wymagań, i jest bazowym materiałem edukacyjnym, który w przyszłości będzie rozwijany.

Z uwagi na ogólny charakter treści zawartych w Poradniku, nie zastosowano list kontrolnych. Mogą one być bowiem skutecznym narzędziem, tylko jeśli precyzyjnie odnoszą się do konkretnego kontekstu organizacyjnego i sektorowego danego przedsiębiorstwa. Trudno więc stworzyć uniwersalne listy kontrolne. Poradnik zawiera jednak pytania pomocnicze oraz narzędzia, z których mogą korzystać przedsiębiorstwa wdrażające procesy należytej staranności. Poradnik nie zawiera także treści pozwalających na przeprowadzenie oceny przedsiębiorstwa na zasadzie oznaczenia kryteriów „spełnia" lub „nie spełnia". W Poradniku zostały opisane wyzwania, z jakimi mogą spotkać się przedsiębiorcy, stosując się do zaleceń Wytycznych OECD i Wytycznych ONZ w kontekście przeprowadzania i wdrażania procesów należytej staranności. **Należy także podkreślić, że Poradnik nie stanowi wykładni prawa, ale zawiera przykłady i wskazówki adekwatne do polskiego kontekstu prowadzenia działalności biznesowej.**

Poradnik składa się z pięciu części. W pierwszej części zaprezentowane zostały wymagania stawiane przedsiębiorstwom w związku z zapewnieniem minimalnych gwarancji poprzez stosowanie zasad odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej oraz wdrażania procesów należytej staranności, w szczególności należytej staranności w zakresie poszanowania praw człowieka. W tym celu wyjaśniono

[1] Na zlecenie Komisji Europejskiej Platforma do spraw Zrównoważonego Finansowania (ang. *EU Platform on Sustainable Finance*) w październiku 2022 r. przygotowała raport (Final Report on Minimum Safeguards, October 2022), którego celem było udzielenie wskazówek, w jaki sposób stosować art. 18 Taksonomii UE w zakresie minimalnych gwarancji.

aspekty związane z przestrzeganiem Wytycznych OECD oraz Wytycznych ONZ, jak również wdrażaniem poszczególnych etapów procesów należytej staranności.

W drugiej części opisano proces wdrażania należytej staranności oraz towarzyszące mu wyzwania na przykładzie fikcyjnej spółki WNĘTRZE MARZEŃ.PL.

Część trzecia jest poświęcona najważniejszym aspektom dotyczącym monitorowania skuteczności działań na rzecz odpowiedzialnego prowadzenia biznesu, w tym poszanowania praw człowieka.

W kolejnej części Poradnika umieszczono bazy informacyjne z linkami do materiałów edukacyjnych oraz narzędzi organizacyjnych, które mogą być zastosowane przez przedsiębiorstwa. Wskazane także zostały linki do organizacji, które mogą służyć informacjami istotnymi w procesie identyfikacji ryzyka naruszeń i nieprawidłowości, ryzyk w zakresie praw człowieka oraz innych obszarów związanych z odpowiedzialnym prowadzeniem działalności biznesowej, w szczególności w odniesieniu do łańcucha dostaw.

Ostatnią część Poradnika stanowi wykaz najczęściej zadawanych pytań.

Poradnik może służyć przedsiębiorcom jako wsparcie w dostosowaniu ich modeli biznesowych nie tylko do zaleceń sformułowanych w Wytycznych OECD i Wytycznych ONZ, ale także do oczekiwań interesariuszy, w tym inwestorów, społeczności lokalnych oraz organizacji pozarządowych.

Obserwując w ostatnim czasie podejście przedsiębiorstw do sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju, należy stwierdzić, że wysiłki przedsiębiorstw niejednokrotnie koncentrują się głównie na zbieraniu danych pod kątem oczekiwanych w sprawozdawczości wskaźników. Należy jednak podkreślić, że oczekiwania prawodawcy unijnego zmierzają w innym kierunku. Zmiany organizacyjne w sposobie prowadzenia działalności gospodarczej zgodne z wymogami międzynarodowych standardów, takich jak Wytyczne OECD i Wytyczne ONZ, powinny znajdować zainteresowanie zarządów spółek. Raporty odzwierciedlające postępy przedsiębiorstw we wdrażaniu tych standardów i tym samym działań na rzecz zielonej i sprawiedliwej transformacji przyniosą nam w przyszłości informacje o rezultatach tych zmian.

Niniejsza publikacja powstała w ramach prac Zespołu Roboczego ds. minimalnych gwarancji, działającego od lutego 2024 r. w ramach Grupy Roboczej ds. stosowania Taksonomii UE pod auspicjami Ministerstwa Rozwoju i Technologii[2] we współpracy z Ministerstwem Funduszy i Polityki Regionalnej.

Publikacja ma charakter dzieła wieloautorskiego. Została opracowana *pro publico bono* przez Zespół Roboczy pod redakcją Joanny Szymonek (Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej, Uniwersytet Jagielloński), współzałożycielki Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu.

Szczególne podziękowania kierujemy do: Jacqueline Kacprzak (Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej), Danuty Kędzierskiej (TÜV SÜD Polska Sp. z o.o.), Karoliny Grosickiej (POLSIF), Bartosza Kwiatkowskiego (Fundacja Frank Bold), Moniki Porębskiej (Cementownia Warta S.A.), Joanny Osińskiej (EkoStrageGia-partnerzy w ESG) oraz Agnieszki Muszyńskiej-Szymczak (mBank S.A.).

Koordynacja realizacji: Izabela Małek (Ministerstwo Rozwoju i Technologii).

[2] Więcej informacji nt. Grupy Roboczej: https://www.gov.pl/web/rozwoj-technologia/grupa-robocza-ds-stosowania-taksonomii-ue

Słowniczek

ESG
angielski skrót – akronim, który został stworzony od pierwszych liter słów *environmental* (środowiskowy), *social* (społeczny) oraz *governance* (ład korporacyjny).

Interesariusze
każda dająca się określić grupa lub jednostka (na przykład: klienci, dostawcy, osoby zatrudnione, instytucje, środowisko przyrodnicze), która może wpływać na przedsiębiorstwo lub jest pod wpływem działania przedsiębiorstwa (organizacji) za pośrednictwem jego strategii, produktów, procesów wytwórczych i usług, systemów zarządzania i procedur. Uwzględnienie potrzeb, oczekiwań i opinii interesariuszy jest kluczowym elementem w odpowiedzialnym prowadzeniu działalności biznesowej.

Krajowy Punkt Kontaktowy OECD ds. odpowiedzialnego biznesu (KPK OECD)
pozasądowy mechanizm skargowy. Głównym zadaniem Krajowych Punktów Kontaktowych OECD ds. odpowiedzialnego biznesu jest upowszechnianie standardów OECD w zakresie odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej (*responsible business conduct,* RBC) oraz rozpatrywanie zawiadomień o potencjalnych naruszeniach przez przedsiębiorstwa Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych. Aktualnie Krajowe Punkty Kontaktowe OECD funkcjonują w 52 krajach: 38 państwach członkowskich OECD oraz w 14 państwach niezrzeszonych w OECD[3], ale wdrażających Wytyczne OECD. W Polsce KPK OECD działa od 1998 r., obecnie w strukturze Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej.

Łańcuch wartości
pełny zakres działań, zasobów i relacji związanych z modelem biznesowym przedsiębiorstwa oraz środowiskiem zewnętrznym, w którym prowadzi ono działalność. Obejmuje działania, zasoby i relacje, z których organizacja korzysta i na których się opiera, tworząc swoje produkty lub usługi od koncepcji do realizacji, konsumpcji i wycofania z eksploatacji (zasoby ludzkie, działania, zasoby i relacje w sieciach dostaw, marketingu i dystrybucji, takie jak zaopatrzenie w materiały i usługi, sprzedaż, dostawa produktów i realizacja usług oraz otoczenie finansowe, geograficzne, geopolityczne i regulacyjne, w którym jednostka prowadzi działalność). Łańcuch wartości tworzą podmioty na wyższym (*upstream*) i niższym (*downstream*) szczeblu tego łańcucha w stosunku do przedsiębiorstwa. Podmioty znajdujące się na wyższym szczeblu (np. dostawcy) dostarczają produkty lub świadczą usługi, które są wykorzystywane do rozwijania produktów lub usług jednostki. Podmioty znajdujące się na niższym szczeblu łańcucha wartości (np. dystrybutorzy, klienci) otrzymują produkty lub usługi od przedsiębiorstwa. Przedsiębiorstwo może mieć więc więcej niż jeden łańcuch wartości, zwłaszcza gdy jest grupą kapitałową działającą w różnych sektorach.

[3] Wg stanu na 20 grudnia 2024 r. https://www.gov.pl/web/fundusze-regiony/krajowy-punkt-kontaktowy-oecd

Łańcuch dostaw
obejmuje podmioty znajdujące się na wyższym szczeblu łańcucha wartości (*upstream*), z którymi przedsiębiorstwo utrzymuje bezpośrednie stosunki (określane jako dostawcy pierwszego rzędu), dostarczające produkty lub świadczące usługi, które są wykorzystywane do rozwoju i produkcji własnych produktów lub usług przedsiębiorstwa, oraz podmioty, z którymi jednostka utrzymuje pośrednie relacje biznesowe (dostawcy niższych rzędów).

Minimalne gwarancje
zgodnie z art. 18 ust. 1Taksonomii UE są to regulacje wewnętrzne, m.in. polityki, procedury, instrukcje, kodeksy stosowane przez przedsiębiorstwo prowadzące działalność gospodarczą, które mają zapewnić przestrzeganie Wytycznych OECD oraz Wytycznych ONZ, w tym zasad i praw określonych w ośmiu podstawowych konwencjach wskazanych w *Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy* oraz zasad i praw określonych w *Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka.* Minimalne gwarancje stanowią jedno z kryteriów determinujących, czy dana działalność jest zgodna z Taksonomią UE[4] (art. 3 Taksonomii UE).

Należyta staranność (*due diligence*)
proces, w ramach którego przedsiębiorstwa identyfikują faktyczne i potencjalne negatywne skutki powstające (lub mogące powstawać) w wyniku prowadzonej przez siebie działalności, zapobiegają negatywnym skutkom, łagodzą je, ponoszą w ich zakresie odpowiedzialność i rozliczają się z działań, jakie podejmują, aby im przeciwdziałać. Proces należytej staranności został opisany w dalszej części Poradnika.

Negatywne skutki / przyczynianie się do negatywnych skutków
spowodowane przez przedsiębiorstwo negatywne zmiany w społeczeństwie, gospodarce lub środowisku, w całości lub częściowo wynikające z przeszłych bądź teraźniejszych działań, zaniechań i decyzji przedsiębiorstwa. Negatywne skutki mogą: (1) wystąpić w działalności własnej przedsiębiorstwa lub (2) powstać w rezultacie relacji biznesowej np. z dostawcą lub z klientem (bezpośredni wpływ) lub (3) powstać w rezultacie działań przedsiębiorstwa w łańcuchu wartości, w którym nie ma bezpośredniej relacji biznesowej (pośredni wpływ). Ryzyko ich powstania istnieje wtedy, gdy działania przedsiębiorstwa mogą mieć negatywne skutki np. dla przestrzegania praw człowieka (obecnie lub w przyszłości). Aby zmniejszyć ryzyko wystąpienia takich negatywnych skutków, przedsiębiorstwa powinny stosować się do zaleceń sformułowanych w Wytycznych OECD oraz Wytycznych ONZ.

Europejska Platforma ds. Zrównoważonego Finansowania (*EU Platform on Sustainable Finance*, PSF)
organ doradczy Komisji Europejskiej (dalej: Komisji), ustanowiony zgodnie z przepisami horyzontalnymi Komisji dotyczącymi grup ekspertów (jej rolę, skład i zadania określa art. 20. Taksonomii UE). Głównym celem Platformy jest doradzanie Komisji w zakresie zadań i tematów dotyczących dalszego rozwoju Taksonomii UE oraz wspierania Komisji w kwestii technicznego przygotowania aktów delegowanych w celu wdrażania Taksonomii UE. Platforma pełni również funkcję doradczą i analityczną przy rozwoju Ram Zrównoważonego Finansowania (*the EU Sustainable Finance Framework).*

[4] Zgodnie z art. 18 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje (tzw. Taksonomii UE).

Praktyki antykonkurencyjne
działania naruszające prawo ochrony konkurencji w odniesieniu do przepisów prawa chroniącego konkurencję oraz przepisów antymonopolowych, które zakazują: zawierania karteli typu *hard core*, innych porozumień antykonkurencyjnych, nadużywania pozycji rynkowej lub dominacji, uzyskiwania pozycji rynkowej lub dominacji w sposób inny niż efektywne prowadzenie działalności, znacznego ograniczania konkurencji lub znacznego utrudniania skutecznej konkurencji poprzez fuzje lub przejęcia.

Prawa i wolności człowieka
wynikają z przyrodzonej godności człowieka, przysługują każdemu bez względu na rasę, kolor skóry, płeć, język, religię, poglądy polityczne lub jakiekolwiek inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, majątek, urodzenie lub jakąkolwiek inną sytuację. Nie można się ich zrzec. Podstawowym dokumentem dotyczącym praw człowieka jest Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych 10 grudnia 1948 r. Prawa wymienione w Deklaracji Praw Człowieka zostały skodyfikowane w międzynarodowych paktach i konwencjach tworzących międzynarodowy system ochrony praw człowieka, a także w dokumentach prawa krajowego. W prawie polskim jest im m.in. poświęcony rozdział II Konstytucji RP.

Przedsiębiorstwa wielonarodowe
Wytyczne OECD nie podają definicji przedsiębiorstwa wielonarodowego. Przy ustalaniu, czy dane przedsiębiorstwo spełnia kryteria przedsiębiorstwa wielonarodowego, należy wziąć pod uwagę: międzynarodowy charakter struktury przedsiębiorstwa lub prowadzonej przez to przedsiębiorstwo działalności oraz jego formę handlową, cel lub rodzaj prowadzonej działalności[5].

Tego typu przedsiębiorstwa działają we wszystkich sektorach gospodarki. Przedsiębiorstwem wielonarodowym może być zarówno prywatny podmiot, spółka Skarbu Państwa, jak i przedsiębiorstwo o mieszanej strukturze własności.

W przedsiębiorstwach wielonarodowych może występować różny stopień autonomii jego poszczególnych jednostek. Jedna lub więcej jednostek przedsiębiorstwa będzie mieć istotny wpływ na działanie innych. Wytyczne OECD kierowane są do wszystkich jednostek wchodzących w skład przedsiębiorstwa wielonarodowego (jednostek dominujących i/lub podmiotów lokalnych). Wszystkie jednostki przedsiębiorstwa wielonarodowego powinny być zaangażowane we wdrażanie Wytycznych OECD, stosownie do rzeczywistego podziału odpowiedzialności.

Relacja biznesowa
obejmuje relacje, jakie jednostka utrzymuje z partnerami biznesowymi, podmiotami w jej łańcuchu wartości (np. dostawcy, podwykonawcy, udziały w spółkach *joint venture* lub inwestycjach) oraz wszelkimi innymi podmiotami niepaństwowymi lub państwowymi bezpośrednio związanymi z jej działalnością biznesową, produktami lub usługami.

[5] Wytyczne OECD, edycja 2023, rozdział I „Koncepcje i zasady", pkt 4.

Rightsholders/osoby, których prawa mogą zostać naruszone
w języku polskim nie stosuje się pojęcia „posiadacz praw", dlatego w tłumaczeniu zastosowano termin „osoby, których prawa mogą być naruszone" (Wytyczne OECD dotyczące należytej staranności w odpowiedzialnym prowadzeniu działalności biznesowej, s. 47, a także przypis 11 w polskiej wersji dokumentu *Należyta staranność w zakresie udzielania kredytów korporacyjnych i gwarantowania emisji papierów wartościowych*, MFiPR, 2021).

Represje
zgodnie z Wytycznymi OECD, edycja z 2023 r., są to działania odwetowe lub dyskryminacyjne mające na celu cenzurowanie, zastraszenie, skrzywdzenie lub uciszenie krytyków, takie jak groźby, szkalowanie reputacji, obelgi, nękanie, inwigilacja, strategiczne prowadzenie procesów sądowych przeciwko zaangażowaniu publicznemu, próby kryminalizacji działań zgodnych z prawem, napaści fizyczne i zabójstwa.

Sygnaliści/osoby zgłaszające potencjalne nieprawidłowości
zgodnie z art. 4 ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów sygnalistą jest osoba fizyczna, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym: pracownik; pracownik tymczasowy; osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej; przedsiębiorca; prokurent; akcjonariusz lub wspólnik; członek organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej; osoba świadcząca pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy; stażysta; wolontariusz; praktykant; funkcjonariusz w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin; żołnierz w rozumieniu art. 2 pkt 39 ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny. Sygnalistą jest także osoba fizyczna, o której mowa powyżej, w przypadku zgłoszenia lub ujawnienia publicznego informacji o naruszeniu prawa uzyskanej w kontekście związanym z pracą przed nawiązaniem stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług, lub pełnienia funkcji w podmiocie prawnym lub na rzecz tego podmiotu, lub pełnienia służby w podmiocie prawnym lub już po ich ustaniu.

Wpływ (_impact_)
pozytywna lub negatywna zmiana w społeczeństwie, gospodarce lub środowisku, w całości lub częściowo wynikająca z przeszłych, teraźniejszych lub przyszłych działań, zaniechań i decyzji przedsiębiorstwa.

Taksonomia UE
rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje, zmieniające rozporządzenie (UE) 2019/2088 [Regulation (EU) 2020/852 of the European Parliament and of the Council of 18 June 2020 on the establishment of a framework to facilitate sustainable investment, and amending Regulation (EU) 2019/2088]. Ustanawia system klasyfikacji działalności gospodarczych pozwalający określić, czy dana działalność gospodarcza jest zrównoważona środowiskowo.

Wykaz skrótów

CSDDD
Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1760 w sprawie należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz zmieniająca dyrektywę (UE) 2019/1937 i rozporządzenie (UE) 2023/2859 [*Directive (EU) 2024/1760 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 on corporate sustainability due diligence and amending Directive (EU) 2019/1937 and Regulation (EU) 2023/2859].*

CSRD
Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2464 z dnia 14 grudnia 2022 r. w sprawie zmiany rozporządzenia (UE) nr 537/2014, dyrektywy 2004/109/WE, dyrektywy 2006/43/WE oraz dyrektywy 2013/34/UE w odniesieniu do sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju, [*Directive (EU) 2022/2464 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 amending Regulation (EU) No 537/2014, Directive 2004/109/EC, Directive 2006/43/EC and Directive 2013/34/EU, as regards corporate sustainability reporting*].

Deklaracja MOP
Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca podstawowych zasad i praw w pracy.

DNSH
zasada „nie czyń poważnych szkód" (ang. *do no significant harm),* o której mowa w art. 3 i 17 Taksonomii UE, jest jedną z przesłanek zakwalifikowania danej działalności jako zrównoważonej środowiskowo. Przesłanki spełnienia tej zasady są uszczegółowione w odpowiednich aktach delegowanych do Taksonomii UE, zawierających techniczne kryteria kwalifikacji. Zasada DNSH jest również ujęta w SFDR, gdzie jednak ma inne znaczenie i przesłanki. Zakres zasady DNSH z SFDR jest znacznie szerszy i dotyczy nie tylko kwestii środowiskowych, ale także społecznych. Do tej zasady odwołuje się art. 18 ust. 2 Taksonomii UE (zob. szerzej rozdział „Zasada „nie czyń poważnych szkód" (DNSH) wg SFDR jako przesłanka stosowania minimalnych gwarancji").

ESRS
Europejskie Standardy Sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju (*European Sustainability Reporting Standards*). Standardy są obowiązkowe dla wszystkich firm, które podlegają pod dyrektywę CSRD. W przypadku MŚP notowanych na giełdzie Europejska Grupa Doradcza ds. Sprawozdawczości Finansowej (EFRAG) wypracowuje dla Komisji Europejskiej rekomendacje w postaci standardu LSME (*European Sustainability Reporting Standard for listed SMEs*), zaś dla pozostałych, nienotowanych MŚP powstaje dobrowolny standard VSME (*Voluntary European Sustainability Reporting Standard*).

KPK OECD
Krajowy Punkt Kontaktowy OECD ds. odpowiedzialnego biznesu.

MPPGSiK
Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych.

MPPOiP
Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych.

OECD (*Organisation for Economic Cooperation and Development*)
Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju.

PAI (***principal adverse impacts***)
główne niekorzystne skutki decyzji inwestycyjnych w rozumieniu rozporządzenia SFDR.

Raport ESG/ZR
publikacja, która przedstawia sposób zarządzania, realizację strategii organizacji i uwzględnia przy tym aspekty środowiskowe, społeczne i dotyczące ładu korporacyjnego (określane jako dane ESG (*environmental, social, governance*) oraz zrównoważonego rozwoju (ZR). Raport przygotowywany w cyklu rocznym zawiera polityki, cele, strategie oraz przegląd podstawowych wyników, z możliwością porównania ich rok do roku. Może być też przedmiotem zewnętrznego audytu.

RBC (***responsible business conduct***)
odpowiedzialne prowadzenie działalności biznesowej.

SFDR
Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2088 z dnia 27 listopada 2019 r. w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych. [*Regulation (EU) 2019/2088 of the European Parliament and of the Council of 27 November 2019 on sustainability-related disclosures in the financial services sector*].

UE
Unia Europejska.

Wytyczne OECD
Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych dotyczące odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej.

Wytyczne ONZ
Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka.

Część I

Wymagania stawiane przedsiębiorstwom w związku z zapewnieniem minimalnych gwarancji na gruncie Taksonomii UE

Podstawa prawna minimalnych gwarancji

Artykuł 3 Taksonomii UE wskazuje na kryteria pozwalające określić stopień zrównoważenia środowiskowego inwestycji i zakwalifikować daną działalność gospodarczą jako zrównoważoną środowiskowo. Jednym z kryteriów jest zapewnienie prowadzenia działalności gospodarczej zgodnie z **minimalnymi gwarancjami**, które zostały określone w art. 18 ust. 1 Taksonomii UE.

Ramka 1. Podstawa prawna minimalnych gwarancji w rozporządzeniu ws. Taksonomii UE

ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2020/852
z dnia 18 czerwca 2020 r.
w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje,
zmieniające rozporządzenie (UE) 2019/2088

ARTYKUŁ 3
Kryteria dotyczące zrównoważonej środowiskowo działalności gospodarczej

Do celów określenia stopnia, w jakim dana inwestycja jest zrównoważona środowiskowo, dana działalność gospodarcza kwalifikuje się jako zrównoważona środowiskowo, jeżeli działalność ta:

a) wnosi istotny wkład w realizację co najmniej jednego z celów środowiskowych określonych w art. 9 zgodnie z art. 10–16;
b) nie wyrządza poważnych szkód dla żadnego z celów środowiskowych określonych w art. 9 zgodnie z art. 17;
c) jest prowadzona zgodnie z minimalnymi gwarancjami określonymi w art. 18; oraz
d) spełnia techniczne kryteria kwalifikacji, które zostały ustanowione przez Komisję zgodnie z art. 10 ust. 3, art. 11 ust. 3, art. 12 ust. 2, art. 13 ust. 2, art. 14 ust. 2 lub art. 15 ust. 2.

ARTYKUŁ 18
Minimalne gwarancje

1. Minimalnymi gwarancjami, o których mowa w art. 3 lit. c), są procedury stosowane przez przedsiębiorstwo prowadzące działalność gospodarczą, które mają zapewnić przestrzeganie **Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych** oraz **Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka**, w tym zasad i praw określonych w ośmiu podstawowych konwencjach wskazanych w **Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy** oraz zasad i praw określonych w **Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka**.
2. Stosując procedury, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, przedsiębiorstwa przestrzegają zasady „nie czyń poważnych szkód", o której mowa w art. 2 pkt 17 rozporządzenia (UE) 2019/2088.

Terminem „minimalne gwarancje" określono procedury stosowane przez przedsiębiorstwo prowadzące działalność gospodarczą, które mają zapewnić przestrzeganie dwóch międzynarodowych standardów odpowiedzialnego biznesu:

Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych
(Wytyczne OECD)

Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka
(Wytyczne ONZ)

Dodatkowo w art. 18 ust. 1 wskazano w szczególności na procedury, które mają zapewnić przestrzeganie:

- zasad i praw określonych w ośmiu podstawowych konwencjach zawartych w **Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy**[6] (Deklaracja MOP) oraz
- praw zawartych w **Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka**.

Należy przy tym podkreślić, że Deklaracja MOP oraz Międzynarodowa Karta Praw Człowieka są to dokumenty, które wynikają ze źródeł praw wskazanych w Wytycznych ONZ (Wytyczna ONZ nr 12), ale również zostały one wskazane w Wytycznych OECD (Wytyczne OECD, edycja 2023, rozdział IV „Prawa człowieka", komentarz do rozdziału IV „Prawa człowieka" pkt 44). Dlatego też w dalszej części Poradnika wskazane powyżej dokumenty zostaną omówione z zachowaniem podziału na **Wytyczne OECD** oraz **Wytyczne ONZ** – pamiętając, że **oba dokumenty odwołują się do Deklaracji MOP i wskazanych w niej fundamentalnych konwencji MOP oraz do Międzynarodowej Karty Praw Człowieka.**

[6] W 2022 r. Deklaracja MOP dotycząca podstawowych zasad i praw w pracy została zmieniona. Do listy fundamentalnych konwencji MOP został dodany obszar dotyczący bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy, stąd obecnie na liście fundamentalnych konwencji MOP znajduje się **nie osiem, lecz dziesięć konwencji MOP**.

Na osiem fundamentalnych konwencji MOP wskazuje również przyjęta 24 maja 2024 r. dyrektywa w sprawie należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (CSDDD). Ponieważ jednak nie wszystkie państwa członkowskie (w tym Polska) ratyfikowały te dwie konwencje dotyczące bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy, w motywie (32) wskazano, że Komisja Europejska powinna być uprawniona do przyjęcia aktu delegowanego w celu zmiany załącznika do CSDDD po ratyfikacji przez wszystkie państwa członkowskie Konwencji MOP nr 155 dotyczącej bezpieczeństwa, zdrowia osób zatrudnionych i środowiska pracy z 1981 r. oraz Konwencji MOP nr 187 dotyczącej struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy z 2006 r.

Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych

Wytyczne OECD są najstarszym międzynarodowym standardem w zakresie odpowiedzialnego biznesu – zostały przyjęte przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) w 1976 r. Obecnie funkcjonują w 52 krajach świata – wszystkich państwach członkowskich OECD (38 państw, w tym Polska) oraz w 14 państwach niezrzeszonych w OECD, ale wdrażających Wytyczne OECD[7].

Wytyczne OECD są to zalecenia dla przedsiębiorstw wielonarodowych sformułowane przez rządy państw wdrażających Wytyczne OECD w zakresie zasad i praktyk odpowiedzialnego biznesu. Warto przy tym podkreślić, że OECD na określenie odpowiedzialnego podejścia do prowadzenia działalności biznesowej stosuje termin *responsible business conduct* (RBC).

Do celów Wytycznych OECD dokładna definicja przedsiębiorstw wielonarodowych nie jest wymagana. Wytyczne OECD są adresowane do wszystkich podmiotów wchodzących w skład przedsiębiorstwa wielonarodowego (jednostek dominujących i/lub podmiotów lokalnych). Zgodnie z faktycznym podziałem obowiązków między tymi podmiotami oczekuje się, że będą one współpracować ze sobą i pomagać sobie nawzajem w celu ułatwienia przestrzegania Wytycznych OECD[8].

Od czasu przyjęcia Wytycznych OECD w 1976 r. były one kilkakrotnie aktualizowane. Znacząca aktualizacja miała miejsce w 2011 r., kiedy to dodano jeden merytoryczny rozdział do Wytycznych OECD dotyczący praw człowieka, wprowadzono termin opartej na analizie ryzyka należytej staranności oraz rozszerzono zakres stosowania Wytycznych OECD także na łańcuch dostaw oraz inne relacje biznesowe.

8 czerwca 2023 r. Rada OECD na szczeblu ministerialnym przyjęła kolejną aktualizację Wytycznych OECD, których pełny tytuł brzmi teraz: **Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych dotyczące odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej** (Wytyczne OECD, edycja 2023)[9].

Tekst Wytycznych OECD jest dostosowany do aktualnych regulacji w zakresie odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej w UE, takich jak Taksonomia UE, oraz dyrektyw: CSRD (dotyczącej sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju) i CSDDD (dotyczącej należytej staranności w odniesieniu do praw człowieka i kwestii środowiskowych). Aktualna wersja Wytycznych OECD z 2023 r. nadal składa się z jedenastu rozdziałów, przy czym w dwóch rozdziałach zmieniły się ich tytuły i zakres merytoryczny. Dotyczy to rozdziału VII „Zwalczanie przekupstwa i innych form

[7] Stan na 20 grudnia 2024 r.

[8] Wytyczne OECD, edycja 2023, Rozdział I „Koncepcja i zasady".

[9] W procesie aktualizacji uczestniczyli przedstawiciele 51 państw wdrażających Wytyczne OECD oraz przedstawiciele biznesu, związków zawodowych, organizacje pozarządowe i środowisko akademickie. Szczególną rolę odegrały konsultacje ze środowiskiem biznesu skupionym w Business at OECD (BIAC), związkami zawodowymi reprezentowanymi przez Komitet Doradczy Związków Zawodowych (TUAC) oraz organizacjami społeczeństwa obywatelskiego reprezentowanymi przez OECD Watch.

korupcji" oraz rozdziału IX „Nauka, technologia i innowacje". Rozdziały merytoryczne Wytycznych OECD przedstawiono w ramce 2 oraz w tekście znajdującym się poniżej tej ramki.

Nowym oczekiwaniem wobec przedsiębiorstw wprowadzonym w Wytycznych OECD w 2023 r. jest kwestia zapewnienia przez przedsiębiorstwa bezpiecznego środowiska osobom oraz grupom osób narażonym na ryzyko, w tym ochrony osób oraz grup osób zgłaszających obawy dotyczące działalności przedsiębiorstw. W związku z tym **przedsiębiorstwa powinny powstrzymywać się od stosowania represji** i podejmować działania mające na celu zapobieganie represjom wobec jakichkolwiek osób lub grup, które mogą zgłaszać obawy w zakresie faktycznych lub potencjalnych negatywnych skutków związanych z działalnością, produktami lub usługami przedsiębiorstwa.

Przedsiębiorstwa powinny podejmować działania mające na celu zapewnienie otoczenia, w którym można bezpiecznie wyrażać obawy o negatywne skutki działalności prowadzonej przez te przedsiębiorstwa, jak i podmioty, z którymi utrzymują one relacje biznesowe. Powstrzymywanie się od stosowania represji i podejmowanie działań zapobiegających ich stosowaniu mają istotne znaczenie dla ochrony przestrzeni obywatelskiej i zapobiegania szkodom wobec grup i jednostek, które starają się lub rzeczywiście prowadzą dochodzenie, wyrażają lub zgłaszają takie obawy[10].

Ramka 2. Rozdziały Wytycznych OECD, edycja 2023

Rozdział I „Koncepcje i zasady"

Rozdział II „Zasady ogólne"

Rozdział III „Ujawnianie informacji"

Rozdział IV „Prawa człowieka"

Rozdział V „Zatrudnienie i relacje z pracownikami"

Rozdział VI „Środowisko"

Rozdział VII „Zwalczanie przekupstwa i innych form korupcji"

Rozdział VIII „Interesy konsumenta"

Rozdział IX „Nauka, technologia i innowacje"

Rozdział X „Konkurencja"

Rozdział XI „Opodatkowanie"

Konstrukcja każdego z rozdziałów Wytycznych OECD, poza rozdziałem I. „Koncepcje i zasady", jest podobna: w pierwszej części rozdziału w punktach wymienia się oczekiwania wobec przedsiębiorstw, zaś w dalszej części zatytułowanej „Komentarz do rozdziału (…)" znajdziemy szczegółowe wyjaśnienia co do tych oczekiwań.

[10] Wytyczne OECD, edycja 2023, rozdział II „Zasady ogólne", część A, pkt 10 oraz komentarz do rozdziału II „Zasady ogólne" pkt 14.

Rozdział I „Koncepcje i zasady”

Rozdział określa koncepcje i zasady, które tworzą kontekst dla wszystkich zaleceń przedstawionych w kolejnych rozdziałach Wytycznych OECD. Wyjaśnia status prawny Wytycznych OECD oraz podstawowy obowiązek przedsiębiorstw, jakim jest przestrzeganie prawa krajowego. Wyjaśniono czynniki, jakie należy wziąć pod uwagę przy określaniu, czy dane przedsiębiorstwo jest przedsiębiorstwem wielonarodowym (pkt 4) oraz jaka jest rola państw wdrażających Wytyczne OECD.

Rozdział II „Zasady ogólne”

Rozdział zawiera 17 szczegółowych zaleceń w zakresie tego, co przedsiębiorstwa powinny uwzględniać w swojej działalności, oraz jedno zalecenie dotyczące angażowania się przedsiębiorstw w prywatne lub wielostronne inicjatywy oraz dialog społeczny na temat odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej. Komentarz do rozdziału II „Zasady ogólne” zawiera odwołania do zasad ładu korporacyjnego, zasad przejrzystości i uczciwości w działalności lobbingowej, wyjaśnienie terminu „relacja biznesowa” oraz bardzo szczegółowe wyjaśnienia dotyczące procesu należytej staranności.

Rozdział III „Ujawnianie informacji”

Przedsiębiorstwa powinny funkcjonować w sposób przejrzysty oraz przekazywać do publicznej wiadomości informacje na temat swojej działalności. Dzięki temu różne grupy interesariuszy mogą lepiej zrozumieć działania przedsiębiorstw oraz ich relacje ze społeczeństwem, środowiskiem i klimatem. Powinny one ujawniać informacje o wszystkich istotnych zagadnieniach, jakie mogą znacząco wpływać na ocenę wartości przedsiębiorstwa przez inwestora. Ważne jest również, aby przedsiębiorstwa komunikowały wiarygodne informacje na temat wdrażanych procesów należytej staranności oraz wpływu swojej działalności, wytwarzanych produktów i usług na ludzi, środowisko i klimat. Zalecenie to dotyczy ujawniania informacji w dwóch obszarach: informacji o przedsiębiorstwie, w tym o sytuacji finansowej, wynikach, własności i nadzorze przedsiębiorstwa oraz informacji w zakresie odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej, w tym kwestii społecznych, środowiskowych i powiązanych procesów należytej staranności. Przedsiębiorstwa powinny ujawniać informacje zgodnie z uznanymi międzynarodowymi standardami oraz brać pod uwagę polityki ujawniania informacji mające zastosowanie w krajach, w których prowadzą one swoją działalność, a także powstrzymywać się od publikowania niepełnych lub niejasnych informacji.

Rozdział IV „Prawa człowieka”

Przedsiębiorstwa poprzez swoją działalność mogą wywierać pozytywny lub negatywny wpływ na poszanowanie praw człowieka. Przedsiębiorstwa powinny unikać powodowania negatywnych skutków w odniesieniu do praw człowieka oraz przyczyniania się do takich negatywnych skutków. Jeśli działalność biznesowa może spowodować negatywne skutki dla poszanowania praw człowieka, przedsiębiorstwa muszą temu przeciwdziałać. Powinny zapobiegać negatywnym skutkom dla praw człowieka oraz je łagodzić również w przypadkach, w których te negatywne skutki wynikają z relacji biznesowych, w które przedsiębiorstwa są bezpośrednio zaangażowane. Rozdział ten stanowi dokładne odzwierciedlenie treści zawartych w Wytycznych ONZ. Komentarz do tego rozdziału wskazuje, że przedsiębiorstwa powinny mieć na względzie międzynarodowo uznane prawa człowieka wyrażone w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka, a także zasady i prawa określone w Deklaracji MOP.

Rozdział V „Zatrudnienie i relacje z pracownikami”

Przedsiębiorstwa powinny stosować się do zaleceń zawartych w tym rozdziale, biorąc pod uwagę obowiązujące przepisy prawa, regulaminy i istniejące stosunki pracy i praktyki zatrudnienia oraz mające zastosowanie międzynarodowe standardy pracy. Przedsiębiorstwa powinny unikać niezgodnych z prawem praktyk w zakresie zatrudnienia i relacji z pracownikami oraz respektować prawo pracowników do zakładania lub przystępowania do związków zawodowych, a także prawo do rokowań zbiorowych. Przedsiębiorstwa powinny skutecznie działać na rzecz zniesienia pracy dzieci i eliminacji wszystkich form pracy przymusowej, kierować się zasadą równego traktowania oraz zapewniać bezpieczne i zdrowe środowisko pracy. Rozdział ten jest w pełni zgodny z Deklaracją Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącą podstawowych zasad i praw w pracy.

Rozdział VI „Środowisko”

Przedsiębiorstwa odgrywają kluczową rolę w rozwoju zrównoważonych gospodarek i mogą przyczyniać się do efektywnego i skutecznego reagowania na globalne, regionalne i lokalne wyzwania środowiskowe, w tym na poważne zagrożenie zmianą klimatu. Rozdział ten zawiera oczekiwania dotyczące sposobu, w jaki przedsiębiorstwa powinny unikać negatywnych skutków dla środowiska, zapobiegać tym negatywnym skutkom oraz przyczyniać się do osiągnięcia celów w zakresie łagodzenia zmian klimatu i adaptacji do nich. Przedsiębiorstwa powinny w szczególności m.in. ustanowić i utrzymywać system zarządzania środowiskowego odpowiedni dla przedsiębiorstwa, związany z działalnością, produktami i usługami przedsiębiorstwa w całym ich cyklu życia, w tym poprzez wdrażanie należytej staranności opartej na ryzyku. Przedsiębiorstwa powinny wdrażać procesy należytej staranności w celu przeciwdziałania negatywnym skutkom dla środowiska powstającym w wyniku własnej działalności oraz trakcie korzystania z produktów czy usług. Niekorzystne dla środowiska oddziaływania przedsiębiorstw mogą dotyczyć także: zagrożeń dla bioróżnorodności, degradacji ekosystemów lądowych, morskich i słodkowodnych, wylesiania, zanieczyszczenia powietrza,

wody i gleby oraz niewłaściwego zarządzania odpadami, w tym substancjami niebezpiecznymi. Przedsiębiorstwa muszą zapewnić, że ich emisje gazów cieplarnianych i wpływ na ilość biotopów obniżających poziom dwutlenku węgla są zgodne z uzgodnionymi na szczeblu międzynarodowym celami dotyczącymi ograniczenia wzrostu globalnej temperatury. Powinny adekwatnie oceniać skutki społecznego oddziaływania własnej działalności w kontekście zarządzania kwestiami środowiskowymi, jak również brać pod uwagę kwestie związane z ochroną zdrowia i bezpieczeństwa publicznego, a także dobrostanu zwierząt.

Rozdział VII „Zwalczanie przekupstwa i innych form korupcji”

Korupcja szkodzi instytucjom demokratycznym i zarządzaniu spółkami. Zniechęca do inwestycji i zakłóca międzynarodowe warunki konkurencji. W związku z tym wdrożenie przez przedsiębiorstwa skutecznych działań zapobiegających korupcji stanowi istotny wkład w unikanie innych negatywnych skutków objętych Wytycznymi OECD. Przedsiębiorstwa nie powinny angażować się w żadne akty przekupstwa ani inne formy korupcji. Terminy „przekupstwo” i „inne formy korupcji” powinny być interpretowane zgodnie z postanowieniami zawartymi w komentarzu do rozdziału VII „Zwalczanie przekupstwa i innych form korupcji”. Przyzwoitość, uczciwość i przejrzystość zarówno w sferze publicznej, jak i prywatnej są kluczowymi koncepcjami w walce z przekupstwem i innymi formami korupcji.

Rozdział VIII „Interesy konsumenta”

W kontaktach z konsumentami przedsiębiorstwa powinny działać zgodnie z uczciwymi praktykami biznesowymi, marketingowymi i reklamowymi oraz podejmować wszelkie zasadne działania w celu zapewnienia jakości i niezawodności oferowanych przez siebie towarów i usług. Powinny one dostarczać dokładne, zweryfikowane i jasne informacje, które umożliwią konsumentom podejmowanie świadomych decyzji. Wszelkie deklaracje dotyczące produktów, środowiska lub społeczności, jakie przedsiębiorstwa formułują, powinny opierać się na odpowiednich dowodach oraz, w stosownych przypadkach, na odpowiednich testach i weryfikacji. Zadowolenie konsumenta oraz kwestie związane z ochroną interesów konsumenta to podstawa pomyślnego rozwoju przedsiębiorstwa. W rozdziale tym uwzględniono zalecenia Komitetu OECD ds. ochrony konsumentów, a także innych organizacji międzynarodowych.

Rozdział IX „Nauka, technologia i innowacje”

Technologia ma znaczący wpływ na kwestie objęte Wytycznymi OECD, w tym m.in. zrównoważony rozwój, poszanowanie praw człowieka, rozwój gospodarczy, jakość demokracji czy spójność społeczną. Badania naukowe i innowacje technologiczne zwiększają produktywność we wszystkich sektorach. Dlatego też przedsiębiorstwa powinny przyczyniać się do rozwoju lokalnego i krajowego potencjału innowacyjnego. W szczególności przedsiębiorstwa powinny przeprowadzać proces należytej staranności także w odniesieniu do faktycznych

i potencjalnych negatywnych skutków odnoszących się do nauki, technologii i innowacji. W tym zakresie przedsiębiorstwa powinny stosować się do zaleceń zawartych w Wytycznych OECD, przestrzegać obowiązujących krajowych przepisów oraz wymogów, w tym dotyczących ochrony prawa do prywatności i ochrony danych oraz przepisów dotyczących kontroli eksportu. W tym rozdziale podkreślono potrzebę stosowania procedur należytej staranności w zakresie rozwoju, finansowania, sprzedaży, licencjonowania, handlu i wykorzystania technologii, w tym gromadzenia i wykorzystania danych.

Rozdział X „Konkurencja”

Przedsiębiorstwa powinny prowadzić działalność w sposób zgodny z mającymi zastosowanie przepisami prawa i regulacjami, biorąc pod uwagę prawa ochrony konkurencji obowiązujące w krajach, na które wpływ mają antykonkurencyjne działania przedsiębiorstw. Przedsiębiorstwa powinny powstrzymywać się od zawierania lub wykonywania antykonkurencyjnych porozumień, które mogą wpływać na efektywność funkcjonowania zarówno krajowych, jak i międzynarodowych rynków. Ponadto przedsiębiorstwa powinny współpracować z organami ds. ochrony konkurencji, m.in. poprzez udzielanie wyczerpujących informacji na prośbę takich organów. Przedsiębiorstwa powinny także promować wśród pracowników znaczenie przestrzegania przepisów dotyczących konkurencji.

Rozdział XI „Opodatkowanie”

Ważne jest, aby przedsiębiorstwa wnosiły wkład w finanse publiczne krajów, w których działają, dokonując terminowych płatności zobowiązań podatkowych. Przejrzystość podatkowa wspiera integralność systemu podatkowego kraju i jest istotnym sposobem zapewnienia, że przedsiębiorstwa przestrzegają zarówno litery, jak i ducha prawa podatkowego. Zarządy przedsiębiorstw powinny przyjąć strategię zarządzania ryzykiem podatkowym, aby zapewnić pełną identyfikację i ocenę ryzyk finansowych, regulacyjnych i reputacyjnych związanych z opodatkowaniem. Strategia zarządzania ryzykiem podatkowym obejmować może m.in. zasady polityki podatkowej, ustanowienie zasad wewnętrznej kontroli podatkowej czy zapewnienie prawidłowego przepływu informacji do zarządu.

Rola Krajowych Punktów Kontaktowych OECD ds. RBC

Aktualizacja Wytycznych OECD w 2023 r. wprowadziła także zmiany w ich części II, która odnosi się do procedur wdrażania, mających na celu zapewnienie skuteczności działania Krajowych Punktów Kontaktowych OECD ds. odpowiedzialnego biznesu (KPK OECD).

Zgodnie z Wytycznymi OECD, każdy KPK OECD funkcjonuje w oparciu o wskazane w Wytycznych OECD kryteria: **widoczności, dostępności, przejrzystości, rozliczalności, bezstronności i sprawiedliwości, przewidywalności** oraz **zgodności z Wytycznymi OECD**.

KPK OECD rozpatrują zawiadomienia o potencjalnych naruszeniach Wytycznych OECD przez przedsiębiorstwa. Rolą KPK OECD jest wspieranie stron postępowania (Autora zawiadomienia oraz Przedsiębiorstwa) w znalezieniu satysfakcjonującego rozwiązania. Prowadząc sprawy, KPK OECD dąży do wzmocnienia standardów RBC, zakładając jednocześnie, że odpowiedzialne przedsiębiorstwo przyczynia się do rozwoju gospodarczego, środowiskowego i społecznego, dba o poszanowanie praw człowieka i środowisko naturalne, prowadzi dialog z interesariuszami i rzetelnie komunikuje o prowadzonych przez siebie działaniach.

15 kwietnia 2024 r. polski KPK OECD zaktualizował procedurę postępowania przed KPK OECD oraz formularz zawiadomienia o potencjalnym naruszeniu Wytycznych OECD. Zaktualizowana procedura oraz formularz zawiadomienia są zgodne z Wytycznymi OECD, edycja 2023.

W procedurze opisane są: zasady postępowania przed KPK OECD, informacje, czego może dotyczyć zawiadomienie, orientacyjne ramy czasowe trwania postępowania. Ponadto procedura zawiera szczegółowy opis poszczególnych etapów postępowania przed KPK OECD. Zawiadomienie o potencjalnym naruszeniu Wytycznych OECD należy złożyć drogą elektroniczną, wysyłając ww. formularz zawiadomienia na adres kpk.oecd@mfipr.gov.pl.

Postępowanie przed KPK OECD obejmuje **cztery etapy**, których łączny czas trwania nie powinien przekraczać **12 miesięcy**. W przypadku spraw prowadzonych przez KPK OECD z kilku różnych krajów postępowanie obejmuje **pięć etapów**, których łączny czas trwania nie powinien przekraczać **14 miesięcy.**

ETAP I
Koordynacja – w sytuacji, gdy w prowadzenie sprawy zaangażowane są KPK OECD z kilku różnych krajów, etap koordynacji obejmuje wyznaczenie KPK OECD wiodącego i KPK OECD wspierających.

ETAP II
Ocena wstępna – obejmuje analizę wstępną sprawy, decyzję o przyjęciu (lub nieprzyjęciu) sprawy do prowadzenia, opracowanie Oceny wstępnej i zaproponowanie stronom postępowania *good offices*.

ETAP III

Good offices – etap obejmuje pomoc udzielaną przez KPK OECD stronom postępowania w rozmowach mających na celu znalezienie satysfakcjonującego obie strony postępowania rozwiązania kwestii spornych wskazanych w zawiadomieniu.

ETAP IV

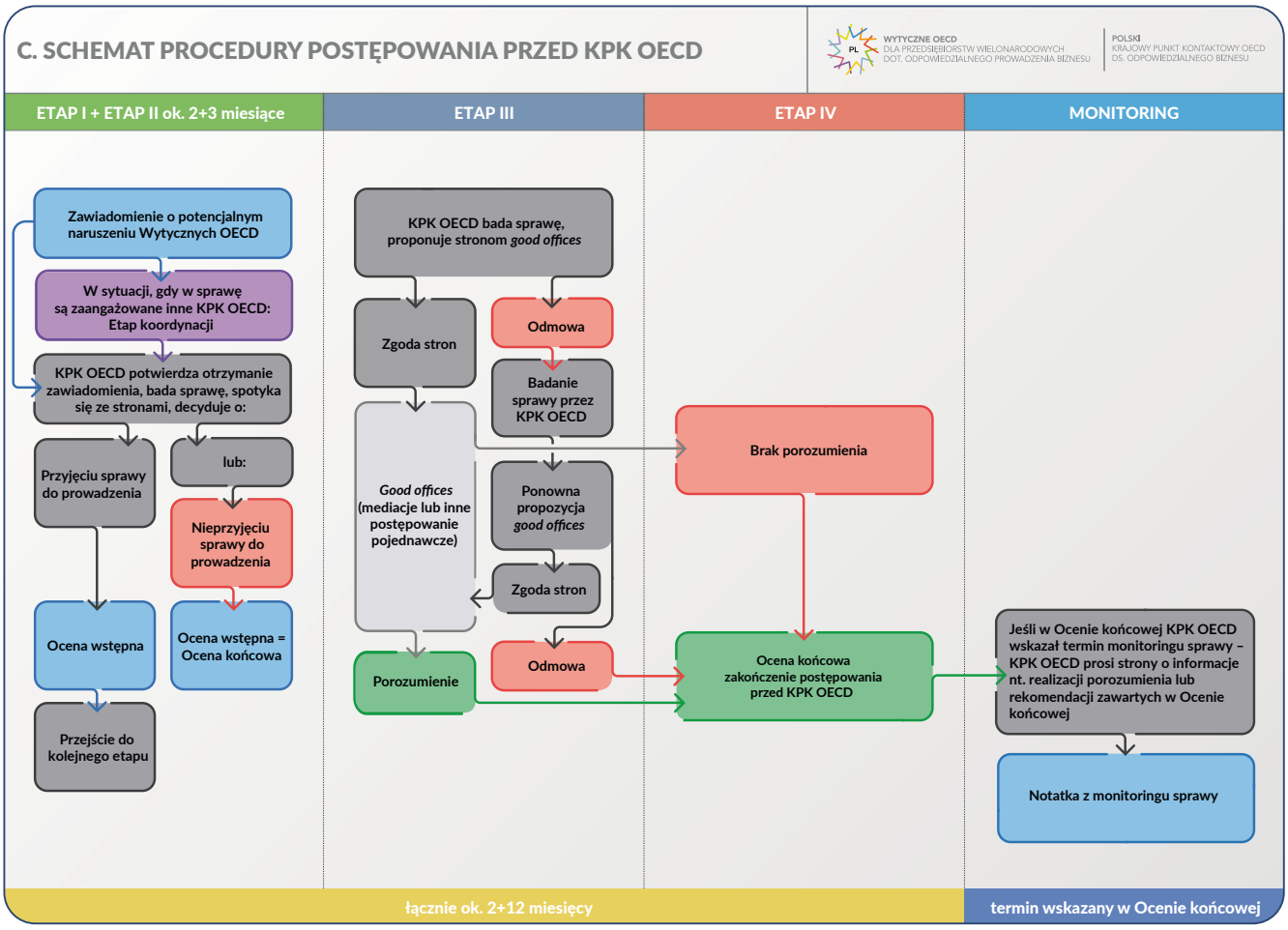
Zamknięcie postępowania – opracowanie i opublikowanie Oceny końcowej w sprawie.

ETAP V

Monitoring (*follow-up*) – w sprawach, w których będzie możliwe przeprowadzenie monitoringu sprawy, KPK OECD, zazwyczaj po upływie roku od publikacji Oceny końcowej, występuje do stron w celu uzyskania informacji nt. realizacji zawartego w wyniku postępowania porozumienia lub realizacji rekomendacji zawartych w Ocenie końcowej.

W celu przejrzystego przedstawienia poszczególnych etapów procedury postępowania przed KPK OECD zamieszczono w niej także schemat graficzny (schemat 1).

Schemat 1. Etapy procedury postępowania przed KPK OECD



Źródło: Strona polskiego KPK OECD: https://www.gov.pl/web/fundusze-regiony/procedura-postepowania-przed-kpk-oecd

Zgodnie z Wytycznymi OECD, KPK OECD może publikować w Ocenach końcowych dotyczących prowadzonych postępowań informacje na temat tego, czy dane przedsiębiorstwo przestrzegało Wytycznych OECD lub ich nie przestrzegało.

Do zadań KPK OECD należy ponadto upowszechnianie Wytycznych OECD, podnoszenie poziomu świadomości w zakresie Wytycznych OECD oraz ich stosowania w praktyce, włączając w to promowanie pozostałych standardów wypracowanych przez OECD w zakresie odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej. Realizując to zadanie, KPK OECD organizuje wydarzenia promocyjne (konferencje, spotkania, webinaria), tłumaczy na język polski dokumenty OECD dotyczące odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej oraz prowadzi stronę internetową, na której zamieszcza informacje z zakresu promocji standardów RBC oraz informacje o prowadzonych przez KPK OECD postępowaniach.

KPK OECD przykłada szczególną wagę do ochrony poufności informacji biznesowych, takich jak tajemnice handlowe, jak również innych danych oraz interesów stron postępowania, zachowania pełnej poufności spotkań oraz treści rozmów prowadzonych ze stronami postępowania. Zasada zachowania poufności obowiązuje zarówno strony postępowania, jak i KPK OECD. Szczegóły prowadzenia postępowania przed KPK OECD nie mogą być w żaden sposób rozpowszechniane publicznie bez zgody stron oraz KPK OECD.

Funkcjonujące aktualnie w 52 krajach świata Krajowe Punkty Kontaktowe OECD ds. odpowiedzialnego biznesu stanowią swoisty rodzaj **pozasądowych mechanizmów skargowych**. Rolą KPK OECD jest pomóc stronom postępowania w znalezieniu satysfakcjonującego obie strony postępowania rozwiązania kwestii spornych wskazanych w zawiadomieniu do KPK OECD. Temu właśnie służą *good offices*, czyli wspólne rozmowy stron przy wsparciu KPK OECD. Celem postępowań przed KPK OECD nie jest zatem piętnowanie przedsiębiorstw czy też tworzenie tzw. listy przedsiębiorstw, które nie przestrzegają Wytycznych OECD. Taka lista nie istnieje w żadnym z tych 52 krajów. Istnieją natomiast strony internetowe KPK OECD, na których zamieszczane są informacje o prowadzonych przez KPK OECD postępowaniach i ich rezultatach.

Oczekuje się, że strony postępowań prowadzonych przed KPK OECD przystępują do nich dobrowolnie i w dobrej wierze. Zaangażowanie w dobrej wierze w tym kontekście oznacza terminowe udzielanie odpowiedzi, zachowanie poufności w stosownych przypadkach i postępowanie zgodnie z procedurami rozpatrywania spraw przez KPK OECD, powstrzymanie się od przedstawiania kwestii będących przedmiotem postępowania oraz przebiegu postępowania w sposób niezgodny z prawdą, w szczególności w informacjach przekazywanych do wiadomości publicznej, a także od grożenia lub podejmowania działań odwetowych wobec stron zaangażowanych w postępowanie lub wobec samego KPK OECD, a także faktyczne zaangażowanie w postępowanie w celu znalezienia zgodnego z Wytycznymi OECD rozwiązania rozpatrywanych kwestii spornych[11].

Rezultatem postępowania przed KPK OECD może być osiągnięte przez strony porozumienie, częściowe porozumienie lub brak porozumienia w kwestiach spornych wskazanych w zawiadomieniu do KPK OECD. W praktyce przekłada się to zazwyczaj na rekomendacje udzielane przedsiębiorstwom odnośnie do dalszego prowadzenia działalności biznesowej zgodnej z Wytycznymi OECD.

[11] Wytyczne OECD, edycja 2023 część II „Procedury wdrażania Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych", Komentarze dotyczące Procedur wdrażania, pkt 26.

Należyta staranność w odpowiedzialnym prowadzeniu działalności biznesowej

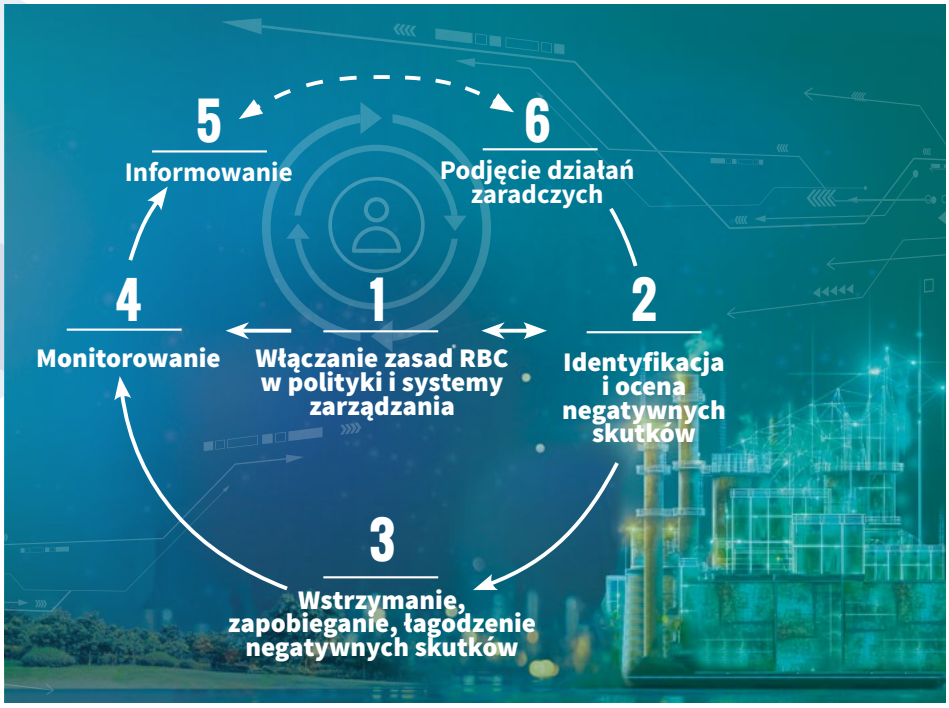
Należyta staranność w rozumieniu OECD jest procesem opartym na analizie ryzyka i ma ona kluczowe znaczenie dla odpowiedzialnego podejścia przedsiębiorstw do prowadzonej działalności[12].

Zmiany w treści Wytycznych OECD z 2023 r. wskazują na potrzebę stosowania procedur należytej staranności we wszystkich obszarach działalności przedsiębiorstwa, w tym również w kontekście zwalczania przekupstwa i innych form korupcji czy też w zakresie rozwoju, finansowania, sprzedaży, licencjonowania, handlu i wykorzystania technologii, w tym gromadzenia i wykorzystania danych. Wytyczne OECD podkreślają konieczność stosowania wzmocnionych procedur należytej staranności w kontekście konfliktu zbrojnego lub zwiększonego ryzyka naruszeń, w tym dotyczących międzynarodowego prawa humanitarnego.

Proces należytej staranności szczegółowo został opisany w **Wytycznych OECD dotyczących należytej staranności w odpowiedzialnym prowadzeniu działalności biznesowej** (2018). Dokument ten składa się z dwóch części: w części pierwszej omówiono poszczególne kroki należytej staranności, w dalszej części zaś zebrano szereg pytań, jakie potencjalnie mógłby zadać każdy przedsiębiorca w odniesieniu do należytej staranności oraz przedstawiono odpowiedzi na te pytania. Poniżej prezentowane są najistotniejsze informacje dotyczące poszczególnych kroków w procesie należytej staranności. W realizacji wszystkich punktów procesu należytej staranności pomocna może być zarówno ocena przeprowadzona przez niezależny podmiot ekspercki, jak i wykorzystanie nowych technologii wspierających zarządzanie łańcuchem dostaw, m.in. w priorytetyzacji obszarów ryzyka, mapowaniu działań, dostawców, i ocenie skutków, monitoringu ryzyk czy określeniu działań naprawczych.

[12] Wytyczne OECD, edycja 2023, rozdział II „Zasady ogólne" pkt 11–13 oraz komentarz do rozdziału II „Zasady ogólne" pkt 15–16.

Schemat 2. Kroki procesu należytej staranności i działań wspierających



Źródło: opracowanie MFiPR.

Krok 1.

Włączanie zasad odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej w polityki i systemy zarządzania[13]

W tym celu przedsiębiorstwo powinno:

1.1 Opracować, przyjąć i rozpowszechniać polityki, które wyrażają zobowiązania przedsiębiorstwa do przestrzegania zasad i standardów zawartych w Wytycznych OECD i planach wdrażania należytej staranności, dostosowanych do własnych działań przedsiębiorstwa, jego łańcucha dostaw i pozostałych relacji biznesowych.

Polityki te mogą zawierać następujące elementy:

- opis podejścia przedsiębiorstwa do należytej staranności, w tym sposobu, w jaki procesy należytej staranności implementowane są do działalności przedsiębiorstwa;
- kodeks postępowania opisujący zasady, których należy przestrzegać w przedsiębiorstwie i jego spółkach zależnych oraz w bezpośrednich i pośrednich relacjach biznesowych.

Polityki powinny być aktualizowane w miarę ewoluowania i pojawiania się nowych rodzajów ryzyka w związku z działaniami, łańcuchem dostaw i pozostałymi relacjami biznesowymi przedsiębiorstwa.

[13] Wytyczne OECD dotyczące należytej staranności…, s. 23–25.

1.2 Włączać polityki przedsiębiorstwa w zakresie RBC do systemu zarządzania przedsiębiorstwem.

Włączanie polityki przedsiębiorstwa do systemów zarządzania powinno odbywać się tak, aby była ona wdrażana w ramach zwyczajowych praktyk biznesowych przedsiębiorstwa, z uwzględnieniem autonomii i struktury prawnej jego organów.

Należy podkreślić, że wdrażanie zasad RBC może być realizowane na wiele różnych sposobów.

Działanie to powinno łączyć się z ustaleniem nadzoru i obowiązków poszczególnych komórek organizacyjnych przedsiębiorstwa, odpowiedzialności i uprawnień na wszystkich szczeblach organizacji, przy czym odpowiedzialność za przyjęcie i wdrożenie polityki RBC powinna spoczywać na przedstawicielach kierownictwa wyższego szczebla. Istotne jest skuteczne zarządzanie wiedzą, aby wyposażyć osoby zatrudnione w kompetencje niezbędne do zrozumienia polityk RBC.

Polityka w zakresie RBC powinna zostać skutecznie zakomunikowania wszystkim interesariuszom. W zależności od wielkości przedsiębiorstwa i jego kultury organizacyjnej pomocne mogą okazać się takie działania, jak: spotkania w grupach tematycznych, akcje podnoszące świadomość, np. w ramach regularnych spotkań produkcyjnych albo dni poświęconych np. zrównoważonemu rozwojowi lub bezpieczeństwu i zdrowiu w pracy. W każdym przypadku kluczowe jest zaangażowanie przedstawicieli kierownictwa wyższego szczebla. W tym celu można np. powołać grupy lub komitety obejmujące kilka funkcji w celu dzielenia się informacjami i podejmowania decyzji dotyczących ryzyk z uwzględnieniem działów, które mogą mieć wpływ na przestrzeganie polityk RBC w procesie podejmowania decyzji.

1.3 Włączać oczekiwania i polityki RBC do współpracy z dostawcami oraz do innych relacji biznesowych.

Na tym etapie powinny zostać opracowane i wdrożone, oparte na analizie ryzyka, procesy wstępnej kwalifikacji w zakresie należytej staranności dla dostawców i innych relacji biznesowych. W celu zbudowania i utrzymania zrównoważonego i odpornego łańcucha dostaw partnerzy w łańcuchu dostaw powinni być oceniani pod kątem ryzyk ESG, ciągłości działania, cyberbezpieczeństwa, zgodności z regulacjami prawnymi czy ryzyk finansowych. Po ocenie powinien być zapewniony monitoring ryzyk i wdrożone odpowiednie działania naprawcze.

Dostawcy i pozostali partnerzy biznesowi powinni być informowani o kluczowych aspektach polityk. Szczególnie istotne na tym etapie jest zrozumienie procesów właściwych dla przedsiębiorstwa, dlatego niezbędne mogą okazać się szkolenia.

Krok 2.

Identyfikacja i ocena negatywnych skutków związanych z działalnością przedsiębiorstwa, w tym w łańcuchu dostaw lub w relacjach biznesowych[14]

W ramach działań podejmowanych w tym kroku przedsiębiorstwo powinno:

2.1 Przeprowadzić szeroko zakrojone badania w celu zidentyfikowania wszystkich obszarów działalności, operacji i relacji biznesowych, w tym w łańcuchach dostaw, w których ryzyka są najbardziej prawdopodobne i najbardziej istotne.

Stosowne informacje obejmują m.in. dane na temat czynników ryzyka sektorowego, geograficznego, produktowego i korporacyjnego z uwzględnieniem znanych rodzajów ryzyka, z którymi przedsiębiorstwo musiało się zmierzyć lub z którymi może się mierzyć. Ustalenie zakresu powinno umożliwić przedsiębiorstwu dokonanie wstępnej priorytetyzacji najbardziej znaczących obszarów ryzyka w celu ich dalszej oceny.

Etap ten zakłada stworzenie wstępnego, ogólnego obrazu obszarów działań i rodzajów relacji biznesowych przedsiębiorstwa w celu zrozumienia, jakiego rodzaju dane należy gromadzić. W przypadku przedsiębiorstw o mniej zróżnicowanej działalności, w szczególności mniejszych przedsiębiorstw, ustalenie zakresu może nie być konieczne przed przejściem do etapu identyfikacji i ustalania priorytetów w odniesieniu do konkretnych skutków.

2.2 Dokonać oceny priorytetowych operacji, dostawców i innych relacji biznesowych w celu ich zidentyfikowania oraz dokonać oceny konkretnych negatywnych skutków (zarówno faktycznych, jak i potencjalnych).

Na tym etapie niezbędne jest opracowanie mapy działań, dostawców i innych relacji biznesowych przedsiębiorstwa z uwzględnieniem powiązanych łańcuchów dostaw, które są istotne w odniesieniu do priorytetowego ryzyka.

Kolejnym krokiem będzie opracowanie katalogu standardów odpowiedzialnego biznesu i zagadnień odnoszących się do ryzyka podlegającego ocenie, w tym odpowiednich postanowień Wytycznych OECD.

Na etap ten przypada także ocena charakteru i zakresu potencjalnych negatywnych skutków.

2.3 Dokonać oceny zaangażowania przedsiębiorstwa w faktyczne lub potencjalne negatywne skutki. W szczególności należy ocenić, czy przedsiębiorstwo spowodowało (lub mogłoby spowodować) negatywny skutek lub przyczyniło się (lub mogłoby się przyczynić) do negatywnego skutku albo czy negatywny skutek jest (lub byłby) bezpośrednio związany z działalnością przedsiębiorstwa, jego produktami, usługami lub poprzez relacje biznesowe.

Na tym etapie prowadzone są konsultacje z kontrahentami, interesariuszami, przygotowywane są także opinie eksperckie.

[14] Wytyczne OECD dotyczące należytej staranności…, s. 26–29.

2.4 Opierając się na uzyskanych informacjach na temat rzeczywistych i potencjalnych negatywnych skutków, należy nadać priorytet najważniejszym ryzykom. Ustalenie priorytetów będzie miało znaczenie w przypadkach, w których nie jest możliwe niezwłoczne zajęcie się wszystkimi faktycznymi i potencjalnymi negatywnymi skutkami. Po zidentyfikowaniu i wyeliminowaniu najbardziej istotnych skutków przedsiębiorstwo powinno przejść do rozwiązania tych mniej znaczących.

Tworzona hierarchia priorytetów pozwala uzyskać wiedzę o potencjalnych negatywnych skutkach, które można od razu wyeliminować, posłuży także ocenie, w jakim stopniu to kontrahenci odpowiadają za potencjalne negatywne skutki.

Krok 3.

Wstrzymywanie negatywnych skutków, zapobieganie negatywnym skutkom lub łagodzenie negatywnych skutków[15]

W tym celu przedsiębiorstwo powinno:

3.1 Powstrzymać się od działań, które powodują lub mogą się przyczyniać do powstawania negatywnego skutku. W tym celu należy opracować i wdrożyć plany, które będą służyły zapobieganiu potencjalnym (możliwym do wystąpienia w przyszłości) negatywnym skutkom i ich łagodzeniu.

Krok ten obejmuje opracowanie mapy drogowej przedstawiającej sposoby na zatrzymanie działań wywołujących lub przyczyniających się do powstania negatywnych skutków, niesie za sobą potrzebę aktualizacji polityk przedsiębiorstwa, tak aby możliwe było sformułowanie zaleceń unikania i reagowania na niekorzystne skutki w przyszłości.

3.2 Opracować i wdrożyć plany zapobiegania faktycznym lub potencjalnym negatywnym skutkom bezpośrednio powiązanym z działalnością przedsiębiorstwa, jego produktami lub usługami w ramach relacji biznesowych oraz mające na celu łagodzenie takich skutków. Odpowiednie reakcje na ryzyko związane z relacjami biznesowymi mogą obejmować:
- **kontynuację relacji w trakcie działań ograniczających ryzyko,**
- **tymczasowe zawieszenie relacji przy jednoczesnym ograniczaniu ryzyka lub**
- **wycofanie się z relacji biznesowej po nieudanych próbach złagodzenia skutku albo gdy przedsiębiorstwo uzna, że złagodzenie nie jest możliwe, lub z powodu dotkliwości negatywnego skutku. Decyzja o zerwaniu relacji powinna uwzględniać potencjalne negatywne skutki społeczne i gospodarcze.**

Przy opracowywaniu planów przedsiębiorstwo powinno w jak największym stopniu współpracować z kontrahentami oraz wykorzystać siłę swojego oddziaływania w celu zapobiegania negatywnym skutkom bądź ryzykom. Ważne jest też zapewnienie niezbędnego wsparcia dla kontrahentów, dzielenie się wiedzą i doświadczeniami.

[15] Wytyczne OECD dotyczące należytej staranności…, s. 30–32.

Krok 4.

Monitorowanie realizacji kroku trzeciego i jego rezultatów[16]

W tym celu przedsiębiorstwo powinno:

4.1 Monitorować wdrażanie i skuteczność działań przedsiębiorstwa w zakresie należytej staranności, tj. działań służących identyfikacji skutków, zapobieganiu skutkom, ich łagodzeniu oraz w stosownych przypadkach wspieraniu działań zaradczych, także z wykorzystaniem relacji biznesowych. Przedsiębiorstwo powinno wykorzystywać doświadczenia zdobyte podczas monitoringu do udoskonalenia procesów w przyszłości.

Etap ten powinien obejmować przeprowadzanie okresowych przeglądów lub audytów osiągniętych wyników, jak również przeprowadzanie okresowych ocen partnerów biznesowych i weryfikacji realizacji działań łagodzących ryzyko lub zapobiegania negatywnym skutkom albo ich łagodzenia. Należy dążyć do konsultowania i zaangażowania zainteresowanych lub potencjalnie zainteresowanych osób, których prawa mogą zostać naruszone, w tym osób zatrudnionych, przedstawicieli pracowników i związków zawodowych.

Krok 5.

Informowanie o sposobie postępowania w przypadku wystąpienia negatywnych skutków[17]

W tym celu przedsiębiorstwo powinno:

5.1 Komunikować istotne informacje na temat należytej staranności, procesów i działań prowadzonych w celu zidentyfikowania i zaradzenia faktycznym lub potencjalnym negatywnym skutkom, w tym ustaleń i wyników tych działań.

Udostępnianie do wiadomości publicznej stosownych informacji na temat procesów należytej staranności z odpowiednim uwzględnieniem tajemnicy przedsiębiorstwa i pozostałych aspektów konkurencji lub bezpieczeństwa, np. w rocznych sprawozdaniach z działalności przedsiębiorstwa, raportach zrównoważonego rozwoju, raportach ESG lub w innych właściwych dla przedsiębiorstwa formach ujawnienia informacji.

[16] Wytyczne OECD dotyczące należytej staranności…, s. 33.

[17] Wytyczne OECD dotyczące należytej staranności…, s. 34.

Krok 6.

Podjęcie działań zaradczych lub współpraca przy działaniach zaradczych[18]

W tym celu przedsiębiorstwo powinno:

6.1 Zapewnić naprawę negatywnych skutków lub podjąć w tym celu współpracę – jeżeli przedsiębiorstwo stwierdzi, że spowodowało faktyczne negatywne skutki lub się do nich przyczyniło.

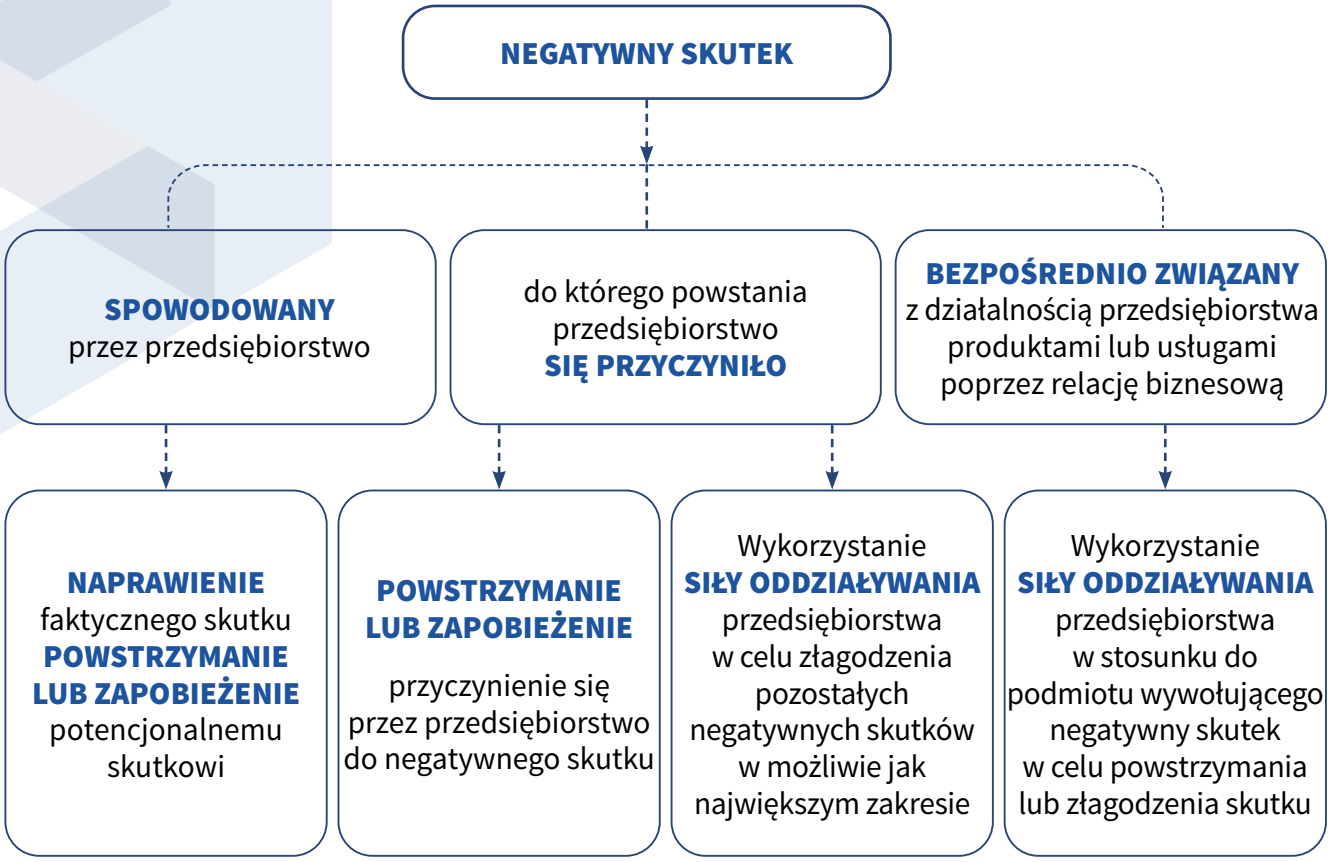
Ważne jest dążenie do przywrócenia poszkodowanej osobie lub osobom stanu, w jakim znajdowałyby się w przypadku niepowstania negatywnych skutków (jeśli to jest możliwe), i umożliwianie działań zaradczych, które będą proporcjonalne do znaczenia i skali negatywnych skutków. Podobne podejście należy zastosować w kwestiach związanych ze środowiskiem i klimatem, ze szczególnym uwzględnieniem zdarzeń w branży wydobywczej, rolnictwie, turystyce, leśnictwie, rybołówstwie.

6.2 W stosownych przypadkach należy zapewnić naprawę tych skutków lub współpracować w zakresie zgodnych z prawem mechanizmów zaradczych, za pomocą których dotknięci negatywnymi skutkami interesariusze i osoby, których prawa zostały naruszone, mogą wnosić skargi i starać się o ich rozpatrzenie przez przedsiębiorstwo. Rozpatrzenie sprawy za pomocą zgodnych z prawem mechanizmów zaradczych może być szczególnie pomocne w sytuacjach, gdy nie można jednoznacznie stwierdzić, czy przedsiębiorstwo spowodowało negatywne skutki lub się do nich przyczyniło, albo gdy nie można osiągnąć porozumienia co do charakteru i zakresu procesów naprawczych, jakie należy podjąć.

Przedsiębiorstwo powinno współpracować w ramach sądowych lub pozasądowych mechanizmów rozstrzygania sporów m.in. w przypadku skierowania zawiadomienia do KPK OECD lub za pośrednictwem inicjatyw, które oferują inne rodzaje mechanizmów skargowych dotyczących postępowania przedsiębiorstwa.

[18] Wytyczne OECD dotyczące należytej staranności…, s. 35–36.

Schemat 3. Rozróżnienie negatywnych skutków, jakie mogą powstać w wyniku działalności przedsiębiorstwa



Źródło: Wytyczne OECD dotyczące należytej staranności w odpowiedzialnym prowadzeniu działalności biznesowej (2018), s. 71.

Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka

W czerwcu 2011 r. Rada Praw Człowieka ONZ przyjęła jednogłośnie Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka (ang. *UN Guiding Principles on Business and Human Rights*), które stanowią ważny krok społeczności międzynarodowej w stronę zmniejszania ryzyka naruszania praw człowieka w związku z działalnością przedsiębiorstw. Jednocześnie Wytyczne ONZ miały i mają nadal wpływ na inne dokumenty organizacji międzynarodowych oraz regulacje w zakresie poszanowania praw człowieka przez podmioty prowadzące działalność biznesową[19].

Wytyczne ONZ sformułowane zostały łącznie w **31 zasadach podzielonych na trzy grupy**, które określa się mianem **trzech filarów**:
Filar I. Obowiązek państwa dotyczący zapewnienia ochrony praw człowieka.
Filar II. Odpowiedzialność przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka.
Filar III. Dostęp do środków zaradczych.

Pierwszy filar Wytycznych ONZ (dziesięć zasad) uwzględnia obowiązki państw dotyczące zapewnienia ochrony praw jednostki przed naruszeniami ze strony przedsiębiorstw. Wytyczne ONZ podkreślają, że to głównie na państwach spoczywają obowiązki wynikające z międzynarodowych regulacji dotyczących praw człowieka. Tam, gdzie istnieje szczególny związek pomiędzy państwem i przedsiębiorstwem, państwo dysponuje bowiem większą liczbą środków, aby zapewnić, że przedsiębiorstwa spełniają swoje zobowiązania w zakresie przestrzegania praw człowieka. To z kolei może uzasadniać dodatkowe kroki w celu zapewnienia ochrony przed naruszeniem praw człowieka przez przedsiębiorstwa.

Drugi filar Wytycznych ONZ (czternaście zasad) odnosi się bezpośrednio do działalności przedsiębiorstw, wskazując, że przedsiębiorstwa są odpowiedzialne za poszanowanie praw człowieka i powinny je respektować w trakcie prowadzonej przez siebie działalności. Odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka wymaga, by przedsiębiorstwa unikały powodowania lub przyczyniania się do negatywnego wpływu na prawa człowieka oraz aby podejmowały działania mające na celu zapobieganie negatywnemu wpływowi na prawa człowieka, który może być spowodowany bezpośrednio w wyniku działalności przedsiębiorstwa, poprzez jego produkty lub usługi, a także w jego relacjach biznesowych.

Co istotne, odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka dotyczy wszystkich przedsiębiorstw bez względu na wielkość, branżę, kontekst działalności, własność i strukturę. W celu wywiązania się z obowiązku poszanowania praw człowieka przedsiębiorstwa powinny posiadać politykę oraz stosowne

[19] Wytyczne ONZ zostały wypracowane w długim procesie konsultacji przez zespół ekspertów pod kierunkiem prof. Johna Ruggiego, Specjalnego Przedstawiciela Sekretarza Generalnego ONZ ds. biznesu i praw człowieka. Jak twierdził J. Ruggie: „przyjęte zalecenia dostarczą odpowiednich narzędzi zarówno organizacjom społecznym jak i inwestorom do mierzenia faktycznego postępu przedsiębiorstw w zakresie wpływu ich działalności na życie ludzi na całym świecie".

procedury zapewniające skuteczne prowadzenie procesu należytej staranności oraz procedury i rozwiązania umożliwiające działania zaradcze w przypadku negatywnych skutków działalności przedsiębiorstwa dla praw człowieka.

Do środków zaradczych odnosi się **trzeci filar Wytycznych ONZ (siedem zasad)**, który opisuje działania lub środki, jakie powinny być dostępne dla osób lub grup osób, których prawa człowieka zostały naruszone w ramach prowadzonej działalności gospodarczej przedsiębiorstw. W ramach tych działań państwa powinny zapewnić skuteczne sądowe lub pozasądowe mechanizmy rozpatrywania skarg na naruszenia praw człowieka w związku z działalnością przedsiębiorstw. Środki zaradcze mogą obejmować przeprosiny, restytucję (przywrócenie dawnego stanu), rehabilitację, rekompensatę finansową lub niefinansową oraz sankcje karne lub administracyjne, jak np. grzywna.

Należy podkreślić, że Wytyczne ONZ nie formułują nowych praw człowieka (patrz: ramka 4).

Ramka 3. Wytyczna nr 12 (Wytyczne ONZ)

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

KOMENTARZ DO WYTYCZNEJ 12:

(…) miarodajna lista podstawowych powszechnie uznanych praw człowieka zawarta jest w **Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka** (składającej się z **Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka** oraz **Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych** oraz **Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych**), połączonej z zasadami dotyczącymi praw podstawowych zawartymi w **ośmiu**[20] **najważniejszych konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP)**, określonych w **Deklaracji dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy**. Są to punkty odniesienia, względem których inni aktorzy społeczni oceniają wpływ przedsiębiorstw na stopień poszanowania praw człowieka. Odpowiedzialność przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka jest czymś innym niż kwestie odpowiedzialności i egzekucji prawnej, które w dużym stopniu pozostają domeną regulacji przepisów krajowych w odpowiednich jurysdykcjach.

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

[20] Wytyczne ONZ powołują się na stan prawny w 2011 r. Jak wskazano powyżej, Deklaracja MOP została zmieniona w 2022 r. i obecnie jest dziesięć, a nie osiem konwencji na liście fundamentalnych konwencji MOP.

Tabela 1. Układ Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka

Wytyczne ONZ (łącznie 31)	Państwo **(Chronić) Wytyczne 1–10**		Przedsiębiorstwa **(Szanować) Wytyczne 14–24**		Środki zaradcze **(Naprawiać) Wytyczne 25–31**	
Zasady podstawowe	**Wytyczne nr 1, 2**		**Wytyczne nr 11, 12, 13, 14, 15**		**Wytyczna nr 25**	
Zasady operacyjne	**Wytyczne nr 3–10**		**Wytyczne nr 16–24**		**Wytyczne nr 26–31**	
	Ogólne funkcje państwa w zakresie regulacji i polityki	**Wytyczna nr 3**	Zobowiązanie dotyczące polityki przedsiębiorstwa	**Wytyczna nr 16**	Państwowe mechanizmy sądowe	**Wytyczna nr 26**
	Styk państwa z biznesem	**Wytyczne nr 4, 5, 6**	Należyta staranność w zakresie praw człowieka	**Wytyczne nr 17, 18, 19, 20, 21**	Państwowe pozasądowe mechanizmy rozpatrywania skarg	**Wytyczna nr 27**
	Wspieranie poszanowania praw człowieka na obszarach dotkniętych konfliktem	**Wytyczna nr 7**	Działania naprawcze	**Wytyczna nr 22**	Niepaństwowe mechanizmy rozpatrywania skarg	**Wytyczne nr 28, 29, 30**
	Zapewnienie polityki spójności	Wytyczne nr 8, 9, 10	Zagadnienia związane z kontekstem działalności przedsiębiorstwa	**Wytyczne nr 23, 24**	Kryteria skuteczności pozasądowych mechanizmów rozpatrywania skarg	**Wytyczna nr 31**

Źródło: opracowanie Jacqueline Kacprzak.

Należyta staranność w zakresie praw człowieka w świetle Wytycznych ONZ

Krok 1.

Zobowiązanie na poziomie polityki przedsiębiorstwa do odpowiedzialności za poszanowanie praw człowieka

W celu wywiązania się z obowiązku poszanowania praw człowieka Wytyczne ONZ zalecają przedsiębiorstwom wdrożenie polityki i procedur odpowiednich do wielkości przedsiębiorstwa i kontekstu, w jakim funkcjonują. W praktyce biznesowej powinno to obejmować:

- zobowiązanie na poziomie polityki przedsiębiorstwa do odpowiedzialności za poszanowanie praw człowieka;
- proces należytej staranności w zakresie praw człowieka, mający na celu zidentyfikowanie możliwego negatywnego wpływu na prawa człowieka, zapobieganie tym negatywnym wpływom, łagodzenie ich oraz rozliczanie się z tego, w jaki sposób przedsiębiorstwo stara się rozwiązać problem swojego negatywnego wpływu na prawa człowieka;
- procedury i rozwiązania umożliwiające działania zaradcze w przypadku negatywnego wpływu na prawa człowieka, spowodowanego przez przedsiębiorstwo lub do którego powstania przedsiębiorstwo się przyczynia[21].

Wytyczna ONZ nr 16 wskazuje, że podstawą do tego, by odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka stała się nieodłącznym elementem działań przedsiębiorstwa, powinno być złożenie przez nie zobowiązania do poszanowania praw człowieka w formie deklaracji dotyczącej polityki przedsiębiorstwa. **Polityka praw człowieka** w przedsiębiorstwie powinna zatem:

- być zatwierdzona na najwyższym szczeblu przedsiębiorstwa;
- opierać się na wiedzy i doświadczeniu osób zatrudnionych w przedsiębiorstwie i/lub ekspertek/ów zewnętrznych;
- dotyczyć osób zatrudnionych, partnerów biznesowych i innych podmiotów bezpośrednio związanych z działalnością przedsiębiorstwa, jego produktami czy usługami;
- być publicznie dostępna oraz zakomunikowana zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz przedsiębiorstwa;
- znajdować odzwierciedlenie w innych politykach przedsiębiorstwa, regulaminach, kodeksach postępowania, by stała się częścią działań całego przedsiębiorstwa[22].

W procesie należytej staranności przeprowadzanym zgodnie z Wytycznymi OECD oraz Wytycznymi ONZ zaleca się odwołanie do stosownej wiedzy specjalistycznej ekspertów wewnętrznych i/lub zewnętrznych.

---

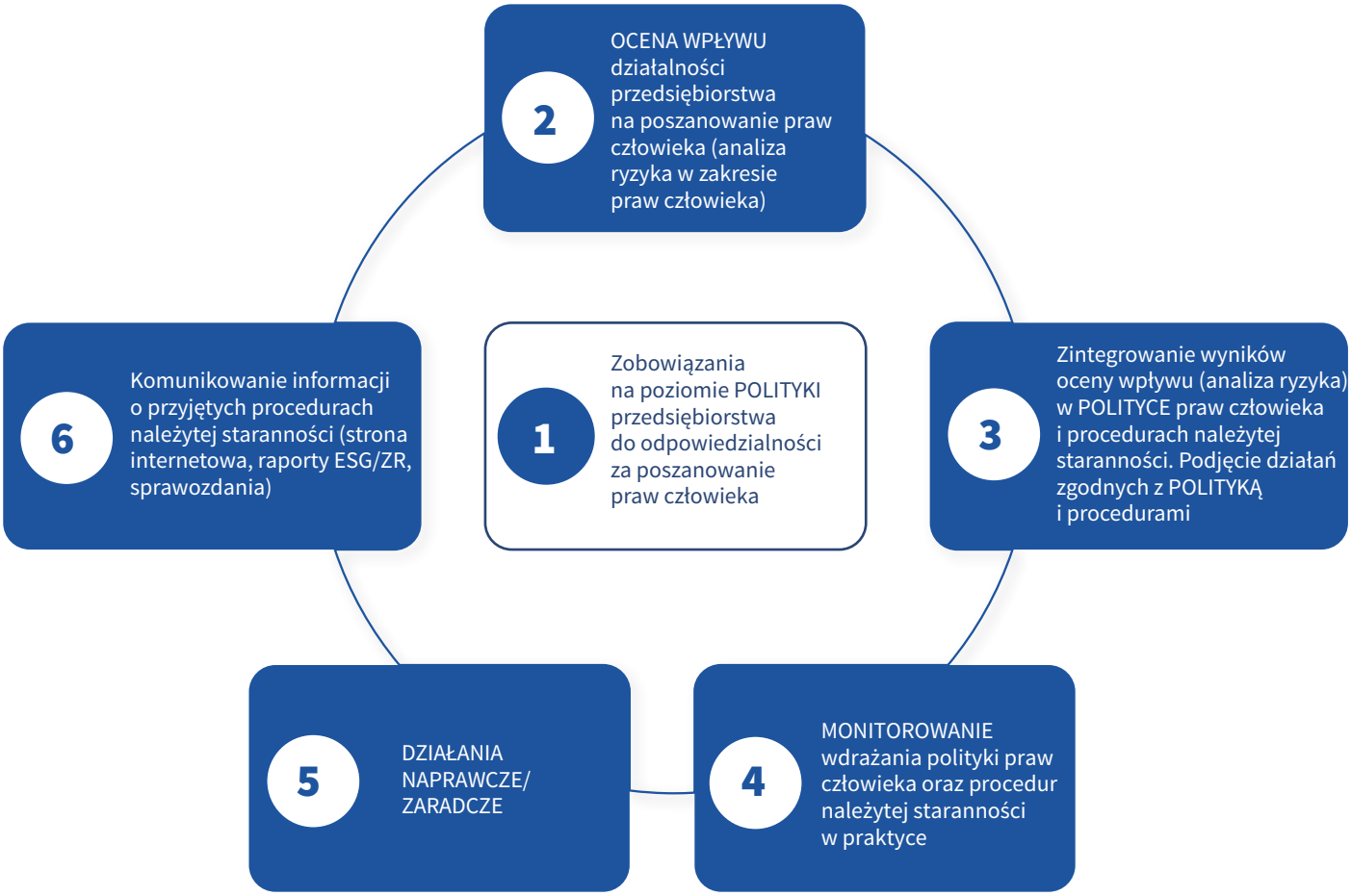
[21] Wytyczne ONZ, Wytyczna nr 15, s. 29.

[22] Wytyczne ONZ, Wytyczna nr 16, s. 30.

Wytyczna ONZ nr 17 wskazuje: „aby zidentyfikować negatywne skutki dla praw człowieka, zapobiegać im, łagodzić oraz rozliczać się z działań, jakie przedsiębiorstwo podejmuje, aby przeciwdziałać tym skutkom, przedsiębiorstwo powinno przeprowadzić proces należytej staranności w zakresie praw człowieka”[23].

Aby przedstawić proces należytej staranności spójnie z zaleceniami Wytycznych OECD, poniżej zaprezentowano schemat przeprowadzania należytej staranności w zakresie praw człowieka.

Schemat 4. Proces należytej staranności w zakresie praw człowieka



Źródło: opracowanie Jacqueline Kacprzak.

Krok 2.

Ocena wpływu działalności przedsiębiorstwa na poszanowanie praw człowieka (analiza ryzyka w zakresie praw człowieka)

Podstawowym krokiem w przeprowadzaniu procesu należytej staranności w zakresie praw człowieka jest identyfikacja i ocena faktycznych i potencjalnych negatywnych oddziaływań przedsiębiorstwa na poszanowanie praw człowieka. W tym celu przedsiębiorstwo powinno przeprowadzić ocenę wpływu swojej działalności na poszanowanie praw człowieka (analizę ryzyk w zakresie praw człowieka).

[23] Wytyczne ONZ, Wytyczna nr 17, s. 31.

Analiza ryzyka w zakresie praw człowieka służy zrozumieniu wpływu przedsiębiorstwa na konkretne osoby lub grupy osób w określonym kontekście działalności przedsiębiorstwa. W tym celu przedsiębiorstwo powinno określić:

- grupy osób, których prawa mogą zostać naruszone w wyniku działalności przedsiębiorstwa;
- obszary działalności przedsiębiorstwa, w których może dojść do naruszeń praw człowieka;
- ryzyka naruszeń praw człowieka, które:
  a) mogą zostać spowodowane bezpośrednio w wyniku działalności przedsiębiorstwa,
  b) do których przedsiębiorstwo może się przyczynić oraz
  c) z którymi przedsiębiorstwo może być bezpośrednio związane poprzez relacje biznesowe dotyczące działalności przedsiębiorstwa, jego produktów lub usług;
- skalę, zakres oraz stopień nieodwracalności negatywnych skutków dla praw człowieka, które mogą powstać w wyniku jego działalności.

W celu przeprowadzenia analizy ryzyk w zakresie praw człowieka przedsiębiorstwo powinno sporządzić **listę praw człowieka adekwatną do kontekstu sektorowego lub branżowego, w jakim przedsiębiorstwo operuje.** Aby stworzyć taką listę, przedsiębiorstwa powinny odwołać się do dokumentów międzynarodowych dotyczących praw człowieka wskazanych przez Wytyczne ONZ jako minimum w Wytycznej nr 12:

1) **Międzynarodowa Karta Praw Człowieka**:
   - Powszechna Deklaracja Praw Człowieka;
   - Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych (MPPOiP);
   - Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (MPPGSiK).

2) Fundamentalne **konwencje MOP** określone w Deklaracji dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy:
   1. Praca przymusowa:
      - Konwencja nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej wraz z protokołem dodatkowym do tej konwencji z 2014 r.;
      - Konwencja nr 105 o zniesieniu pracy przymusowej.
   2. Praca dzieci:
      - Konwencja nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia;
      - Konwencja nr 182 dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci.
   3. Wolność zrzeszania się:
      - Konwencja nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych;
      - Konwencja nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych.
   4. Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu:
      - Konwencja nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości;
      - Konwencja nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu.
   5. Bezpieczne i zdrowe środowisko pracy[24]:
      - Konwencja nr 155 dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy z 1981 r.;
      - Konwencja nr 187 dotycząca struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy z 2006 r.

[24] Obszar dotyczący bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy został dodany do Deklaracji MOP dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy w 2022 r., stąd obecnie na liście fundamentalnych konwencji MOP jest nie osiem, lecz dziesięć konwencji.

3) **Inne standardy i prawa w odniesieniu do osób lub grup szczególnie narażonych na naruszanie praw człowieka**, jakimi są m.in. dzieci, kobiety, mniejszości narodowe i etniczne, mniejszości religijne, osoby z niepełnosprawnościami, ludność rdzenna i in.

Przedsiębiorstwo powinno również wskazać, na podstawie jakich dokumentów prawa międzynarodowego powstała lista, którą przedsiębiorstwo będzie poddawało analizie ryzyka. Jak wspomniano powyżej, Wytyczne ONZ wskazują na trzy źródła praw człowieka, które przedsiębiorstwa powinny brać pod uwagę.

W sporządzeniu listy praw człowieka na potrzeby analizy ryzyka naruszenia praw człowieka w przedsiębiorstwie pomocne mogą być przedstawione poniżej katalogi praw zawartych w MPPOiP oraz MPPGSiK.

Ramka 4.
Katalog praw zawartych w Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych

- Prawo do życia (art. 6).
- Zakaz tortur lub okrutnego, nieludzkiego albo poniżającego traktowania lub karania (art. 7).
- Zakaz niewolnictwa (art. 8 ust. 1 i 2).
- Zakaz pracy przymusowej (art. 8 ust. 3).
- Prawo do wolności i bezpieczeństwa osobistego (art. 9).
- Prawo do humanitarnego traktowania osób pozbawionych wolności (art. 10).
- Zakaz pozbawiania wolności za niemożność wywiązania się ze zobowiązań umownych (art. 11).
- Prawo do swobody poruszania się i wolności wyboru miejsca zamieszkania (art. 12).
- Zakaz wydalania cudzoziemców (art. 13).
- Równość przed sądami i trybunałami (art. 14 ust. 1).
- Prawo do sprawiedliwego i publicznego rozpatrzenia sprawy przez właściwy, niezależny i bezstronny sąd (art. 14 ust. 1).
- Prawo do uznania osoby oskarżonej o popełnienie przestępstwa za niewinną do czasu udowodnienia winy (art. 14 ust. 2).
- Prawa osoby oskarżonej w toku postępowania, m.in. do dostępu do tłumacza, wyznaczenia terminu rozprawy bez nieuzasadnionej zwłoki, prawo do obrony (art. 14 ust. 3).
- Zakaz ścigania za przestępstwo, za które dana osoba została już raz prawomocnie skazana lub uniewinniona (art. 14 ust. 7).
- Zakaz karania za czyny, które w chwili ich popełnienia nie stanowiły przestępstwa zgodnie z ustawodawstwem krajowym lub międzynarodowym (art. 15).
- Prawo do uznawania podmiotowości prawnej (art. 16).
- Prawo do prywatności – ochrona życia prywatnego, rodzinnego, domu, korespondencji oraz dobrego imienia (art. 17).
- Prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania (art. 18).
- Prawo do posiadania własnych poglądów i swobodnego wyrażania opinii – wolność słowa (art. 19).
- Zakaz propagandy wojennej (art. 20 ust. 1).
- Zakaz popierania nienawiści narodowej, rasowej lub religijnej (art. 20 ust. 2).
- Prawo do wolności pokojowych zgromadzeń (art. 21).

- Prawo do wolności stowarzyszania się, w tym prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych w celu ochrony swoich interesów (art. 22).
- Prawo do zawarcia małżeństwa oraz prawo do założenia rodziny (art. 23).
- Ochrona praw dziecka (art. 24).
- Zakaz dyskryminacji w życiu publicznym (art. 25 ust. 1).
- Czynne i bierne prawo wyborcze (art. 25 ust. 2).
- Prawo dostępu do służby publicznej (art. 25 ust. 3).
- Zakaz dyskryminacji i prawo do ochrony prawnej (art. 26).

Ramka 5.
Katalog praw zawartych w Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych

- Prawo do pracy (art. 6).
- Prawo do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, w tym prawo do odpowiedniego wynagrodzenia, bezpieczeństwa i higieny pracy, równych możliwości awansu oraz prawo do wypoczynku, czasu wolnego i płatnego urlopu (art. 7.).
- Prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych (art. 8).
- Prawo do strajku (art. 8 ust. 1, lit. d).
- Prawo do zabezpieczenia społecznego, w tym ubezpieczenia społecznego (art. 9).
- Prawo do ochrony rodziny (art. 10).
- Prawo do godnego poziomu życia (art. 11).
- Wolność od głodu (art. 11 ust. 2).
- Prawo do ochrony zdrowia fizycznego i psychicznego (art. 12).
- Prawo do nauki (art. 13, art. 14).
- Prawa kulturalne, w tym prawo do udziału w życiu kulturalnym, do korzystania z osiągnięć postępu naukowego oraz prawo do korzystania z ochrony interesów moralnych i materialnych, wynikających z wszelkiej twórczości naukowej, literackiej lub artystycznej (art. 15).

Ramka 6.
Inne standardy ONZ w odniesieniu do osób lub grup szczególnie narażonych na naruszanie praw człowieka

- Międzynarodowa konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej (CERD)
- Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW)
- Konwencja o prawach dziecka (CRC)
- Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych (CRPD)

Wymieniona powyżej lista źródeł praw międzynarodowej ochrony człowieka nie wyklucza możliwości wskazania przez przedsiębiorstwa na prawa zawarte w:

- **Europejskiej Konwencji Praw Człowieka** (Polska ratyfikowała w 1993 r., jest to dokument Rady Europy – nie należy mylić z Unią Europejską),
- **Karcie Praw Podstawowych UE** (2009 r., prawa zawarte w Karcie obejmują prawa gwarantowane w państwach członkowskich Unii Europejskiej).

W szczególności poprzez odwołanie do Karty Praw Podstawowych UE prawodawca unijny potwierdza w motywie 35 preambuły rozporządzenia o Taksonomii UE: „Szereg tych międzynarodowych norm, w szczególności zakaz niewolnictwa i pracy przymusowej oraz zasada niedyskryminacji, jest także zapisanych w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Te minimalne gwarancje nie wykluczają stosowania – w odpowiednich przypadkach – surowszych wymogów dotyczących środowiska, zdrowia, bezpieczeństwa oraz zrównoważonego rozwoju społecznego określonych w prawie Unii".

Odwołanie się do Europejskiej Konwencji Praw Człowieka lub Karty Praw Podstawowych UE z jednej strony wskazywać może na znajomość tych dokumentów w przedsiębiorstwie, ale jednocześnie może też rodzić oczekiwania związane z interpretacją tych praw formułowaną w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka lub Trybunału Sprawiedliwości UE.

Krok 3.

Zintegrowanie wyników oceny wpływu (analizy ryzyka) w polityce praw człowieka i procedurach należytej staranności. Podjęcie działań zgodnych z polityką praw człowieka i procedurami należytej staranności

Kolejne etapy przeprowadzania procesu należytej staranności wymagają od przedsiębiorstwa zintegrowania wyników dokonanej oceny wpływu (analizy ryzyka) w polityce praw człowieka i procedurach należytej staranności oraz uwzględnienie tego, aby te procedury były widoczne i odzwierciedlone w innych procedurach, kodeksach i regulaminach przedsiębiorstwa[25].

Działania prowadzone przez przedsiębiorstwo powinny być zgodne z polityką praw człowieka i procedurami należytej staranności[26].

Zgodnie z Wytycznymi ONZ, w komentarzu do zasad operacyjnych należyta staranność w zakresie praw człowieka może stać się częścią szerszego systemu zarządzania ryzykiem w przedsiębiorstwie, pod warunkiem, że idzie dalej niż tylko identyfikowanie materialnych zagrożeń dla samego przedsiębiorstwa i zarządzanie nimi, i obejmuje także ryzyko dla tych, którym prawa człowieka przysługują. Kiedy przedsiębiorstwo ma w swoim łańcuchu wartości dużą liczbę podmiotów, może być trudno przeprowadzić badanie należytej staranności w zakresie negatywnego wpływu na poszanowanie praw człowieka we wszystkich tych podmiotach. Jeśli tak jest, przedsiębiorstwo powinno określić ogólne

[25] Wytyczne ONZ, Wytyczna nr 19, lit. (a), s. 34.

[26] Wytyczne ONZ, Wytyczna nr 19, lit. (b), s. 34.

obszary, gdzie ryzyko negatywnego wpływu na prawa człowieka jest największe, czy to ze względu na kontekst funkcjonowania niektórych dostawców czy klientów, poszczególne operacje, produkty lub usługi lub też z innych względów, i traktować je priorytetowo przy przeprowadzaniu należytej staranności[27].

Krok 4.

Monitorowanie polityki praw człowieka w praktyce oraz procedur należytej staranności

Aby sprawdzić, czy zidentyfikowane faktyczne lub potencjalne negatywne skutki dla praw człowieka, jakie mogą powstawać w wyniku działalności przedsiębiorstwa, nadal są możliwe, czy też podjęte przez przedsiębiorstwo działania i wprowadzone procedury pozwoliły na ich złagodzenie – przedsiębiorstwa powinny monitorować skuteczność podejmowanych przez siebie działań. Monitoring taki powinien się opierać na odpowiednich wskaźnikach oraz korzystać z informacji zwrotnych pochodzących ze źródeł zewnętrznych i wewnętrznych, w tym od interesariuszy dotkniętych tym oddziaływaniem.

W polityce praw człowieka warto wskazać termin poddania jej przeglądowi (zwykle po upływie roku – dwóch lat od momentu wdrożenia polityki w praktykę operacyjną przedsiębiorstwa).

Krok 5.

Działania naprawcze/zaradcze

Przedsiębiorstwo powinno być przygotowane na sytuacje, w których pomimo przeprowadzonej analizy ryzyk naruszenia praw człowieka, wdrożonej polityki praw człowieka i szczegółowych procedur zapewniających skuteczne prowadzenie procesu należytej staranności, dochodzi do naruszeń praw człowieka spowodowanych działalnością przedsiębiorstwa lub jego np. podwykonawców. Wówczas należy uruchomić opracowane wcześniej procedury w zakresie działań naprawczych[28]. Szczegółowo o dostępie do środków zaradczych mówią **Wytyczne ONZ nr 25–31** określane w trzecim filarze Wytycznych ONZ.

Krok 6.

Komunikowanie informacji o przyjętych procedurach należytej staranności (strona internetowa, raporty ESG/ZR, sprawozdania)

Przedsiębiorstwa powinny być przygotowane do przekazania na zewnątrz informacji na temat tego, w jaki sposób podchodzą do kwestii negatywnych skutków dla praw człowieka, które mogą pojawić

[27] Wytyczne ONZ, Część B. Zasady operacyjne, Należyta staranność w zakresie praw człowieka, Wytyczna nr 17, s. 31–32.

[28] Wytyczne ONZ, Wytyczna nr 22, s. 37.

się w wyniku ich działalności. **Wytyczna ONZ nr 21** wskazuje, że przedsiębiorstwa, których działalność lub kontekst, w jakim funkcjonują, stwarzają ryzyko poważnego negatywnego oddziaływania na prawa człowieka, powinny składać formalne sprawozdania z tego, jak reagują na te problemy. Sprawozdawczość formalna ze strony przedsiębiorstw oczekiwana jest tam, gdzie istnieje ryzyko silnego negatywnego wpływu na prawa człowieka. Sprawozdawczość powinna obejmować zagadnienia i wskaźniki dotyczące tego, jak przedsiębiorstwa identyfikują negatywne oddziaływania na prawa człowieka i jak na nie reagują. Sprawozdania takie powinny:

- mieć formę i częstotliwość stosowną do skali i wagi negatywnego wpływu na prawa człowieka;
- być dostępne dla tych, do których ten przekaz jest adresowany;
- dostarczać informacji wystarczających do tego, by ocenić, czy reakcja przedsiębiorstwa jest adekwatna w odniesieniu do konkretnego negatywnego skutku dla praw człowieka;
- uwzględniać potrzebę ochrony osób, których prawa zostały naruszone w wyniku działalności przedsiębiorstwa;
- zabezpieczać przed ryzykiem naruszenia tajemnicy handlowej.

Zasada „nie czyń poważnych szkód” (DNSH) wg SFDR jako przesłanka stosowania minimalnych gwarancji

W ustępie 2 art. 18 Taksonomii UE prawodawca unijny odwołuje się do zasady **„nie czyń poważnych szkód”** (ang. *do no significant harm,* **DNSH**): „Stosując procedury, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, przedsiębiorstwa przestrzegają zasady »nie czyń poważnych szkód«, o której mowa w art. 2 pkt 17 rozporządzenia (UE) 2019/2088, czyli SFDR”.

SFDR ustanawia przepisy dla uczestników rynku finansowego i doradców finansowych dotyczące przejrzystości w odniesieniu do wprowadzania do działalności ryzyk dla zrównoważonego rozwoju oraz brania pod uwagę niekorzystnych skutków dla zrównoważonego rozwoju w prowadzonych przez nich działaniach, a także w odniesieniu do przedstawiania przez nich informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem na temat produktów finansowych.

Pomimo faktu, że SFDR ustanawia przepisy dla uczestników rynku finansowego i doradców finansowych, fakt przywołania w art. 18 ust. 2 Taksonomii UE przepisu z SFDR oznacza, że **sformułowana w tym rozporządzeniu zasada DNSH znajduje zastosowanie do wszystkich podmiotów objętych Taksonomią UE**.

W motywie 17 do tego rozporządzenia stwierdzono: „W celu zapewnienia spójnego i konsekwentnego stosowania niniejszego rozporządzenia **niezbędne jest ustanowienie zharmonizowanej definicji** »**zrównoważonych inwestycji**«, która przewiduje, że spółki, w które dokonano inwestycji, stosują dobre praktyki w zakresie zarządzania oraz **zapewniają przestrzeganie zasady ostrożności** »**nie czyń poważnych szkód**« tak, aby nie wyrządzać poważnych szkód środowiskowych ani społecznych”.

Wskazany w art. 18 ust. 2 Taksonomii UE art. 2 pkt 17 SFDR w polskiej wersji językowej nie przywołuje bezpośrednio zasady „nie czyń poważnych szkód”. Poniżej zostaje przytoczone pełne brzmienie tego punktu:

17) „zrównoważona inwestycja” oznacza inwestycję w działalność gospodarczą, która przyczynia się do realizacji celu środowiskowego, na przykład taka, która jest mierzona za pomocą kluczowych wskaźników zasobooszczędności pod kątem zużycia energii, wykorzystywania energii ze źródeł odnawialnych, wykorzystywania surowców, zużycia wody i użytkowania gruntów, generowania odpadów, emisji gazów cieplarnianych lub wpływu na różnorodność biologiczną i gospodarkę o obiegu zamkniętym, lub inwestycję w działalność gospodarczą, która przyczynia się do realizacji celu społecznego, w szczególności inwestycję przyczyniającą się do przeciwdziałania nierównościom lub inwestycję wspierającą spójność społeczną, integrację społeczną i stosunki pracy, lub inwestycję w kapitał ludzki lub w społeczności znajdujące się w niekorzystnej sytuacji pod względem gospodarczym lub społecznym, **o ile takie inwestycje nie naruszają poważnie któregokolwiek z tych celów**, a spółki, w które dokonano inwestycji, stosują dobre praktyki w zakresie zarządzania, w szczególności w odniesieniu do solidnych struktur zarządzania, stosunków pracowniczych, wynagrodzenia dla osób zatrudnionych i przestrzegania przepisów prawa podatkowego.

Zasada ta jest „ukryta" w zaznaczonym powyżej pogrubionym fragmencie, który jest w kontekście zasady DNSH dość niezręcznym tłumaczeniem oryginalnego tekstu z języka angielskiego:

17) *'sustainable investment' means an investment in an economic activity that contributes to an environmental objective, as measured, for example, by key resource efficiency indicators on the use of energy, renewable energy, raw materials, water and land, on the production of waste, and greenhouse gas emissions, or on its impact on biodiversity and the circular economy, or an investment in an economic activity that contributes to a social objective, in particular an investment that contributes to tackling inequality or that fosters social cohesion, social integration and labour relations, or an investment in human capital or economically or socially disadvantaged communities, provided that such investments* ***do not significantly harm*** *any of those objectives and that the investee companies follow good governance practices, in particular with respect to sound management structures, employee relations, remuneration of staff and tax compliance.*

Jednocześnie należy pamiętać, że zakres zasady „nie czyń poważnych szkód" z SFDR nie jest tożsamy z zakresem zasady o tej samej nazwie, która została zawarta w art. 3 lit. b) oraz w art. 17 Taksonomii UE.

Zakres zasady DNSH z SFDR jest znacznie szerszy i dotyczy nie tylko kwestii środowiskowych, ale także społecznych. Do naruszenia tej zasady dochodzi w sytuacji, gdy dane przedsiębiorstwo wskutek swojej działalności narusza jakikolwiek cel dotyczący zrównoważonych inwestycji, którym może być zarówno cel środowiskowy, jak i społeczny.

Dodatkowo zakres pojęciowy zasady DNSH nie jest w samym SFDR precyzyjnie określony. Dlatego na podstawie art. 2a SFDR Komisja Europejska wydała rozporządzenie delegowane[29], które – w kontekście przestrzegania minimalnych gwarancji z Taksonomii – zawiera m.in.:

1. wymóg wyjaśnienia, czy dana działalność nie wyrządza poważnych szkód w rozumieniu SFDR;
2. obowiązek wskazania, czy działalność przedsiębiorstwa jest zgodna z Wytycznymi OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych i Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka, w tym z zasadami i prawami określonymi w ośmiu podstawowych konwencjach wskazanych w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy oraz w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka;
3. listę konkretnych wskaźników PAI (*principal adverse impacts*; głównych niekorzystnych skutków decyzji inwestycyjnych) – zarówno środowiskowych, jak i społecznych – które mają pomóc w ocenie, czy dana działalność jest z tą zasadą zgodna, oraz wymóg wskazania, w jaki sposób te wskaźniki zostały przez przedsiębiorstwo uwzględnione.

[29] Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2022/1288 z dnia 6 kwietnia 2022 r., uzupełniające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2088 w zakresie regulacyjnych standardów technicznych określających szczegóły dotyczące treści i sposobu prezentacji informacji w odniesieniu do zasady „nie czyń poważnych szkód", określających treść, metody i sposób prezentacji informacji w odniesieniu do wskaźników zrównoważonego rozwoju i niekorzystnych skutków dla zrównoważonego rozwoju, a także określających treść i sposób prezentacji informacji w odniesieniu do promowania aspektów środowiskowych lub społecznych i celów dotyczących zrównoważonych inwestycji w dokumentach udostępnianych przed zawarciem umowy, na stronach internetowych i w sprawozdaniach okresowych (Dz.U. UE. L. z 2022 r. nr 196, str. 1 z późn. zm. („Rozporządzenie delegowane do SFDR").

W celu zrealizowania wymogu wskazanego w art. 18, ust. 2 Taksonomii UE przedsiębiorstwo powinno:

- wyjaśnić, czy działalność nie wyrządza poważnych szkód względem żadnego z celów dotyczących zrównoważonych inwestycji, obejmujących cele środowiskowe i społeczne;
- wskazać, czy działalność przedsiębiorstwa jest zgodna ze wszystkimi dokumentami składającymi się na minimalne gwarancje, a wymienionymi w art. 18 ust. 1 Taksonomii UE, a w szczególności z całością Wytycznych OECD i Wytycznych ONZ;
- zweryfikować listę konkretnych wskaźników PAI z tabeli 1 rozporządzenia delegowanego do SFDR, uszczegóławiających zasadę DNSH z SFDR, oraz wskazać, w jaki sposób te wskaźniki zostały przez przedsiębiorstwo uwzględnione;
- w sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju ujawnić wszystkie informacje potwierdzające zastosowanie zasady DNSH.

Podsumowanie

Zapewnienie stosowania minimalnych gwarancji wskazanych w art. 18 ust. 1 Taksonomii UE oznacza stosowanie się przez przedsiębiorstwa w ich praktyce biznesowej do **wszystkich zaleceń** sformułowanych w **Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych** oraz w **Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka**.

Jak wyjaśniono, w części dotyczącej roli KPK OECD, nieprzestrzeganie Wytycznych OECD przez dane przedsiębiorstwo może skutkować otrzymaniem przez KPK OECD zawiadomienia o potencjalnym naruszeniu Wytycznych OECD.

W Wytycznych ONZ nie przewidziano oddzielnego mechanizmu skargowego – ale należy pamiętać, że Wytyczne OECD są w pełni zgodne z Wytycznymi ONZ. Zatem potencjalne naruszenie Wytycznych ONZ może zostać zgłoszone w zawiadomieniu do KPK OECD o potencjalnym naruszeniu Wytycznych OECD ze wskazaniem na rozdział IV Wytycznych OECD „Prawa człowieka".

Minimalne gwarancje wskazane w art. 18 ust. 1 Taksonomii UE stanowią kryteria kwalifikowania danej działalności gospodarczej jako zrównoważonej środowiskowo równoważne z pozostałymi kryteriami określonymi w art. 3 lit. a), b) i c) Taksonomii UE.

W praktyce oznacza to, że deklaracja danego przedsiębiorstwa o prowadzeniu swojej działalności zgodnie z Wytycznymi OECD oraz Wytycznymi ONZ potwierdza, że dane przedsiębiorstwo stosuje **wszystkie zalecenia** sformułowane w 11 rozdziałach Wytycznych OECD, **systematycznie przeprowadza analizy ryzyk** oraz **stosuje procedury należytej staranności** w odniesieniu do poszczególnych obszarów działalności wskazanych w Wytycznych OECD. Oznacza to również, że takie przedsiębiorstwo stosuje terminologię używaną zarówno w Wytycznych OECD, jak i w Wytycznych ONZ. Przykładowo oznacza to, że dane przedsiębiorstwo nie wskazuje na inne wypracowane i stosowane w swojej działalności kodeksy lub polityki, jak np. kodeks przeciwdziałania mobbingowi lub kodeks etyki, na określenie np. polityki praw człowieka. Polityka praw człowieka w przedsiębiorstwie powinna być opracowana zgodnie z zaleceniami Wytycznych ONZ oraz odzwierciedlona w innych politykach, kodeksach, regulaminach stosowanych w danym przedsiębiorstwie. W przeciwnym razie uznanie działalności za zrównoważoną środowiskowo zgodnie z Taksonomią UE nie będzie możliwe.

Dodatkowo ujawnienie braku przestrzegania Wytycznych OECD czy Wytycznych ONZ w ramach sporządzanej sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju według dyrektywy CSRD i towarzyszących jej Europejskich Standardów Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (tzw. standardów ESRS) może mieć negatywny wpływ na odbiór przedsiębiorstwa przez jego interesariuszy.

W związku z powyższym przedsiębiorstwa potwierdzające w ujawnieniach taksonomicznych, że prowadzą swoją działalność zgodnie z Wytycznymi OECD i Wytycznymi ONZ powinny być świadome wagi tej deklaracji i posiadać stosowne polityki i procedury potwierdzające w praktyce prawdziwość takiej deklaracji.

Część II

Case study.
Minimalne gwarancje
w działalności
przedsiębiorstwa
na przykładzie spółki
WNĘTRZE MARZEŃ.PL

Przedsiębiorstwo WnętrzeMarzeń.PL sp. o.o.[30]

WNĘTRZE MARZEŃ. PL to zakład produkcyjny z siedzibą w jednym z miast powiatowych w Polsce. Należy on do międzynarodowej grupy ANN-INTERNATIONAL[31]. Spółka zajmuje się produkcją i sprzedażą materiałów do dekoracji wnętrz. Centrala wdrożyła polityki przestrzegania praw człowieka i zaleciła podjęcie stosownych działań przez oddziały krajowe. Z uwagi na fakt, że podmioty zależne funkcjonują w innym otoczeniu formalno-prawnym, kulturowym, społeczno-gospodarczym, analiza jedynie na poziomie centrali grupy nie była wystarczająca, a przede wszystkim ignorowałaby ryzyka pośrednie naruszeń oraz ryzyka lokalnych naruszeń i nieprawidłowości. Zarząd polskiego oddziału został zobligowany do wdrożenia minimalnych gwarancji Taksonomii UE. Zarząd powołał zespół do realizacji tego celu. W jego skład weszły osoby odpowiedzialne za różne wymiary zarządzania przedsiębiorstwem: ekspertka ds. compliance, dyrektorka ds. ESG, dyrektor ds. zakupów, specjalista ds. komunikacji i PR oraz dyrektor ds. HR i stosunków pracy.

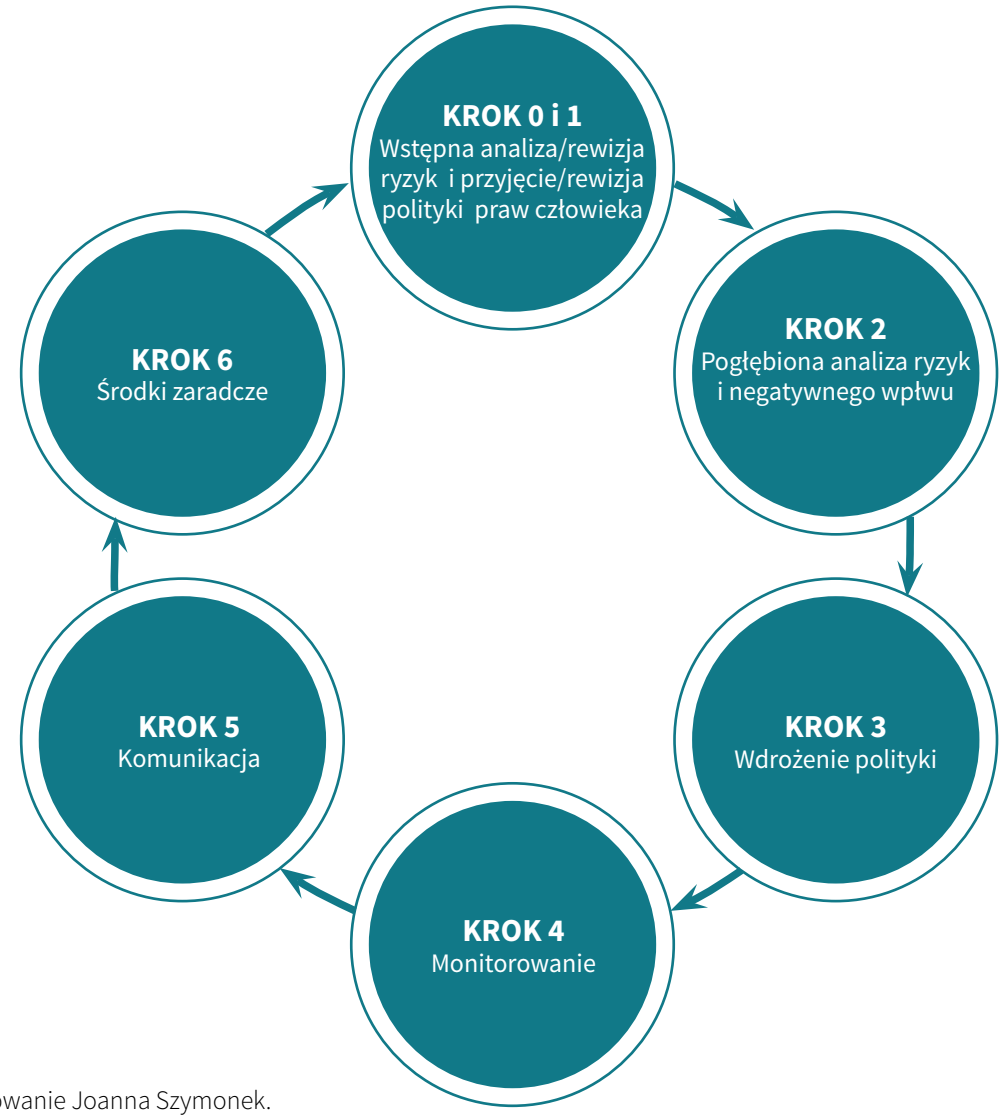
Podążając za wskazówkami z centrali, zespół sięgnął po ogólnodostępne narzędzia, dzięki czemu jego praca została uporządkowana, a członkowie uzyskali pewność, że nie zapomnieli o żadnym istotnym kroku:

- Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych dotyczące odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej;
- Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka;
- Ramy sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka;
- Wytyczne OECD dot. należytej staranności w odpowiedzialnym prowadzeniu działalności biznesowej.

[30] Fikcyjna nazwa nieistniejącego podmiotu, wykorzystana w Poradniku do zaprezentowania przykładowych działań przedsiębiorstw.

[31] Fikcyjna nazwa nieistniejącego podmiotu, wykorzystana w Poradniku do zaprezentowania przykładowych działań przedsiębiorstw.

Schemat 5.
Kroki do podjęcia w przedsiębiorstwie w kontekście spełniania wymogów minimalnych gwarancji Taksonomii UE



Źródło: opracowanie Joanna Szymonek.

KROK 0

Wstępna diagnoza ryzyk negatywnego wpływu w zakresie praw człowieka.

W tym kroku zespół dokonał wstępnego przeglądu:
- treści polityk dotyczących m.in. zatrudnienia, kontrahentów i konsumentów;
- innych zobowiązań prawnych względem podmiotów zidentyfikowanych w trakcie wstępnego mapowania interesariuszy;
- kompetencji pozwalających na określenie najistotniejszych kwestii praw człowieka.

To zdarzenie wykazało, że wdrożenie procesu należytej staranności w zakresie praw człowieka będzie wymagało szkolenia oraz zaangażowania do pracy większej liczby osób. Zespół zarekomendował zarządowi konieczność zapewnienia budżetu przeznaczonego na dalsze działania oraz wprowadzenie zmian w umowach pracowników przez dodanie obowiązków, a co za tym idzie – nadanie odpowiednich uprawnień oraz stosownego wynagrodzenia odzwierciedlającego nowe zakresy odpowiedzialności.

Zespół pozyskał wiedzę na temat stanu wyjściowego, w wyniku czego ustalono np., że polityki zakupów usług nie określają zasad podwykonawstwa, co w skrajnym przypadku mogło doprowadzić do zakupu np. usług informatycznych w krajach uznawanych powszechnie za kraje wysokiego ryzyka dla przestrzegania praw człowieka. Na tym etapie wstępnie zidentyfikowano obszary negatywnego wpływu spółki. Zespół nabył świadomość, że zakres negatywnego oddziaływania spółki jest szerszy niż zidentyfikowany na początku projektu. Stwierdzono konieczność przeprowadzenia pogłębionej oceny negatywnego oddziaływania spółki na prawa człowieka.

KROK 1

Przyjęcie polityki praw człowieka –– odpowiada na pytanie Ram sprawozdawczości: Co przedsiębiorstwo deklaruje publicznie na temat zobowiązania do przestrzegania praw człowieka?

W tym kroku zespół przygotował oświadczenie dotyczące poszanowania przez WNĘTRZE MARZEŃ.PL praw człowieka odnoszące się do Wytycznych ONZ oraz Wytycznych OECD. Jego treść oparł na wstępnej analizie ryzyk. Zarząd zatwierdził oświadczenie oraz podał je do wiadomości pracownikom w Intranecie. Jednocześnie zatwierdził budżet na kolejny etap pracy. Na tym etapie dużym wsparciem okazał się zespół komunikacji i PR, który wystosował komunikaty do pracowników, klientów i kontrahentów, potwierdzając wolę zarządu rozpoczęcia procesu należytej staranności oraz współpracy ze wszystkimi zainteresowanymi stronami w jego rzetelnym przeprowadzeniu. Jednym z pierwszych zagadnień, na które odpowiedział zespół, była kwestia wskazania interesariuszy spółki WNĘTRZE MARZEŃ.PL.

KROK 2

Ocena wpływu – pogłębiona analiza ryzyka negatywnego oddziaływania spółki na poszanowanie praw człowieka

W tym kroku zespół musiał dokonać kompleksowej oceny wpływu na poszanowanie praw człowieka oraz odpowiedzieć na następujące pytania:

- Jakie są kluczowe obszary działalności własnej przedsiębiorstwa, w których mogą być naruszane prawa człowieka?
- Jaki wpływ WNĘTRZE MARZEŃ.PL ma na swoich interesariuszy?
- Które prawa człowieka mogą być naruszane w każdym z tych kluczowych obszarów oraz w łańcuchu wartości?[32]
- Czy spółka posiada szczegółowe polityki dotyczące najistotniejszych kwestii praw człowieka oraz jakie to są polityki?
- W jaki sposób spółka identyfikuje wszelkie zmiany charakteru każdej najistotniejszej kwestii z zakresu praw człowieka w miarę upływu czasu?[33]

[32] Pomocne w tym będzie zestawienie na stronie https://pihrb.org/wp-content/uploads/2021/09/UNGP_RF-Ramy_spr_z-przewodnikiem_final_www_9.12.2015.pdf (zob. tabela: Powszechnie uznane prawa człowieka i przykłady wpływu, jaki mogą na te prawa mieć przedsiębiorstwa).

[33] Więcej pytań do tej sekcji można znaleźć na stronie: https://pihrb.org/wp-content/uploads/2021/09/UNGP_RF-Ramy_spr_z-przewodnikiem_final_www_9.12.2015.pdf

Zespół wykorzystał wyniki wstępnej analizy, na podstawie których pogłębiono badanie w odniesieniu do całego łańcucha wartości: do działalności własnej, relacji z dostawcami i podwykonawcami, a także relacji z klientami. W tym celu zespół odpowiedział na następujące pytania:

1. Jaki spółka ma wpływ na interesariuszy?
2. W jakich kluczowych obszarach ryzyko naruszeń praw człowieka jest największe?
3. Które prawa człowieka mogą być naruszane w każdym kluczowym obszarze i w jakich sytuacjach?
4. Czyje prawa człowieka mogą być naruszane w każdym kluczowym obszarze i w jakich sytuacjach?

W celu prawidłowego rozumienia przez członków organizacji (nie tylko zespół) pojęcia łańcucha wartości oraz w celu prawidłowego określenia i rozumienia ryzyka negatywnego oddziaływania przedsiębiorstwa WNĘTRZE MARZEŃ.PL, zespół przygotował specjalny diagram, który wskazywał, jak i gdzie ryzyka naruszeń praw człowieka mogą się pojawić, jak odróżnić łańcuch dostaw od łańcucha wartości oraz jak w świetle Dyrektywy UE w sprawie należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (CSDDD) oraz w kontekście prowadzonej działalności gospodarczej rozumieć łańcuch działalności.

Na podstawie danych historycznych oraz prognoz sprzedaży zidentyfikowano np. potencjalne naruszenia praw człowieka przy budowie nowych magazynów surowca i wyrobów gotowych, które są niezbędne do realizacji nowych kontraktów, o których pozyskanie od dłuższego czasu stara się dział eksportu.

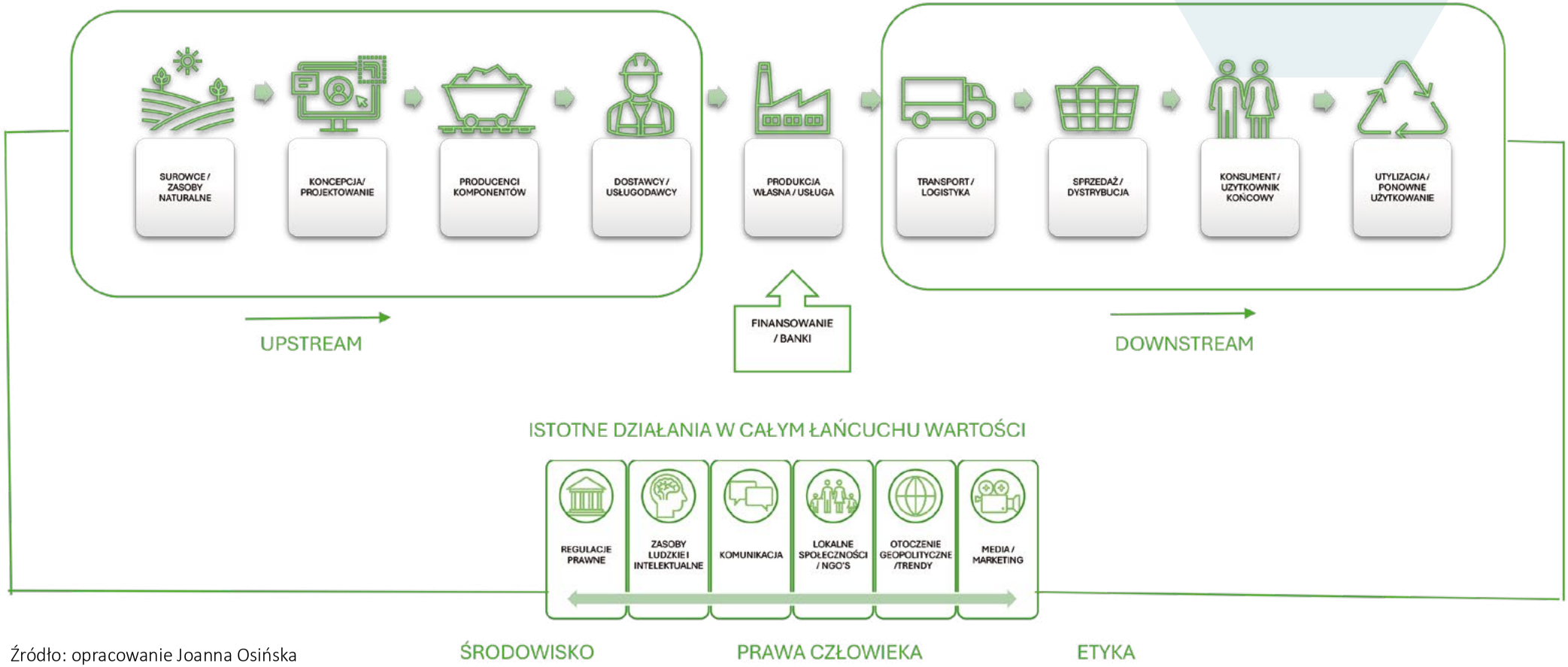
Przy mapowaniu interesariuszy zespół skorzystał z takich źródeł, jak wykaz kwalifikowanych dostawców, corocznie aktualizowany przez dział zakupów przy współpracy z pełnomocnikiem ds. systemu zarządzania jakością. Wykorzystano także materiały przygotowane przez centralę firmy. Chociaż polityka praw człowieka centrali grupy była zbliżona do oświadczenia złożonego przez WNĘTRZE MARZEŃ.PL w Polsce, zespół był świadomy konieczności dostosowania jej treści do ryzyk zidentyfikowanych lokalnie. Kontekst polityczny, społeczny i gospodarczy centrali grupy korporacyjnej znacząco różnił się bowiem od kontekstu, w jakim spółka działa w Polsce.

Dla przykładu: centrala ANN INTERNATIONAL mieściła się w kraju, w którym powszechnie stosowano zbiorowe układy pracy, a odsetek cudzoziemców zatrudnionych na stanowiskach produkcyjnych był dwa razy niższy niż w Polsce. Jednocześnie w Polsce na stanowiskach specjalistycznych nie zatrudniano żadnych cudzoziemców. W szczycie produkcji posiłkowano się także pracownikami tymczasowymi z agencji pracy tymczasowej. Tego typu rozwiązania nie były stosowane przez centralę, która w razie konieczności podzlecała wykonawstwo głównego procesu produkcyjnego swoim spółkom zależnym w kilku krajach Europy.

Wynikiem tej analizy była pełna lista ryzyk naruszeń praw człowieka, które są związane z działalnością własną spółki WNĘTRZE MARZEŃ.PL oraz z jej łańcuchem wartości (zob. niniejszy Poradnik, str. 21–23).

1. Ryzyka występujące tylko w łańcuchu wartości:
   - praca przymusowa;
   - praca dzieci.

Schemat 6. Uniwersalny łańcuch wartości



Źródło: opracowanie Joanna Osińska

2. Ryzyka występujące w działalności własnej firmy oraz w łańcuchu wartości w następujących obszarach:
   - bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
   - wolność zrzeszania się, organizowania w związki zawodowe i rokowań zbiorowych;
   - równe traktowanie i niedyskryminacja;
   - czas pracy;
   - wynagrodzenia;
   - kary porządkowe;
   - ochrona danych osobowych;
   - cyberbezpieczeństwo.

Zespół zidentyfikował najistotniejsze ryzyka naruszeń praw człowieka, wskazując także, czy ma bezpośredni wpływ na to ryzyko (w ramach działalności własnej), czy pośredni (w swoim łańcuchu wartości). W celu trafnej identyfikacji ryzyk zespół zaangażował w ten proces swoich wewnętrznych i zewnętrznych interesariuszy.

Ryzyka pośrednie – w łańcuchu dostaw, w zatrudnieniu pośrednim, czyli wobec osób zatrudnionych przez podmioty, z którymi współpracuje WNĘTRZE MARZEŃ.PL:

- ryzyko pracy przymusowej: 30% załogi to osoby zatrudnione przez podmioty zewnętrzne na podstawie umów o pracę tymczasową i leasing pracowniczy. Wśród pracowników zatrudnionych przez te podmioty zidentyfikowano obywateli Indii, Indonezji, Filipin, Nepalu, Etiopii i Burundi;
- transport wyrobów gotowych do klientów indywidualnych był powierzany firmom z tzw. giełdy transportowej. Wśród kierowców, którzy najczęściej pojawiali się na terenie zakładu, zidentyfikowano obywateli Ameryki Południowej.

Ryzyka bezpośrednie – w stosunku do pracowników własnych, zatrudnionych bezpośrednio przez WNĘTRZE MARZEŃ.PL:

- **nierówne traktowanie:**
  Według wstępnych wyliczeń działu HR luka płacowa na stanowiskach produkcyjnych wynosiła 10%, a na stanowiskach administracyjnych 15%. Ponadto pracownicy agencji pracy tymczasowej byli opłacani gorzej niż pracownicy przedsiębiorstwa WNĘTRZE MARZEŃ.PL. Co więcej, dział HR przeanalizował umowy o leasing pracowniczy, które do tej pory były w gestii zastępcy dyrektora ds. produkcji. Dział HR zwrócił uwagę, że leasing pracowniczy naraża spółkę na naruszenie zgodności z prawem w odniesieniu do legalności zatrudnienia i zobowiązań z tytułu ubezpieczeń społecznych oraz zobowiązań podatkowych.

  Na praktyki zawodowe przyjmowano jedynie uczniów ostatniej klasy technikum branżowego, chociaż w zakładzie istniały możliwości organizacyjne, by zatrudnić w celu praktycznej nauki zawodu także uczniów niższych klas.

- **naruszenie wolności zrzeszania się, prawa do organizowania się i rokowań zbiorowych:**
  Przedstawiciele związków zawodowych byli pomijani w konsultacjach istotnych spraw, takich jak wdrożenie polityki monitoringu wizyjnego albo procedury pracy tymczasowej, i nigdy nie byli informowani o zwolnieniach pracowników. Na terenie zakładu produkcyjnego nie znajdowała się żadna tablica informacyjna, którą związek zawodowy mógłby wykorzystywać do komunikacji. Tablica taka znajdowała się w starym budynku produkcyjnym, z którego korzystano tylko okazjonalnie do pakowania wyrobu.

Zespół uporządkował ryzyka z podziałem na bezpośrednie i pośrednie, oraz na te, które występują w działalności własnej spółki WNĘTRZE MARZEŃ.PL, w łańcuchu dostaw oraz w stosunku do klientów indywidualnych i korporacyjnych. Dokonano także oceny najistotniejszych ryzyk pod kątem negatywnego wpływu oraz dokonano ich priorytetyzacji.

Listę praw człowieka, które mogą być naruszane, zestawiono następnie z istniejącymi w spółce WNĘTRZE MARZEŃ.PL politykami korporacyjnymi. Przy okazji przeglądu polityk ładu korporacyjnego sporządzono także przegląd polityk związanych z procesem należytej staranności w odniesieniu do odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej, np. polityki antykorupcyjnej, zgodnie z Wytycznymi OECD.

Oprócz przeglądu dokumentów (polityk, procedur, instrukcji, umów, wykazów) przeprowadzono szereg konsultacji zarówno z interesariuszami wewnętrznymi: osobami zatrudnionymi, związkami zawodowymi, kadrą zarządzającą, jak i interesariuszami zewnętrznymi: dostawcami, usługodawcami, branżowymi związkami zawodowymi, zrzeszeniami branżowymi, lokalną społecznością oraz niektórymi klientami.

KROK 3

Wdrożenie polityk praw człowieka w działalność przedsiębiorstwa

Jednym z pierwszych kroków podejmowanych przez przedsiębiorstwa, niezbędnym do zapobiegania i łagodzenia negatywnych skutków dla praw człowieka, jest wdrażanie polityk/zobowiązania przedsiębiorstwa do poszanowania praw człowieka w jego działalności operacyjnej.

W celu integracji procedur, sposobów postępowania z przyjętą polityką praw człowieka w tym kroku zespół WNĘTRZE MARZEŃ.PL szukał odpowiedzi na pytania:

1. W jaki sposób przedsiębiorstwo włącza swoje ustalenia dotyczące każdej najistotniejszej kwestii z zakresu praw człowieka w proces podejmowania decyzji i odnośnych działań?
2. Co się dzieje, jeśli dochodzi do konfliktu pomiędzy zapobieganiem skutkom lub ograniczeniem skutków negatywnego wpływu z zakresu praw człowieka a innymi celami biznesowymi i jak te konflikty są rozwiązywane?

Na podstawie danych z dotychczasowej działalności spółki przeanalizowano przypadek podzlecenia produkcji jednej partii zamówienia do kraju uznanego (na podstawie specjalistycznych analiz sporządzonych z wykorzystaniem danych własnych wynikających z praktyk operacyjnych, różnorakich indeksów, baz informacyjnych oraz zewnętrznej wiedzy eksperckiej) przez centralę za kraj wysokiego ryzyka pod kątem możliwych naruszeń zarówno praw człowieka, jak i praw środowiskowych. Wprawdzie transakcji dokonano przez podzlecenie do podmiotu w kraju trzecim, lecz transakcja ta nie została zidentyfikowana przez centralny system monitorowania zakupów jako transakcja zabroniona. Ówczesny dyrektor ds. eksportu wraz z zespołem otrzymali wysoki bonus, ponieważ rentowność zlecenia okazała się wyższa niż w przypadku, gdyby produkcja została podzlecona w kraju, a klient – zadowolony z terminowej dostawy – złożył kolejne zamówienia. Zespół poszukiwał także

odpowiedzi na pytanie, jakie działania zostały podjęte, aby zapobiec lub złagodzić potencjalne skutki negatywnego wpływu związane z istotnymi ryzykami naruszeń praw człowieka[34].

Na tym etapie zespół WNĘTRZE MARZEŃ.PL musiał odpowiedzieć na ryzyka zidentyfikowane w poprzednim kroku. Zespół zdecydował, aby na początku zająć się ryzykami naruszeń praw człowieka przez WNĘTRZE MARZEŃ.PL jako pracodawcy. Dla przykładu:

- **Dyskryminacja w zakresie wynagrodzeń**
  Dokonano przeglądu istniejących polityk, jak również regulaminu wynagrodzeń. Z pomocą ekspertów zewnętrznych dokonano przeglądu dokumentów dotyczących opisów stanowisk pracy i wymagań stanowiskowych. Zweryfikowano raporty wynagrodzeń w celu dokonania wstępnej diagnozy rynkowej. Zweryfikowano stawki zaszeregowań, zrewidowano procesy decyzyjne dotyczące awansu, w tym awansu płacowego. Przeprowadzono konsultacje z pracownikami, osobami poszkodowanymi, kierownictwem i związkami zawodowymi. Zaplanowano wykonanie badania wynagrodzeń w celu przeciwdziałania naruszeniom w przyszłości. Zaplanowano zmiany w politykach, opisach wymagań stanowiskowych, regulaminie wynagrodzeń, siatce płac oraz w procedurach oceny i awansu, jak również w procedurach zatwierdzania awansu, w tym płacowego. Zaplanowano, iż zmiany te będą konsultowane z poszkodowanymi pracownikami oraz związkami zawodowymi. W celu złagodzenia negatywnych skutków dla praw człowieka w odniesieniu do wynagrodzeń podjęto rozmowy w sprawie zniwelowania różnic w poziomach wynagrodzeń oraz terminach wypłat.

  Wprowadzono zmiany w umowach z agencją pracy tymczasowej i firmą oferującą leasing pracowniczy i doprowadzono do ich zgodności z wymaganiami prawa dotyczącymi zatrudniania pracowników tymczasowych. Zmiany w wynagrodzeniach pracowników własnych zaplanowano wdrożyć także w sposobie wynagradzania pracowników tymczasowych, po uprzednich konsultacjach z nimi i ich pracodawcami.

  Kwestie te – zidentyfikowane wyżej wymienione naruszenia oraz sposób postępowania – zostały zakomunikowane pracownikom podczas zebrania, wskazano także wstępny harmonogram prac.

- **Praca dzieci – nierówne traktowanie w zakresie praktyk i staży**
  Sporządzono jednolitą politykę praktyk oraz staży. Uporządkowano aspekty płatnych staży uregulowanych według zasad współpracy z urzędem pracy, jak również płatnych praktyk przeznaczonych dla uczniów szkół zawodowych, którzy nie ukończyli 18 lat. Przygotowano procedury postępowania w zakresie współpracy ze szkołami, wyznaczono osoby odpowiedzialne za wprowadzenie praktykantów, podział zadań i opiekę nad młodocianymi. Zmiany te zostały zakomunikowane organizacji związkowej oraz podczas zebrania z pracownikami.

- **Wolność zrzeszania się, prawo do organizowania się i rokowań zbiorowych**
  Ustalono brak polityki (zbiorowych) relacji pracowniczych, która odnosiłaby się do rokowań zbiorowych i konsultacji. Przygotowano taką politykę oraz wskazano na procedury konsultacji

[34] Więcej pytań do tej sekcji można znaleźć na stronie: https://pihrb.org/wp-content/uploads/2021/09/UNGP_RF-Ramy_spr_z-przewodnikiem_final_www_9.12.2015.pdf

i uzgodnień z organizacją związkową. Ustalono także procedury komunikacji z zarządem, która umożliwia wszystkim pracownikom zrzeszonym i niezrzeszonym w związkach zawodowych udział w spotkaniach i zabranie głosu podczas tych spotkań. Zrewidowano dotychczasowe procedury konsultacji pracowników z operacyjnym kierownictwem. Spisano zasady współpracy pracodawcy z organizacją związkową na poczet przyszłego porozumienia o współpracy. Uzgodniono, że związek zawodowy będzie mógł korzystać z tablicy ogłoszeń wywieszonej przy wejściu na teren zakładu.

Zastanawiano się także, jaki wpływ ma organizacja na współpracujące z nią podmioty zewnętrzne w łańcuchu dostaw (30% załogi to osoby zatrudnione przez podmioty zewnętrzne, w tym firmy oferujące leasing pracowniczy, zarejestrowane w Czechach i w Ukrainie).

Okazało się, że dostawcami usług okołoprodukcyjnych i magazynowych, a *de facto* usługi leasingu pracowniczego, były przedsiębiorstwa z siedzibą w Czechach i w Ukrainie. WNĘTRZE MARZEŃ.PL posiada co prawda kodeks postępowania dla dostawców, jednakże w przypadku firmy z Ukrainy nie zastosowano adekwatnych klauzul, które umożliwiałyby zarządzanie tą relacją biznesową w sposób pozwalający na wypełnienie zobowiązań w zakresie przestrzegania praw człowieka, a przede wszystkim zapewniały zgodność z prawem krajowym w odniesieniu do zatrudnienia pracowników tymczasowych. Przystąpiono do renegocjacji umowy, tzn. poinformowano partnera biznesowego o zmianach strategicznych i zaproponowano nowe klauzule. Poinformowano, iż na mocy nowych klauzul WNĘTRZE MARZEŃ.PL będzie chciało mieć wgląd w dokumenty i polityki zatrudnienia, a w określonych przypadkach nawet możliwość przeprowadzenia inspekcji osobiście lub przez partnera, np. instytucję monitorującą/audytora. Przedsiębiorstwo powinno dokonać wszelkich starań, by doskonalić proces należytej staranności poprzez wykorzystanie wsparcia w formie audytu przez niezależne podmioty eksperckie. Dostawca nie wyraził zgody na te zmiany. Ewentualna zmiana dostawcy wiąże się z wyższymi kosztami usług oraz potencjalną karą za zerwanie umowy. Zarząd WNĘTRZE MARZEŃ. PL niechętnie odniósł się do aspektu zwiększenia budżetów z tytułu potencjalnych kar lub opóźnień związanych ze zmianą dostawcy.

Co powinna zrobić spółka WNĘTRZEMARZEŃ.PL?

- Zerwać współpracę?
- Kontynuować z dotychczasowym budżetem?
- Dokonać oceny możliwości wprowadzenia zmian w umowie?
- Udzielić odpowiedniego wsparcia dostawcy, w tym edukacyjnego?

Bez względu na to, która ścieżka zostanie wybrana, każda wiąże się ze zmianami budżetowymi, których zarząd musi być świadomy.

Realizując strategię ESG, w tym poszanowania praw człowieka, spółka musi uwzględniać możliwość zwiększonych nakładów na usługi/produkty/półprodukty zgodne z celami strategii zrównoważonego rozwoju.

- **Personel sprzątający i ochraniający obiekt**
  W wyniku dalszych analiz dokumentów okazało się, że przedsiębiorstwo WNĘTRZE MARZEŃ.PL nie posiada umów z podmiotami zatrudniającymi osoby, które na co dzień świadczą usługi na rzecz spółki WNĘTRZE MARZEŃ.PL, jej klientów i pracowników. Te usługi są zapewniane przez administratora budynku, w którym WNĘTRZE MARZEŃ.PL ma główny salon sprzedaży i z którym spółka WNĘTRZE MARZEŃ.PL ma podpisaną umowę wynajmu na czas nieokreślony. Administrator zgodził się na rewizję umowy i dodanie zapisów dotyczących dokumentacji. Osoby pracujące w serwisie sprzątającym lub ochronie to pracownicy w drugim poziomie łańcucha dostaw. Podmiot administrujący budynkiem zgodził się porozmawiać z dostawcami usług i dostarczyć odpowiednie dokumenty oraz umowy z tymi usługodawcami, a także dokonać stosownych zmian w tychże umowach. Po rozmowach, jakie przeprowadził dyrektor działu zakupów, okazało się, że administrator budynków zorientował się, że inni najemcy mogą wkrótce zgłosić podobne oczekiwania i dlatego, choć początkowo niechętny zmianom, zgodził się uregulować kwestie współpracy z przedsiębiorstwami usługowymi działającymi na terenie obiektów mu podlegających.

Czy wiesz, jak inaczej można zidentyfikować ryzyko w łańcuchu dostaw, które nie dotyczyło pierwszego poziomu?

- Wywierać naciski na poziom 1?
- Udzielić dostępu do mechanizmów skargowych i/lub kanałów zgłoszeń nieprawidłowości?
- Przeprowadzić audyt?

- **Spółka budowlana**
  Jako że z tym sektorem szczególnie wiążą się ryzyka BHP i pracy przymusowej, pracy dzieci – przeprowadzono konsultacje ze specjalistą ds. BHP i uznano, że dotychczasowe procedury koordynacji prac budowlanych nie gwarantują bezpieczeństwa ani pracownikom przedsiębiorstw budowlanych, ani pracownikom WNĘTRZE MARZEŃ.PL. Zdecydowano, że osoby zatrudnione w firmach budowlanych będą uczestniczyć w tzw. minutkach BHP, które od roku z powodzeniem funkcjonują we WNĘTRZE MARZEŃ.PL i które w znaczący sposób przyczyniły się do podniesienia świadomości bezpiecznej pracy przez cały personel, a szczególnie kierownictwo spółki.

KROK 4

Monitorowanie skuteczności działań i wyników w obszarze praw człowieka

W tym kroku WNĘTRZE MARZEŃ.PL powinno odpowiedzieć na pytania:

1. Skąd wie, że jej działania w celu rozwiązania każdej najistotniejszej kwestii z zakresu praw człowieka są skuteczne w praktyce?
2. Jakie konkretne przykłady z przyjętego okresu sprawozdawczego pokazują, że każda najistotniejsza kwestia z zakresu praw człowieka jest skutecznie zarządzana?[35]

[35] Więcej pytań do tej sekcji można znaleźć na stronie: https://pihrb.org/wp-content/uploads/2021/09/UNGP_RF-Ramy_spr_z-przewodnikiem_final_www_9.12.2015.pdf

Zespół WNĘTRZE MARZEŃ.PL w konsultacji z interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi przeprowadził ewaluację skuteczności działań w zakresie poszczególnych kroków procesu należytej staranności. Stworzono ramowe pytania diagnostyczne, które pomogły podjąć działania ewaluacyjne i ustalić obszary pogłębionych badań. Ewaluacją objęty został także kolejny krok – działania naprawcze. Utworzono listę pytań diagnostycznych, która ułatwiła zespołowi dokonanie oceny, na jakim etapie wdrażania WNĘTRZE MARZEŃ.PL się znajduje i jakie rezultaty osiągnięto.

KROK 5

Komunikacja i edukacja z zakresu praw człowieka

Przy wsparciu działu PR i komunikacji zespół WNĘTRZE MARZEŃ.PL komunikował swoje działania i rezultaty realizacji poszczególnych etapów procesu należytej staranności zarówno wewnątrz przedsiębiorstwa: osobom zatrudnionym, praktykantom, pracownikom agencji pracy tymczasowej, jak i w otoczeniu: pracownikom firm świadczących usługi, klientom i dostawcom, a także bezpośrednim sąsiadom zakładu produkcyjnego i budowy nowych magazynów. Wykorzystywano w tym celu media społecznościowe spółki, tablice informacyjne oraz zdecydowano się na wydawanie wewnętrznego biuletynu w formie papierowej, aby skutecznie komunikować się ze wszystkimi grupami zatrudnionych. Okazało się, że część zatrudnionych woli przeczytać informacje o swojej organizacji i jej działaniach, zarówno tych dotyczących ich bezpośrednio, jak i tych, które dotyczyły rozwoju spółki, nowych klientów czy spotkań na targach branżowych. Ponadto ściśle współpracowano z zespołem przygotowującym raport ESG/ZR, informując o postępach swoich działań w odniesieniu do poszanowania praw człowieka.

KROK 6

Środki zaradcze, działania naprawcze, mechanizm skargowy

Istotnym narzędziem dla wdrażania mechanizmów minimalizujących ryzyko wystąpienia naruszeń praw człowieka jest mechanizm skargowy. Za jego pomocą można dokonywać zgłoszeń, przeprowadzać postępowania wyjaśniające, dokonywać zmian korygujących działanie WNĘTRZE MARZEŃ.PL, jak również przeciwdziałać naruszeniom w przyszłości oraz łagodzić skutki negatywnego wpływu.

Zdając sobie sprawę z konieczności zapewnienia wszystkim interesariuszom takiego narzędzia, zespół WNĘTRZE MARZEŃ.PL poszukiwał odpowiedzi na pytania:

1. Jaką drogą mogą być zgłaszane do przedsiębiorstwa skargi lub obawy związane z potencjalnymi naruszeniami praw człowieka?
2. Kto może dokonywać zgłoszeń?
3. W jaki sposób spółka dowiaduje się, że ludzie uważają, że mogą i mają prawo zgłaszać skargi lub obawy?
4. W jaki sposób przedsiębiorstwo rozpatruje skargi i ocenia skuteczność podjętych decyzji?
5. Jakie w przyjętym okresie sprawozdawczym były trendy i prawidłowości dotyczące skarg lub obaw, rezultaty działań podjętych przez spółkę w związku ze zgłoszeniami dotyczącymi poszanowania praw człowieka i jakie wnioski wyciągnęła z tego organizacja?

6. Czy wnioski te zostały wdrożone w postaci korekt postępowania, rewizji procedur, wdrożenia nowych rozwiązań umożliwiających przeciwdziałanie naruszeniom w przyszłości? Czy został określony horyzont czasowy na wdrożenie tych działań oraz ich powtórnej ewaluacji?
7. Czy WNĘTRZE MARZEŃ.PL zapewniło lub umożliwiło skorzystanie ze środków naprawczych w odniesieniu do wszystkich rzeczywistych przypadków naruszeń praw człowieka?[36]
8. Czy w sytuacji, gdy niemożliwe było wdrożenie działań naprawczych, spółka zakomunikowała ten fakt?

W toku analizy aspektów dotyczących mechanizmu skargowego zrewidowano politykę zgłaszania nieprawidłowości oraz procedury zgłaszania potencjalnych naruszeń, przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego, podejmowania działań naprawczych i tworzenia rozwiązań prewencyjnych. Ustalono, że:

- nie uwzględniono kanałów zgłaszania spraw pracowniczych przez organizację związkową;
- pominięto rolę służby BHP oraz społecznego inspektora pracy w monitorowaniu bezpiecznych warunków pracy;
- nie konsultowano z pracownikami i związkami zawodowymi aspektów związanych z projektowaniem i wdrażaniem mechanizmu skargowego z osobami zatrudnionymi, nie udostępniono kanałów zgłaszania naruszeń podwykonawcom i klientom;
- nie przeprowadzono wnikliwej analizy przyczyn zgłoszeń przez udostępnione przez spółkę WNĘTRZE MARZEŃ.PL kanały komunikacji;
- nie uwzględniono w komunikacji z osobami zatrudnionymi kwestii zgłaszanych skarg, sposobów postępowania z nimi oraz osiągniętych rezultatów.

[36] Więcej pytań do tej sekcji można znaleźć na stronie: https://pihrb.org/wp-content/uploads/2021/09/UNGP_RF-Ramy_spr_z-przewodnikiem_final_www_9.12.2015.pdf

Zaangażowanie interesariuszy

W każdym z tych kroków procesu należytej staranności w zakresie praw człowieka niezbędne jest zaangażowanie interesariuszy[37], by skutecznie zaprojektować i wdrożyć proces należytej staranności zarówno w zakresie odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej, jak i praw człowieka. Aby spółka WNĘTRZE MARZEŃ.PL mogła zaangażować interesariuszy, powinna dokonać ich mapowania.

Zespół WNĘTRZE MARZEŃ.PL szukał odpowiedzi na pytanie, jakie jest jej podejście do współpracy z interesariuszami w kontekście każdej najistotniejszej kwestii w zakresie praw człowieka.
Pomocne okazały się pytania:

1. W jaki sposób WNĘTRZE MARZEŃ.PL identyfikuje interesariuszy, z którymi ma współpracować w odniesieniu do istotnych ryzyk w zakresie praw człowieka oraz kiedy i w jaki sposób ma to robić?
2. Czy WNĘTRZE MARZEŃ.PL sporządziło listę interesariuszy oraz przyporządkowało ich do poszczególnych obszarów i tematów?
3. Z którymi interesariuszami WNĘTRZE MARZEŃ.PL podjęło taką współpracę i dlaczego?
4. W jaki sposób opinie interesariuszy wpłynęły na zrozumienie przez spółkę istotnych ryzyk w zakresie praw człowieka i/lub jej podejście do rozwiązywania tej kwestii?

Podsumowanie działań w WNĘTRZE MARZEŃ.PL

Każdy etap procesu należytej staranności zakończony był planem działań określającym horyzont czasowy, osoby odpowiedzialne za wykonanie poszczególnych zadań, identyfikację interesariuszy wewnętrznych, z którymi organizacja miała wyznaczone działania przeprowadzać oraz wskazanie organizacji zewnętrznych, które mogłyby wesprzeć przedsiębiorstwo w realizacji tych działań, potencjalny budżet, jeśli działania korygujące miałyby wykraczać poza dotychczasowe przewidziane finansowanie. Działania te, tj. rezultaty realizacji poszczególnych etapów procesu należytej staranności, były komunikowane zarządowi, który podejmował stosowne decyzje w związku z zatwierdzeniem planu działań i budżetów oraz załodze i interesariuszom zewnętrznym, których zaangażowanie było istotne dla realizacji działań korygujących i naprawczych.

Warto mieć na uwadze fakt, że działania podejmowane przez WNĘTRZE MARZEŃ.PL dotyczyły jedynie wybranego obszaru, tj. praw człowieka, natomiast podmiot, który chce zostać uznany za podejmujący działania zgodnie z minimalnymi gwarancjami, powinien takie działania podjąć we wszystkich obszarach wskazanych w Wytycznych OECD.

[37] https://www.accountability.org/standards/aa1000-stakeholder-engagement-standard/

Część III

Przykłady pytań diagnostycznych z zakresu monitorowania skuteczności procesów należytej staranności w zakresie praw człowieka

1. Czy posiadamy polityki w obszarach wskazanych przez Wytyczne OECD i Wytyczne ONZ?

2. Czy polityki zostały przygotowane w oparciu o lokalne warunki? Czy zostały jedynie przetłumaczone na lokalny język?

3. Czy polityki zostały skonsultowane z osobami zatrudnionymi lub przedstawicielami pracowników? Czy ich uwagi zostały uwzględnione?

4. Czy do polityk zostały utworzone stosowne procedury? Czy procedury zostały skonsultowane z osobami odpowiedzialnymi za poszczególne obszary działalności przedsiębiorstwa, np. zakupy, szkolenia, rekrutacja? Czy ich uwagi zostały uwzględnione?

5. Czy procedury wypracowanych polityk wskazanych w Wytycznych OECD i Wytycznych ONZ są poddawane cyklicznej ewaluacji i walidacji przez kadrę zarządzającą?

6. Czy podmiot poddał ocenie polityki, procesy, procedury organizacji na zgodność z Wytycznymi OECD i Wytycznymi ONZ przez niezależny podmiot ekspercki ?

7. Czy prowadzone są działania edukacyjne w tym zakresie? Do jakich grup interesariuszy takie działania są kierowane? Czy była badana ich skuteczność? W jakich cyklach czasowych są organizowane działania edukacyjne?

8. Czy pracownicy zostali przeszkoleni z zakresu *compliance*?

9. Czy przeprowadzane są szkolenia personelu w zakresie polityk i praktyk niedyskryminacyjnych?

10. Czy pracodawca zapewnił pracownikom odpowiednie kształcenie i szkolenia w zakresie kwestii środowiskowych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy?

11. Jaka jest liczba wypadków przy pracy? Czy i jak zmieniła się w stosunku do poprzedniego okresu sprawozdawczego? Czy prowadzony jest rejestr wypadków przy pracy?

12. Czy w przedsiębiorstwie działa reprezentacja osób zatrudnionych, np. przedstawiciele osób zatrudnionych, rada pracowników lub związki zawodowe? Jeżeli nie, to czy istnieją inne rozwiązania pozwalające na dialog z osobami zatrudnionymi w istotnych dla nich kwestiach, np. bezpiecznych i higienicznych warunków pracy?

13. Czy przedsiębiorstwo przeprowadza analizę zgłoszeń w odniesieniu do nieprawidłowości, w tym w rozumieniu ustawy o ochronie sygnalistów?

14. Czy prowadzony jest rejestr nieprawidłowości? Czy są podejmowane działania naprawcze w przypadku naruszeń?

15. Czy podjęte zostały działania ochronne w stosunku do sygnalistów zarówno w rozumieniu ustawy o ochronie sygnalistów, jak i osób zgłaszających wszelkie inne nieprawidłowości związane z prowadzeniem działalności gospodarczej przez dany podmiot? Czy przedsiębiorstwo ma wdrożony system zarządzania zgłaszaniem nieprawidłowości ?

16. Jak kwestie zgłoszeń i postępowania z nimi są komunikowane osobom zatrudnionym bezpośrednio oraz pośrednio? W jaki sposób kwestia zgłoszeń jest komunikowana pozostałym interesariuszom? Co jest komunikowane?

17. Czy przedsiębiorstwo audytuje swoich dostawców/podwykonawców w zakresie przestrzegania praw człowieka? Jakie są wyniki audytów?

18. Czy podjęto działania naprawcze? Czy zweryfikowano skuteczność podjętych działań naprawczych?

19. Czy przedsiębiorstwo identyfikuje wszystkich dostawców pierwszego poziomu? Czy przedsiębiorstwo zawiera z tymi dostawcami umowy z klauzulami zobowiązującymi ich do przestrzegania praw człowieka oraz do zgłaszania podwykonawstwa?

20. Czy przedsiębiorstwo zarządza ryzykiem w łańcuchu dostaw? Czy robi to samodzielnie, czy korzysta ze wsparcia ekspertów, audytorów, technologii itp.?

21. Czy przedsiębiorstwo stosuje kryteria kwalifikacji dostawców, a jeśli tak, to jakie? Czy przedsiębiorstwo na własne potrzeby tworzy i aktualizuje bazę źródeł pozyskiwania informacji na temat potencjalnych naruszeń praw człowieka w łańcuchu dostaw?

22. Czy w przedsiębiorstwie funkcjonuje proces należytej staranności w obszarze poszanowania praw człowieka?

23. Czy w badanym okresie został wydany prawomocny wyrok i/lub inne sankcje administracyjne w zakresie praw człowieka? Jeśli tak, to jakie były konsekwencje tych zdarzeń?

24. Czy w badanym okresie Krajowy Punkt Kontaktowy OECD opublikował Ocenę wstępną, Ocenę końcową lub Notatkę z monitoringu w sprawie dotyczącej danego przedsiębiorstwa?

Część IV

Baza
informacyjno-edukacyjna

Jak korzystać z bazy?

Baza informacyjno-edukacyjna stworzona na potrzeby tego Poradnika zawiera linki do stron instytucji, które posiadają zasoby informacyjne niezbędne do zaprojektowania, wdrożenia oraz oceny skuteczności działań związanych z odpowiedzialnym prowadzeniem działalności biznesowej, w tym w odniesieniu do poszanowania praw człowieka.

Istotne w kontekście współpracy z różnymi podmiotami oraz związanego z nią pośredniego naruszenia praw człowieka jest pozyskanie informacji o potencjalnym naruszeniu i/lub nieprawidłowościach występujących w działalności prowadzonej przez partnerów biznesowych. W takich przypadkach pomocna może być baza informacyjna o naruszeniach i nieprawidłowościach. Zaleca się korzystanie z kilku źródeł w procesach pozyskiwania informacji na temat nieprawidłowości i naruszeń, szczególnie w kontekście praw człowieka. Bazy globalne mogą nie dysponować aktualnymi informacjami nt. każdego z naruszeń, nieprawidłowości zgłoszonych w jednostkach/instytucjach lokalnych oraz publikowanych w lokalnych serwisach.

Baza wiedzy: informacje, przydatne linki, materiały edukacyjne

	Organizacja	Co tam znajdziemy?	Do czego można wykorzystać?
1.	Polski Krajowy Punkt Kontaktowy OECD https://www.gov.pl/web/fundusze-regiony/krajowy--punkt-kontaktowy-oecd	Informacje o działalności KPK OECD w Polsce i na świecie, aktualne wersje Wytycznych OECD ogólnych i sektorowych, informacje o sprawach rozpatrywanych przez polski KPK OECD, procedurę prowadzenia postępowań przez KPK OECD, formularz zgłoszenia potencjalnego naruszenia Wytycznych OECD.	Przedsiębiorstwa mogą wykorzystać te informacje, aby dowiedzieć się więcej o tym, jak przestrzegać Wytycznych OECD. Można też skontaktować się z KPK OECD, by uzyskać ewentualne wyjaśnienia wątpliwości związanych z Wytycznymi OECD. Przedsiębiorstwa mogą też zapoznać się z dokumentami KPK OECD dotyczącymi postępowań przed KPK OECD (Oceny wstępne, Oceny końcowe, Notatki z monitoringu). Pomoże to im zrozumieć, jak można się przygotować do ewentualnego postępowania przed KPK OECD.
2.	OECD Guidelines for Multinational Enterprises – National Contact Points for RBC, https://mneguidelines.oecd.org/ncps/ What are NCPs for RBC? National Contact Points - Organisation for Economic Co-operation and Development (oecd.org) Catalogue of resources available on NCPs for RBCs National Contact Points - Organisation for Economic Co-operation and Development (oecd.org) Baza danych spraw prowadzonych przez KPK OECD Database of specific instances - Organisation for Economic Co-operation and Development (oecd.org)	Informacje dotyczące funkcjonowania KPK OECD. Baza danych dotyczących spraw prowadzonych przez KPK OECD.	Ocena i analiza potencjalnego dostawcy/partnera handlowego w kontekście współpracy i kształtowania zrównoważonego łańcucha wartości, w tym wdrażania należytej staranności.

3.	Ośrodek Informacji ONZ w Warszawie https://www.unic.un.org.pl/	Informacje o działalności ONZ w Polsce i na świecie, także w kontekście praw człowieka. Informacje o tym, co to są prawa człowieka i jaka jest ich geneza, o działaniu międzynarodowych trybunałów i innych mechanizmach ochrony praw człowieka.	Przedsiębiorstwa mogą dowiedzieć się, co to są prawa człowieka oraz poznać rolę państwa w tym zakresie – czyli zobowiązania do stosowania przepisów międzynarodowego prawa dotyczącego praw człowieka, paktów, konwencji i innych dokumentów w tym które państwa zobowiązały się do ich przestrzegania.
4.	Państwowa Inspekcja Pracy www.pip.gov.pl	Źródło wiedzy o przepisach prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy. Na stronie PIP można też skorzystać z bezpłatnych porad dotyczących prawa pracy oraz niezbędnika jak przygotować się do kontroli.	Przedsiębiorcy mogą uzyskać poradę, jak przestrzegać przepisów prawa pracy w konkretnej sytuacji.
5.	Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów https://uokik.gov.pl/	Informacje o działaniach Urzędu w zakresie ochrony konkurencji i praw konsumentów w Polsce.	Przedsiębiorstwa mogą korzystać z tych zasobów, aby dowiedzieć się, jak skutecznie chronić prawa konsumentów oraz jak unikać działań, które mogłyby zostać uznane za naruszające zasady konkurencji.
6.	Business Human Rights Resource Centre https://www.business-humanrights.org/en/	Organizacja publikuje materiały promujące tematykę praw człowieka w biznesie.	Na podstronie można znaleźć informacje dotyczące wywierania negatywnego wpływu na prawa człowieka w toku działalności gospodarczej przedsiębiorstw.

7.	Międzynarodowa Organizacja Pracy International Labour Organization (ILO) https://www.ilo.org/ ILO Helpdesk for Business on International Labour Standards ILO Helpdesk for Business on International Labour Standards | International Labour Organization ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work | International Labour Organization	Wsparcie dla biznesu w zakresie stosowania międzynarodowych standardów pracy	Zawiera zasoby informacyjne, narzędzia dla przedsiębiorstw, przykłady dobrych praktyk. Mogą być wykorzystane w projektowaniu i wdrażaniu własnych rozwiązań organizacyjnych.

Materiały edukacyjne i narzędzia dla przedsiębiorstw

	Organizacja	Co tam znajdziemy?	Do czego można wykorzystać?
1.	Karty praw człowieka w biznesie https://pihrb.org/karty-praw-czlowieka/	Grafiki praw człowieka z wyjaśnieniem + karty informacyjne.	Charakter edukacyjny + informacja, gdzie szukać pomocy, gdy prawa zostaną naruszone, jakie działania wewnętrzne powinno podjąć przedsiębiorstwo w związku z tymi prawami.
2.	Poradnik – przeciwdziałanie pracy przymusowej https://pihrb.org/wp-content/uploads/2021/09/Poradnik-przeciwdzialanie_pracy_przymusowej-1.pdf	Materiały edukacyjne dotyczące ryzyk i naruszeń praw człowieka w zakresie pracy przymusowej.	Praktyczne narzędzia do wdrażania polityk i procedur ds. przeciwdziałania pracy przymusowej.
3.	Ramy sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka https://pihrb.org/wp-content/uploads/2021/09/UNGP_RF-Ramy_spr_z-przewodnikiem_final_www_9.12.2015.pdf	Pytania i kwestie związane ze sprawozdawczością dotyczącą przestrzegania praw człowieka w biznesie.	Narzędzie do samooceny w zakresie zarządzania ryzykiem naruszeń praw człowieka.
4.	Różnorodność i kultura włączająca oraz przeciwdziałanie dyskryminacji https://pihrb.org/wp-content/uploads/2021/09/Diversity_Guide-online_spreads-final_01.pdf https://www.ptpa.org.pl/poradnik-antydyskryminacyjny/mobbing/	Przewodnik związany z wdrożeniem narzędzi kultury różnorodności i przeciwdziałaniu dyskryminacji, mobbingowi itp.	Wsparcie merytoryczne i diagnostyczne w zakresie projektowania organizacyjnych narzędzi przeciwdziałania dyskryminacji.
5.	Bezpieczeństwo i higiena pracy Portal wiedzy o BHP – Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (ciop.pl)	Portal wiedzy na temat przepisów BHP.	Narzędzia do oceny ryzyka, szkoleń, oceny warunków pracy, kampanie informacyjne.

6.	Bezpieczeństwo i higiena pracy European Agency for Safety & Health at Work – Information, statistics, legislation and risk assessment tools (europa.eu)	Portal wiedzy na temat przepisów BHP.	Narzędzia do oceny ryzyka, szkoleń, oceny warunków pracy, kampanie informacyjne.
7.	Promocja zdrowia w pracy Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy - Intro (promocjazdrowiawpracy.pl)	Portal doradczo-edukacyjny.	Kampanie edukacyjne na rzecz zdrowia w miejscu pracy.
8.	Prawa człowieka w miejscu pracy PIP – Państwowa Inspekcja Pracy	Portal wiedzy na temat legalnego zatrudnienia i bezpiecznych warunków pracy	Narzędzia do edukacji pracodawców i osób zatrudnionych, np. ocena ryzyka, zapobieganie mobbingowi.
9.	Biznes.gov.pl Strona główna | Biznes.gov.pl – Serwis informacyjno-usługowy dla przedsiębiorcy	Portal wiedzy dla przedsiębiorców na temat prowadzenia działalności gospodarczej	Narzędzia do identyfikacji wymogów prawa, np. w zakresie ochrony środowiska.

Bazy informacyjne o potencjalnych naruszeniach i nieprawidłowościach:

PRAWA CZŁOWIEKA

	Organizacja	Co tam znajdziemy?	Do czego można wykorzystać?
1.	Universal Human Rights Index: https://uhri.ohchr.org/en/about	Zbiór zaleceń wydanych przez instytucje działające w ramach ONZ dotyczące praw człowieka, które można przeglądać według m.in. kraju, tematów dotyczących praw człowieka, celów zrównoważonego rozwoju. Zawiera też rejestr bieżących zobowiązań danego kraju w zakresie praw człowieka.	Przedsiębiorstwa mogą wykorzystać te dane, aby zidentyfikować, które prawa człowieka mogą być częściej naruszane w danym kraju ich działalności.
2.	Rada Praw Człowieka ONZ i Powszechny Przegląd Okresowy (Universal Periodic Rewiew) https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/upr/upr-home https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/upr/pl-index (dla Polski)	Raport publikowany raz na cztery lata, zawiera przegląd sytuacji dotyczącej praw człowieka we wszystkich państwach członkowskich ONZ w kontekście podjętych przez nie zobowiązań międzynarodowych. Raport ten zawiera (dla każdego kraju) informacje nt. działań na rzecz przestrzegania, promocji i ochrony praw człowieka podjętych w okresie poprzednich czterech lat oraz dane nt. wykonywania zobowiązań międzynarodowych z zakresu praw człowieka.	Przedsiębiorstwa mogą wykorzystać ten raport jako element oceny kraju partnera, z którym współpracują lub rozważają współpracę w łańcuchu wartości. Ponadto mogą sprawdzić, jakie prawa człowieka mogą być naruszane w danym kraju.

3.	Przedstawiciel OBWE ds. Wolności Mediów (OSCE Representative on Freedom of the Media, RFoM) https://www.osce.org/media-freedom-and-development	Raporty i opinie eksperckie na temat m.in. regulacji i ustawodawstwa dot. mediów; promowanie wolności w Internecie; analizy dot. bieżących kwestii związanych z wolnością mediów.	Przedsiębiorstwa mogą wykorzystać informacje dotyczące rozwoju sytuacji dot. wolności mediów i wypowiedzi oraz bezpieczeństwa dziennikarzy w państwach na obszarze OBWE oraz zapoznać się z zaleceniami i rekomendacjami w tym zakresie.
4.	Koalicja na rzecz Wolności w Internecie (Freedom Online Coalition, FOC)	Założona w 2011 r. z inicjatywy holenderskiej grupa obecnie 40 państw (jako ostatnie dołączyły: Wyspy Zielonego Przylądka i Słowenia w 2024 r.). Celem jest promocja wolności wypowiedzi i innych praw człowieka w sferze cyfrowej. Cel ten Koalicja osiąga poprzez trzy rodzaje działań: • koordynację wysiłków na forach wielostronnych (przede wszystkim na forach ONZ w Genewie, Nowym Jorku i Wiedniu oraz przy UNESCO w Paryżu); • tworzenie norm o charakterze globalnym (m.in. poprzez wypracowywanie i publikowanie oświadczeń oraz rezultatów prac tematycznych grup roboczych); • współpracę z licznymi podmiotami działającymi w tym obszarze (głównie reprezentującymi społeczeństwo obywatelskie i firmy prywatne itd.).	Na stronie przedsiębiorstwa mogą znaleźć informacje i opracowania związane z ochroną praw człowieka zarówno w Internecie, jak i poza nim.

5.	Krajowe instytucje praw człowieka (odpowiadające międzynarodowym minimalnym standardom określonym w zasadach paryskich) https://ganhri.org/membership/	Zbiór materiałów na temat: • przestrzegania praw człowieka w danym kraju i działań państwa; • możliwości wykorzystania instytucji krajowych jako instrumentów ochrony i promocji praw człowieka; • programów edukacyjnych w zakresie praw człowieka.	Przedsiębiorstwa mogą się zapoznać z zaleceniami dot. ochrony praw człowieka dla danego kraju, które przygotowane zostały przez niezależną organizację rządową.
6.	Business Human Rights Resource Centre https://www.business-humanrights.org/en/companies/	Organizacja promująca prawa człowieka w biznesie.	Na podstronie można znaleźć informacje dotyczące negatywnego wpływu na prawa człowieka w wyniku prowadzenia działalności gospodarczej przez przedsiębiorstwa.
7.	Międzynarodowa Konfederacja Związków Zawodowych www.ituc-csi.org	Promocja, obrona praw i interesów osób zatrudnionych poprzez międzynarodową współpracę między związkami zawodowymi.	Informacje o naruszeniach praw pracowniczych i praw człowieka.
8.	Freedom House, Global Freedom Status https://freedomhouse.org/explore-the-map?type=fiw&year=2024	Amerykańska pozarządowa fundacja Freedom House, która zajmuje się prawami człowieka, publikuje klasyfikację państw pod względem poszanowania swobód obywatelskich Freedom in the World, zwaną „mapą wolności", gdzie poszczególne kraje w zależności od systemu rządów i ich oceny przez ekspertów organizacji (wolne, częściowo wolne, zniewolone) są zaznaczone na mapie świata odrębnymi kolorami. Ocenia także państwa wg jakości instytucji państwowych (centralnych, samorządowych i kontrolnych) oraz sądownictwa, a także mediów i społeczeństwa obywatelskiego.	Przedsiębiorstwa mogą wykorzystać tę klasyfikację jako element oceny kraju partnera, z którym współpracują lub rozważają współpracę w łańcuchu wartości.

9.	PICUM – Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants www.picum.org	Sieć organizacji zajmujących się aspektami poszanowania praw człowieka, w tym praw pracowniczych migrantów. Dostęp do wiedzy, informacji.	Pomocne przy tworzeniu organizacyjnych polityk i narzędzi zarządzania, identyfikacji ryzyk.
10.	ITUC – Międzynarodowa Konfederacja Związków Zawodowych https://www.ituc-csi.org/global-rights-index	Przedstawia dane dotyczące ryzyk związanych z naruszaniem praw człowieka w miejscu pracy, w tym praw związków zawodowych w określonych krajach. Ponadto wskazuje ryzyka potencjalnych naruszeń wynikających ze zmian prawnych, które mogą osłabiać prawa pracownicze i związkowe oraz prawa obywatelskie w monitorowanych krajach.	Przedsiębiorstwa mogą wykorzystywać te dane, opracowując własne procedury należytej staranności w zakresie praw człowieka w celu zapewnienia poszanowania praw pracowniczych, w tym poszanowania osób zatrudnionych w łańcuchach wartości.
11.	CIVICUS https://www.civicus.org/index.php/state-of-civil-society-report-2020	Międzynarodowa organizacja pozarządowa, która publikuje raport o stanie społeczeństwa obywatelskiego (State of Civil Society Report) z oceną środowiska działania organizacji pozarządowych, globalne zarządzanie i trendy legislacyjne wpływające na wolności obywatelskie. Organizacja publikuje także CIVICUS Monitor – globalne narzędzie stworzone i obsługiwane przez ponad 20 partnerów badawczych. Śledzi zmiany w społeczeństwach obywatelskich krajów na całym świecie i ocenia stan wolności społeczeństwa obywatelskiego.	Przedsiębiorstwa mogą wykorzystać tę klasyfikację jako element oceny kraju partnera, z którym współpracują lub rozważają współpracę w łańcuchu wartości. Ponadto mogą sprawdzić, jakie prawa człowieka wg CIVICUS mogą być naruszane w danym kraju.

12.	Reporters without Borders, World Press Freedom Index – https://rsf.org/en/index	Organizacja publikująca corocznie ranking wolności mediów dla180 krajów i regionów. W ocenie jest uwzględniany pluralizm i niezależność mediów oraz bezpieczeństwo dziennikarzy.	Przedsiębiorstwa mogą wykorzystać tę klasyfikację jako element oceny kraju partnera, z którym współpracują lub rozważają współpracę w łańcuchu wartości.
13.	World Economic Forum – Global Gender Gap Report https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/in-full/	Coroczny raport zawiera ocenę krajów pod względem dostępności kobiet i mężczyzn do różnego rodzaju zasobów i możliwości (na podstawie danych dotyczących szans ekonomicznych, osiągnięć edukacyjnych, zdrowia, udziału w polityce). Raport jest jednym z narzędzi mierzenia i porównywania równości płci na świecie w danym kraju na przestrzeni lat.	Przedsiębiorstwa mogą wykorzystać ten raport jako element wspierający mierzenie równości płci.
14.	Praca przymusowa https://www.walkfree.org/global-slavery-index/ https://www.maplecroft.com/risk-indices/forced-labour-index/	Organizacje zajmujące się prawami człowieka, których celem jest wyeliminowanie współczesnego niewolnictwa.	Zbiór danych i narzędzi na temat współczesnego niewolnictwa, m.in. raporty, wytyczne, ankieta weryfikująca.

KORUPCJA

	Organizacja	Co tam znajdziemy?	Do czego można wykorzystać?
1.	Transparency International, Corruption Perception Index https://www.transparency.org/en/cpi/2023	Indeks Percepcji Korupcji (Transparency International Corruption Perception Index – CPI) ocenia 180 krajów i terytoriów krajów pod względem występowania zjawiska korupcji w sektorze publicznym. Ocena jest przygotowywana na podstawie sondaży i paneli realizowanych wśród ekspertów, specjalizujących się w ocenie ryzyka politycznego i gospodarczego oraz przedstawicieli biznesu.	Przedsiębiorstwa mogą wykorzystać tę klasyfikację jako element oceny kraju partnera, z którym współpracują lub rozważają współpracę w łańcuchu wartości.
2.	Komisja Europejska, sprawozdania na temat praworządności https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/upholding-rule-law/rule-law/annual-rule-law-cycle/2024-rule-law-report_pl	W sprawozdaniach na temat praworządności Komisja Europejska analizuje m.in. ramy antykorupcyjne funkcjonujące w każdym państwie członkowskim UE, identyfikując luki i problemy oraz formułując rekomendacje.	Przedsiębiorstwa mogą wykorzystać sprawozdania jako element oceny kraju partnera, z którym współpracują lub rozważają współpracę w łańcuchu wartości.

Część V

Najczęściej
zadawane pytania
(FAQ)

Ujawnianie informacji

1) **Jak powinno wyglądać modelowe ujawnienie o minimalnych gwarancjach w ramach ujawnienia taksonomicznego, biorąc pod uwagę, że informacje o prawach człowieka, procedurach należytej staranności i tematach z zakresu Wytycznych OECD i Wytycznych ONZ są co do zasady ujawniane w ramach sprawozdań na temat zrównoważonego rozwoju (zgodnie z CSRD)?**

   Zgodnie z zaleceniem KE[38] w celu potwierdzenia zgodności z minimalnymi gwarancjami, należy wykazać, że przedsiębiorstwo opracowało i wdrożyło odpowiednie procedury zapewniające przestrzeganie Wytycznych OECD oraz Wytycznych ONZ. W zasadzie nie można wskazać modelowego ujawnienia o minimalnych gwarancjach – tak jak nie ma modelowego sposobu wdrażania Wytycznych OECD i Wytycznych ONZ, który byłby właściwy dla wszystkich przedsiębiorstw. Zgodnie z Wytycznymi OECD i Wytycznymi ONZ każde przedsiębiorstwo przeprowadza analizy ryzyka we właściwych sobie obszarach, przyjmuje stosowne polityki, na ich podstawie opracowuje stosowne procedury, wdraża je, poddaje monitoringowi, zapewnia środki zaradcze oraz komunikuje o przyjętych procedurach. Niezależnie od przyjętego modelu ujawnienia niezbędne jest, aby każde przedsiębiorstwo odpowiedzialnie i świadomie informowało o przeprowadzonych procesach należytej staranności i wdrożeniu odpowiednich procedur.

2) **Z myślą o porównywalności ujawnień pomiędzy spółkami, co oprócz oczywiście uzupełnienia „T/N" tabeli taksonomicznej, jakie informacje kontekstowe warto ujawnić? Jakie dobre praktyki w tym zakresie można wymienić, np. jakie minimum informacji warto podać/do czego odesłać w ramach ujawnienia?**

   Prawodawca unijny nie oczekuje przykładów dobrych praktyk – oczekuje potwierdzenia, iż dane przedsiębiorstwo stosuje w swojej działalności odpowiednie procedury zapewniające przestrzeganie Wytycznych OECD i Wytycznych ONZ.

   Jak wskazano w odpowiedzi na pytanie powyżej: zgodnie z Wytycznymi OECD i Wytycznymi ONZ każde przedsiębiorstwo powinno przeprowadzać analizy ryzyk we właściwych sobie obszarach, przyjmować stosowne polityki, i na ich podstawie opracowywać stosowne procedury, wdrażać je, poddać monitoringowi, zapewniać środki zaradcze oraz komunikować o przyjętych procedurach.

[38] Zawiadomienie Komisji w sprawie interpretacji i wykonania niektórych przepisów prawnych rozporządzenia w sprawie systematyki oraz powiązań z rozporządzeniem w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych (2023/C 211/01), 16.6.2023, pytanie 3, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52023XC0616(01).

3) Zgodnie z Wytyczną ONZ nr 21 informowanie o działaniach przedsiębiorstwa może przyjmować różne formy, w tym spotkania osobiste, dialog prowadzony on-line, konsultacje z poszkodowanymi interesariuszami, a także formalne publiczne sprawozdania. Jaki zakres działań spółki warto wziąć pod uwagę, wdrażając Wytyczne ONZ (szeroko rozumiane zaangażowanie interesariuszy vs. publiczne raportowanie)?

Wytyczne ONZ odnoszą się do całości działalności prowadzonej przez przedsiębiorstwo, również w jej łańcuchach wartości, łańcuchach dostaw, łańcuchach aktywności, czy też – mówiąc ogólnie – w relacjach biznesowych.

Wytyczna ONZ nr 21 formułuje zalecenia w zakresie kroku w procesie należytej staranności, jakim jest komunikowanie informacji o przyjętych procedurach należytej staranności. Zakres ten może się zmieniać w czasie i np. w porównaniu ze sprawozdaniem za poprzedni rok mogła nastąpić zmiana np. w odniesieniu do stosowanych w przedsiębiorstwie procedur dotyczących prawa do prywatności lub prawa do godnych i bezpiecznych warunków pracy, czy innych praw.

4) Czy możliwe jest stwierdzenie, że raportowanie zgodnie z obowiązującymi w Polsce przepisami, m.in. ustawą o rachunkowości transponującą CSRD do polskiego prawa[39] wypełnia zalecenia Wytycznych OECD zawarte w rozdziale III „Ujawnianie informacji"?

Niezależnie od opracowywanego sprawozdania w oparciu o wymogi ustawy o rachunkowości (UoR), przedsiębiorstwa powinny zapoznać się z Wytycznymi OECD, w tym z zaleceniami zawartymi w rozdziale III „Ujawnianie informacji" i stosować te zalecenia w swojej praktyce biznesowej.

Raportowanie zgodnie z UoR standardami sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju stanowi w pewnym sensie wypełnianie zaleceń Wytycznych OECD zawartych w tym rozdziale, jednakże dla pełnego potwierdzenia zgodności działalności danego przedsiębiorstwa z rozdziałem III Wytycznych OECD „Ujawnianie informacji", przedsiębiorstwo powinno wskazać, iż wdraża stosowne procedury, które zapewniają przestrzeganie zaleceń zawartych w tym rozdziale.

4a) Co jeszcze spółki powinny robić w tym zakresie?

Przedsiębiorstwa powinny brać pod uwagę polityki udostępniania informacji mające zastosowanie w krajach i sektorach, w których przedsiębiorstwa te prowadzą działalność biznesową, a także uwzględniać opinie i wymogi informacyjne wspólników/akcjonariuszy oraz innych właściwych interesariuszy.

Przedsiębiorstwa powinny systematycznie ujawniać terminowe, rzetelne, jasne, kompletne, dokładne i porównywalne informacje na temat wszystkich istotnych kwestii w sposób wystarczająco szczegółowy. Te informacje powinny dotyczyć przedsiębiorstwa jako całości oraz – w stosownych przypadkach – być klasyfikowane według dziedzin działalności lub obszarów geograficznych.

Wytyczne OECD wskazują również, że przedsiębiorstwa powinny posiadać polityki w zakresie ujawniania informacji, które powinny być odpowiednio dostosowane do charakteru, wielkości

[39] Ustawa z dnia 6 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy o rachunkowości, ustawy o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym oraz niektórych innych ustaw: https://orka.sejm.gov.pl/proc10.nsf/ustawy/726_u.htm

i lokalizacji przedsiębiorstwa, z należytym uwzględnieniem kosztów, poufności biznesowej oraz innych kwestii związanych z konkurencyjnością. W punkcie 2 rozdziału III „Ujawnianie informacji" wymienione zostały główne tematy, co do których oczekuje się ujawniania informacji. W dalszych zaś punktach i komentarzu do tego rozdziału opisano oczekiwania w zakresie ujawniania informacji o odpowiedzialnym prowadzeniu działalności biznesowej.

4b) Czy Poradnik mógłby zawierać przykładowe sytuacje, które sugerują brak wdrożenia Wytycznych OECD w tym zakresie?

Nie jest możliwe wskazanie przykładowych sytuacji, które sugerowałyby brak wdrożenia Wytycznych OECD w zakresie ujawniania informacji – gdyż każde przedsiębiorstwo powinno wdrażać Wytyczne OECD zgodnie z zawartymi w nich zaleceniami, zaś sposoby ich wdrażania mogą się różnić w zależności od sektorów, branż, krajów prowadzenia przez przedsiębiorstwo działalności czy krajów, w których przedsiębiorstwo ma swoje relacje biznesowe.

5) Czy można podać przykłady wskaźników/informacji do zaraportowania w zakresie praw człowieka w odniesieniu do mniej „kojarzonych" z problematyką RBC sektorów, np. sektorów innych niż opisane w sektorowych wytycznych OECD dotyczących należytej staranności w odpowiedzialnych łańcuchach dostaw?

OECD nie zdecydowała się na opracowanie bardziej szczegółowych wytycznych dla innych sektorów niż sektor wydobywczy, sektor minerałów konfliktowych, sektor tekstylno-odzieżowy i obuwniczy, sektor rolno-spożywczy oraz sektor finansowy – głównie ze względu na szczegółowość specyfiki funkcjonowania każdego z pozostałych sektorów.

Nie jest możliwe podanie przykładów wskaźników/informacji w zakresie praw człowieka – ponieważ każde przedsiębiorstwo powinno przeprowadzić w ramach procesu należytej staranności identyfikację faktycznych i potencjalnych negatywnych skutków dla praw człowieka, jakie mogą powstawać w wyniku działalności tego przedsiębiorstwa, w związku z jego produktami lub usługami, w jego łańcuchach dostaw lub w relacjach biznesowych.

Innymi słowy, przedsiębiorstwa powinny odpowiedzieć sobie m.in. na pytania:

- jakie dokumenty międzynarodowe z zakresu praw człowieka należy wziąć za podstawę do identyfikacji praw człowieka, które mogą zostać naruszone w wyniku działalności danego przedsiębiorstwa?
- w jakich obszarach działalności przedsiębiorstwa mogą zostać naruszone prawa człowieka?
- czyje i które prawa człowieka mogą zostać naruszone w wyniku działalności danego przedsiębiorstwa w poszczególnych obszarach jego działalności?
- czy mogą one zostać naruszone w bezpośredniej działalności przedsiębiorstwa – czy też pośrednio w łańcuchach dostaw czy w ramach relacji biznesowych?
- naruszenie których praw człowieka może spowodować bardzo poważne negatywne skutki, a naruszenie których praw człowieka będzie powodowało mniej poważne negatywne skutki?

Prawa człowieka

1) Jak należy rozumieć prawa człowieka w kontekście przedsiębiorstwa?

Wytyczna ONZ nr 12 wskazuje, że odpowiedzialność przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka odnosi się do powszechnie uznanych praw człowieka – rozumianych jako minimum, jako prawa zawarte w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka oraz zasadach dotyczących praw podstawowych określonych w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy.

Prawa człowieka zawarte w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka obejmują prawa obywatelskie i polityczne oraz prawa gospodarcze, społeczne i kulturalne – szczegółowy katalog tych praw został wskazany w tekście Poradnika, s. 36-37. Deklaracja MOP wskazuje na podstawowe zasady i prawa w pracy dotyczące pracy przymusowej, pracy dzieci, wolności zrzeszania się i prowadzenia rokowań zbiorowych, dyskryminacji w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu oraz od 2022 r. kwestie dotyczące bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Ponadto w komentarzu do Wytycznej ONZ nr 12 wskazuje się, że przedsiębiorstwa powinny szanować prawa człowieka osób lub grup czy populacji szczególnie narażonych na naruszenia praw człowieka, jakimi są np. dzieci, kobiety, osoby z niepełnosprawnościami, mniejszości narodowe, etniczne, religijne, językowe i inne. W tym celu przedsiębiorstwa powinny uwzględniać postanowienia stosownych konwencji ONZ odnoszących się do tych grup lub populacji.

Dodatkowo w sytuacjach konfliktu zbrojnego przedsiębiorstwa powinny przestrzegać standardów międzynarodowego prawa humanitarnego.

2) Jakie działania, zgodnie z Wytycznymi ONZ, powinno wdrożyć przedsiębiorstwo?

Przedsiębiorstwa powinny szanować prawa człowieka. Oznacza to, że powinny unikać naruszania praw człowieka oraz przeciwdziałać negatywnym skutkom dla praw człowieka, do których mogą się przyczynić w związku z prowadzoną przez siebie działalnością. W tym celu przedsiębiorstwa powinny przeprowadzać proces należytej staranności zgodny z Wytycznymi OECD. Proces ten został szczegółowo opisany w Wytycznych OECD dotyczących należytej staranności w odpowiedzialnym prowadzeniu działalności biznesowej. Proces należytej staranności składa się z sześciu etapów, które zostały omówione we wcześniejszych częściach Poradnika.

3) Jakie działania, zgodnie z Wytycznymi OECD, powinno wdrożyć przedsiębiorstwo?

Rozdział II „Zasady ogólne" Wytycznych OECD wskazuje, że przedsiębiorstwa powinny, m.in.:

- przyczyniać się do postępu gospodarczego, środowiskowego i społecznego w celu osiągnięcia zrównoważonego rozwoju;

- respektować uznane międzynarodowo prawa człowieka;
- promować budowanie potencjału lokalnego poprzez ścisłą współpracę z lokalną społecznością;
- promować tworzenie kapitału ludzkiego, w tym poprzez tworzenie możliwości zatrudnienia i zapewniania osobom zatrudnionym możliwości szkoleniowych;
- zapewniać przejrzystość i uczciwość działalności lobbingowej;
- wspierać i przestrzegać zasad dobrego ładu korporacyjnego oraz opracowywać i stosować dobre praktyki ładu korporacyjnego;
- opracowywać i stosować skuteczne praktyki samoregulacyjne;
- promować przestrzeganie przez osoby zatrudnione przyjętych w przedsiębiorstwach polityk oraz podnosić świadomość osób zatrudnionych w tym zakresie;
- powstrzymywać się od działań dyskryminujących;
- powstrzymywać się od stosowania represji;
- wdrażać procedury należytej staranności;
- unikać powodowania lub przyczyniania się do wystąpienia negatywnych skutków w odniesieniu do kwestii RBC;
- dążyć do zapobiegania negatywnym skutkom lub ich łagodzenia;
- zachęcać podmioty, z którymi utrzymują relacje biznesowe, do stosowania zasad RBC;
- w znaczący sposób współpracować z interesariuszami, angażować się w dialog społeczny oraz inicjatywy dotyczące odpowiedzialnego biznesu;
- powstrzymywać się od jakiegokolwiek niewłaściwego angażowania się w działalność polityczną.

Ponadto kolejne rozdziały Wytycznych OECD szczegółowo opisują, jakie działania przedsiębiorstwa powinny podejmować w zakresie ujawniania informacji, poszanowania praw człowieka, w sferze zatrudnienia i relacji z osobami zatrudnionymi, w odniesieniu do oddziaływania na środowisko naturalne, w kontekście zwalczania przekupstwa i innych form korupcji. Dalsze rozdziały opisują działania, jakie przedsiębiorstwa powinny podejmować w celu ochrony interesów konsumentów, w odniesieniu do nauki, technologii i innowacji, konkurencji oraz opłacania podatków.

4) Jakie narzędzia należy wdrożyć w celu weryfikacji spełniania minimalnych gwarancji?

Podstawowym narzędziem weryfikacji w tym zakresie może być analiza obszarów wskazanych w Wytycznych OECD pod kątem wypracowanych i funkcjonujących w przedsiębiorstwie polityk, systemów zarządzania ryzykami, procedur należytej staranności, funkcjonujących mechanizmów skargowych, planowanych działań zaradczych w sytuacjach, gdy dojdzie do wystąpienia negatywnych skutków, oraz polityki informowania o przyjętych i wdrożonych w przedsiębiorstwie procedurach.

Aby w pełni odpowiedzialnie potwierdzić, że dane przedsiębiorstwo posiada i wdraża stosowne procedury zapewniające przestrzeganie Wytycznych OECD oraz Wytycznych ONZ, należy upewnić się, że we wszystkich obszarach wskazanych w Wytycznych OECD przedsiębiorstwo stosuje się do prawa krajowego oraz wypracowało i wdrożyło odpowiednie procedury i procesy oraz czy w poszczególnych obszarach przeprowadziło procesy należytej staranności oparte na analizie ryzyka.

5) Które prawa człowieka najczęściej dotyczą relacji biznesowych?

To, które prawa człowieka najczęściej będą mogły zostać naruszone w ramach relacji biznesowych, zależy od charakterystyki danego przedsiębiorstwa, jego wielkości, sektora, branży, struktury własności itd. Należy w tym celu przeprowadzić proces należytej staranności, rozpoczynając od identyfikacji tego: które i czyje prawa człowieka mogą zostać zostać naruszone w wyniku działalności prowadzonej przez dane przedsiębiorstwo.

6) Jakie dokumenty wewnętrzne organizacji mogą regulować jej podejście do kwestii związanych z prawami człowieka?

Zgodnie z Wytycznymi ONZ przedsiębiorstwa powinny posiadać politykę praw człowieka, która powinna znajdować odzwierciedlenie w innych politykach, kodeksach i regulaminach przedsiębiorstwa. Zatem „Polityka praw człowieka" powinna być oddzielnym dokumentem, do którego mogą się odwoływać np. kodeks etyki, kodeks postępowania dla dostawców, regulamin pracy, polityka dokonywania zakupów, polityka zatrudnienia, polityka równego traktowania itp.

7) Czy wymóg zatwierdzenia polityki dotyczącej praw człowieka na najwyższym szczeblu przedsiębiorstwa oznacza, że powinna ona być zatwierdzona przez zarząd/radę nadzorczą albo zgromadzenie wspólników (w spółkach z o.o., w których nie ustanowiono rady nadzorczej)?

Jeśli jest to najwyższy szczebel danego przedsiębiorstwa – to tak.

8) W jaki sposób polityka praw człowieka danego przedsiębiorstwa powinna być komunikowana partnerom biznesowym – wystarczy przekazanie do wglądu tej polityki czy przeprowadzenie szkolenia?

Przekazanie polityki praw człowieka do wglądu partnerowi biznesowemu może nie być wystarczające ze względu na brak zrozumienia, czym są prawa człowieka po stronie np. partnera biznesowego. Warto uzyskać potwierdzenie od partnera biznesowego, czy polityka praw człowieka jest zrozumiała. Przeprowadzenie szkolenia może być pomocne w tym zakresie, choć jednorazowe szkolenie na poziomie kogoś reprezentującego dostawcę może być niewystarczające. Należy liczyć się z tym, że przedstawienie dostawcom dodatkowych oczekiwań może być dla nich obciążające, zarówno pod względem organizacyjnym, jak i finansowym. Warto wziąć pod uwagę sytuację każdego dostawcy, który być może jest już sygnatariuszem jakiejś inicjatywy sektorowej na rzecz praw człowieka. Pamiętajmy, żeby relacje z dostawcami opierały się na partnerskim podejściu do zmniejszania ryzyk naruszeń praw człowieka, a nie na dążeniu do uzyskania formalnych deklaracji za wszelką cenę.

Pomocne w ustaleniu form/sposobów komunikowania polityki praw człowieka z partnerami biznesowymi mogą być wnioski z przeprowadzonego procesu należytej staranności, które wyraźnie wskażą obszary, w których może dojść do negatywnego oddziaływania na prawa człowieka w ramach relacji biznesowych oraz czyje i które prawa człowieka mogą zostać naruszone. Jeśli jest to stały partner biznesowy danego przedsiębiorstwa, warto uwzględnić jego wiedzę i zaangażowanie na etapie identyfikacji i oceny negatywnych skutków działalności przedsiębiorstwa dla poszanowania praw człowieka.

9) Kiedy przedsiębiorstwo narusza prawa człowieka?

Przedsiębiorstwo narusza prawa człowieka, gdy jego działalność (bezpośrednia lub pośrednia w jego łańcuchach dostaw lub relacjach biznesowych) powoduje negatywne skutki dla praw człowieka wskazanych w międzynarodowym prawie. Dla zrozumienia istoty faktu „naruszenia" praw człowieka przez przedsiębiorstwo niezbędna jest znajomość przepisów podstawowych instrumentów ochrony praw człowieka wskazanych w Wytycznej ONZ nr 12.

Jeśli przedsiębiorstwo w swoim procesie należytej staranności w zakresie praw człowieka nie uwzględniło jakiegoś prawa człowieka, nie oznacza jednak, że nie może dojść do jego naruszenia w wyniku działalności przedsiębiorstwa. Zgodnie z badaniem[40] przeprowadzonym przez J. Ruggie w latach 2005–2007 przedsiębiorstwa mogą powodować negatywne skutki dla pełnego zakresu praw człowieka, zarówno praw obywatelskich i politycznych, jak i praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych.

10) Jak powinien wyglądać proces należytej staranności w zakresie praw człowieka w przypadku przedsiębiorstwa prowadzącego działalność na terenie państw, w których poziom naruszeń praw człowieka jest wysoki?

Sam proces należytej staranności w zakresie praw człowieka w takiej sytuacji powinien wyglądać tak samo bez względu na kontekst, w jakim jest wdrażany.

Przedsiębiorstwo powinno jednakże dodatkowo uwzględnić informacje na temat sytuacji w zakresie przestrzegania praw człowieka pochodzące z raportów międzynarodowych organizacji lub innych źródeł. Takie informacje powinny pozwolić przedsiębiorstwu podjąć właściwe decyzje w zakresie ryzyka naruszeń praw człowieka oraz stabilności czy też możliwości prowadzenia działalności biznesowej w danym kraju zgodnie ze standardami odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej.

Podobnie powinno postąpić przedsiębiorstwo w sytuacji konfliktu zbrojnego – wówczas w standardowym procesie należytej staranności w zakresie praw człowieka należy uwzględnić także aspekty prawa humanitarnego oraz zasady wzmocnionej należytej staranności w zakresie praw człowieka w sytuacjach konfliktu zbrojnego (zob. Heightened Human Rights Due Diligence for Business in Conflict-Affected Contexts)

11) W jaki sposób powinno się dokumentować przeprowadzenie procesu należytej staranności?

W taki, aby był możliwy monitoring tego procesu po określonym wewnętrznie w organizacji czasie (lub w razie potrzeby) i wprowadzenie zmian wynikających z ponownej identyfikacji i oceny faktycznych i potencjalnych negatywnych skutków, jakie mogą powstać/powstały w wyniku działalności przedsiębiorstwa. Mogą to być np. oświadczenia, ankiety. Decyzja, które narzędzie zostanie uznane za skuteczne procesowo i efektywne biznesowo, należy do przedsiębiorstwa.

[40] A/HRC/8/5/Add.2, Sprawozdanie Specjalnego Przedstawiciela Sekretarza Generalnego w sprawie praw człowieka i korporacji transnarodowych oraz innych przedsiębiorstw biznesowych (w języku angielskim) (2008)

12) Czy konieczne jest angażowanie zainteresowanych stron w proces oceny wpływu przedsiębiorstwa w zakresie praw człowieka?

Tak, jest to zalecane. Zarówno Wytyczne ONZ, jak i zaktualizowane w 2023 r. Wytyczne OECD podkreślają szczególne znaczenie konsultacji z interesariuszami w procesie przeprowadzania procesów należytej staranności.

13) W jaki sposób należy angażować interesariuszy w proces oceny wpływu przedsiębiorstwa? Jak często należy go ponawiać?

Zostało to wyjaśnione m.in. w Wytycznych OECD dotyczących należytej staranności w odpowiedzialnym prowadzeniu działalności biznesowej, s. 49–52.

14) Kim są *rightsholders*?

Pojęcie to zostało wyjaśnione m.in. w Wytycznych OECD dotyczących należytej staranności w odpowiedzialnym prowadzeniu działalności biznesowej, s. 47: „W języku polskim nie stosuje się pojęcia „posiadacz praw" (*rightsholders*), dlatego w tłumaczeniu zastosowano termin „osoby, których prawa mogą zostać naruszone".

Pojęcie to zostało wyjaśnione także w przypisie 11 w polskiej wersji dokumentu: Należyta staranność w zakresie udzielania kredytów korporacyjnych i gwarantowania emisji papierów wartościowych, s. 26.

Środowisko

1) Czy ten obszar należy analizować, a jeżeli tak, to w jakim stopniu?

Oczywiście – jest to jeden z rozdziałów Wytycznych OECD i przedsiębiorstwa powinny stosować odpowiednie procedury i polityki, aby zapewnić wdrażanie zaleceń wskazanych w tym rozdziale.

Pomimo, że raport Platformy Zrównoważonych Finansów (Raport Platformy) z 2022 r. nie wymienia obszaru środowiska jako kluczowego w ocenie zgodności działalności przedsiębiorstwa z minimalnymi gwarancjami, należy pamiętać, że Raport Platformy nie jest wykładnią prawa unijnego, zaś rozporządzenie ws. Taksonomii UE jasno wskazuje na konieczność przestrzegania Wytycznych OECD dla uznania działalności jako zgodnej z Taksonomią UE, ponadto Raport Platformy został opublikowany przed aktualizacją Wytycznych OECD w 2023 r.

Interesy konsumenta

1) **Czy powinno się analizować ten obszar, jeżeli przedsiębiorstwo nie świadczy bezpośrednio usług lub nie oferuje produktów konsumentom? Jeżeli tak, w jakim zakresie i w jaki sposób?**

   W trakcie procesu aktualizacji Wytycznych OECD, który doprowadził do przyjęcia zaktualizowanej wersji Wytycznych OECD w 2023 r., podnoszono m.in. fakt, że współczesne postrzeganie interesów konsumenta powinno uwzględniać wpływ globalizacji, cyfryzacji, nowych technologii i nowych modeli biznesowych, takich jak platformy cyfrowe, usługi peer-to-peer i in. Jeśli przedsiębiorstwo bezpośrednio nie świadczy usług lub nie oferuje produktów do sprzedaży – ale jest w łańcuchu dostaw takiego producenta, powinno działać zgodnie z zaleceniami wskazanymi w tym rozdziale.

2) **Na ile spełnianie przez przedsiębiorcę wymagań określonych przez przepisy ustawy z dnia 30 maja 2014 r. o prawach konsumenta prowadzi do spełniania Wytycznych OECD w tym zakresie – np. w kontekście obowiązków informacyjnych określonych w pkt 2 rozdziału VIII Wytycznych OECD „Interesy konsumenta" a art. 8, 12a i art. 14 ustawy?**

   Wytyczne OECD w rozdziale I „Koncepcje i zasady" w punkcie 2 wskazują, że przestrzeganie prawa krajowego jest podstawowym obowiązkiem przedsiębiorstw. Nie oznacza to jednak, że spełnienie przez przedsiębiorcę wymagań ustawowych określonych w przytoczonej powyżej ustawie wypełni wszystkie oczekiwania wskazane w rozdziale VIII „Interesy konsumenta".

   Innymi słowy – ustawa o prawach konsumenta jest tylko jednym z wielu aktów prawnych regulujących prawa konsumentów i obowiązki przedsiębiorców, którego przestrzegania oczekują w tym obszarze Wytyczne OECD w ramach zalecenia działania zgodnie z przepisami prawa. W dalszej kolejności przedsiębiorstwo powinno zapoznać się z oczekiwaniami sformułowanymi w rozdziale VIII „Interesy konsumenta" i upewnić się, że posiada odpowiednie procedury pozwalające na stwierdzenie, że przedsiębiorstwo stosuje się do wskazanych w tym rozdziale zaleceń.

3) **Jak należy rozumieć wymóg zapewnienia konsumentom dostępu do sprawiedliwych, łatwych w użyciu, terminowych i skutecznych pozasądowych mechanizmów rozstrzygania sporów i dochodzenia roszczeń bez ponoszenia niepotrzebnych kosztów i obciążeń? Czy są określone warunki, jakie musi spełniać mechanizm reklamacyjny, aby spełniał ten wymóg?**

   Sformułowane w punkcie 3 rozdziału VIII „Interesy konsumenta" Wytycznych OECD zalecenie zapewnienia konsumentom dostępu do sprawiedliwych, łatwych w użyciu, terminowych i skutecznych pozasądowych mechanizmów rozstrzygania sporów i dochodzenia roszczeń bez ponoszenia niepotrzebnych kosztów i obciążeń – zostało wyjaśnione w komentarzu do tego rozdziału, pkt 99. A dokładnie w „Zaleceniu w sprawie rozstrzygania sporów konsumenckich i dochodzenia roszczeń". Mechanizmy te powinny być zaprojektowane w sposób wystarczająco dostępny i łatwy w użyciu, aby umożliwić konsumentom wybór przeprowadzenia procedury bez konieczności korzystania z reprezentacji prawnej lub pomocy prawnej, o ile jest to możliwe. Konsumentom należy udzielić jasnych, zrozumiałych i dokładnych informacji na temat procedury, w tym procesu składania skargi i wyboru mechanizmu rozstrzygania sporów, przewidywanych

kosztów i czasu trwania procedury, możliwych wyników, możliwości odwołania się oraz tego, czy wynik jest wiążący. Mechanizmy te powinny być zaprojektowane w taki sposób, aby konsumenci mogli z nich korzystać, otrzymując jedynie minimalną ilość dodatkowych informacji lub pomocy (np. poprzez wykorzystanie standardowych formularzy ułatwiających składanie niezbędnych dokumentów). Należy uwzględnić szczególne potrzeby konsumentów znajdujących się w niekorzystnej sytuacji lub będących w trudnej sytuacji, aby oni sami lub ich przedstawiciele mogli uzyskać dostęp do tych mechanizmów. Mechanizmy rozstrzygania sporów i dochodzenia roszczeń dla konsumentów działających indywidualnie obejmują między innymi: alternatywne usługi rozwiązywania sporów, w tym internetowe rozstrzyganie sporów, w ramach których konsumenci i przedsiębiorstwa podejmują pozasądowy proces w celu osiągnięcia porozumienia – takie usługi mogą obejmować procedury prowadzące do rozstrzygnięcia sporu poprzez aktywną interwencję neutralnej strony trzeciej, która proponuje lub narzuca rozwiązanie lub procedury ułatwiające rozwiązanie sporu konsumenckiego poprzez połączenie stron i pomoc w osiągnięciu rozwiązania za obopólną zgodą. Mogą one również obejmować mechanizmy oparte na agencjach, w ramach których konsumenci składają swoją skargę przeciwko przedsiębiorstwu do agencji publicznej w celu zbadania i ustalenia; i/lub uproszczone procedury sądowe dla drobnych roszczeń, które oferują konsumentom możliwość uzyskania rozstrzygnięcia sądowego w ich sporze za pomocą mniej formalnych i przyspieszonych procedur niż te stosowane w tradycyjnych postępowaniach sądowych. Może to obejmować uproszczone postępowania w odrębnych sądach lub trybunałach o ograniczonej jurysdykcji lub uproszczone postępowania w zwykłych sądach pierwszej instancji.

4) W jaki sposób przedsiębiorcy mogą udostępniać informacje na temat środowiskowych lub społecznych cech produktów i usług?

W praktyce biznesowej możliwych jest wiele różnych sposobów udostępniania informacji na temat środowiskowych lub społecznych cech produktów i usług. Ogólne podejście do udostępniania informacji w tym zakresie zostało sformułowane w komentarzu do tego rozdziału pkt 97. A dokładnie: deklaracje produktowe, środowiskowe lub społeczne powinny opierać się na odpowiednich dowodach oraz, w stosownych przypadkach, na odpowiednich testach i weryfikacji. Biorąc pod uwagę rosnące zainteresowanie konsumentów kwestiami środowiskowymi i społecznymi oraz zrównoważoną konsumpcją, należy w stosownych przypadkach udostępniać informacje na temat środowiskowych lub społecznych cech produktów i usług. Mogą one obejmować informacje na temat efektywności energetycznej oraz stopnia przydatności do recyklingu, trwałości i możliwości naprawy produktów, cech zrównoważoności produktów i usług finansowych lub, na przykład, w przypadku produktów spożywczych, informacje na temat praktyk rolniczych lub właściwości odżywczych.

5) Jasność komunikatów formułowanych przez przedsiębiorstwa – czy są określone kryteria dotyczące warunków, jakim powinien się charakteryzować „prosty język" i czy są jakieś dobre praktyki w tym zakresie?

Prosty język oznacza przede wszystkim język zrozumiały dla odbiorcy. Konsument powinien być w stanie zrozumieć, jaki jest cel komunikatu i jego treść oraz zamierzone skutki. Odnosi się to zarówno do warstwy gramatycznej, stylistycznej, jak i wizualnej.

Nauka, technologia i innowacje

1) Czy ten obszar należy analizować?

Oczywiście – jest to jeden z rozdziałów Wytycznych OECD i przedsiębiorstwa powinny stosować odpowiednie procedury i polityki, aby zapewnić wdrażanie zaleceń wskazanych w tym rozdziale.

Pomimo tego, że raport Platformy Zrównoważonych Finansów (Raport Platformy) z 2022 r. nie wymienia obszaru nauki, technologii i innowacji jako kluczowego w ocenie zgodności działalności przedsiębiorstwa z minimalnymi gwarancjami, należy pamiętać, że Raport Platformy nie jest wykładnią prawa unijnego, zaś rozporządzenie ws. Taksonomii UE jasno wskazuje na konieczność przestrzegania Wytycznych OECD dla uznania działalności jako zgodnej z Taksonomią UE, ponadto Raport Platformy został opublikowany przed aktualizacją Wytycznych OECD w 2023 r.

2) Jak powinien wyglądać proces należytej staranności oparty na ryzyku w odniesieniu do faktycznych, potencjalnych skutków odnoszących się do nauki, technologii i innowacji?

Dokładnie tak samo jak w odniesieniu do innych obszarów działalności przedsiębiorstwa oraz tak jak zostało to opisane w Wytycznych OECD w rozdziale II „Zasady ogólne".

3) W jaki sposób te zapisy Wytycznych OECD korespondują z RODO[41], np. czy można uznać, że zadbanie o bezpieczeństwo przetwarzania danych jest już określone w RODO i nie wymaga dodatkowych działań?

Można wykorzystać audyty ochrony danych osobowych przeprowadzone przez jednostkę certyfikującą.

[41] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. U. UE. L. z 2016 r. Nr 119, str. 1 z późn. zm.).

Ministerstwo
Rozwoju i Technologii

Ministerstwo Funduszy
i Polityki Regionalnej