

СТАНДАРТ ЕТИЧНОЇ ПРОГРАМИ

САМОРЕГУЛЮВАННЯ
БІЗНЕСУ В РАМКАХ
**II стовпа Керівних принципів ООН
з питань підприємницької
діяльності в аспекті прав людини**

Зміст

5	Введення
7	Застосування стандарту
9	Основні принципи і цінності
11	Джерела інформації
13	Мінімальний Стандарт
15	Аспіраційний Стандарт
17	Заява Представника Етичного Стандарту
19	Терміни та опис інструментів

Введення

Впровадження вказівок **UN Guiding Principles on Business and Human Rights** (Керівних принципів ООН з питань підприємницької діяльності в аспекті прав людини) є основною метою Програми Мережі Глобального Договору в Польщі (Global Compact Network Poland) **„Бізнес і Права Людини – Етичний Стандарт у Польщі”**.

Одним з найважливіших інструментів в цьому процесі є **Етичний кодекс компанії та організації**, а мірою успіху – кількість об'єктів, котрі мають такий кодекс і застосовують його у своїй повсякденній діловій практиці.

Коаліція, створена за ініціативою Global Compact Network Poland, об'єднує понад 100 фірм і організацій, котрі активно впроваджують і поширюють етичні цінності. Представлений тут Стандарт був створений в результаті співпраці Коаліції як напрямок розвитку відповідальних організацій та є своєрідним каталогом корисних інструментів реалізації та перевірки. Інституційні партнери, члени UN Global Compact, члени Програми „Бізнес і Права Людини” і Коаліція Представників Етики, створюючи разом і розповсюджуючи тим самим документ Стандарту Етичної Програми, рекомендують прийняти положення цього документу в якості Стандарту для підпорядкованих їм підприємств і установ, а також в якості необхідного елемента для функціонування організації, що вважається етичною.

Застосування Стандарту

Документ є відправним пунктом для створення власних, галузевих і універсальних кодексів етики, а також для регулювання нормативних положень та інших добрих практик у сфері управління етичними системами.

Мінімальний Стандарт – це комплекс інструментів, визначених як збір основних рішень, котрі являються відправною точкою для створення програми ділової етики в організаціях усіх розмірів.

Аспіраційний Стандарт – це відкритий набір пропозицій, що містить рекомендований і найбільш розповсюджений принцип впровадження Мінімального Стандарту. Він виходить за рамки обов'язкового мінімуму задля подальшого вдосконалення етичної програми та має на меті сприяти організації в її прагненні бути лідером в області відповідального та етичного менеджменту.

Щоби застосовувати Стандарт треба, в першу чергу, ототожнювати себе з основними правилами і цінностями, що виникають з основних документів – джерел інформації – основи даної праці, а також використовувати інструменти, що описані в Мінімальному Стандарті .

Кожна організація, що підтвердить своє прагнення до застосування представлених в документі етичних цінностей, отримує запрошення підписати Декларацію Етичного Стандарту і вступити до рядів Представників Етичного Стандарту.

Представник Етичного Стандарту – член коаліції фірм і інститутів, що вдосконалюють етичні стандарти в бізнесі – завдяки обміну досвідом і професійними навиками стає одним з творців порталу standardetyki.org – найбільшої бази знань, інформації і добрих практик.

Основні принципи і цінності

прийняття і застосування котрих є умовою створення етичної програми в організації

- *Права людини описані в міжнародних договорах, а пізніше прийняті всередині країни, матимуть свій аналог в стратегії компанії і будуть являтися точкою відліку для прийнятих дій.*
- *Повага до цих прав* приймається як самостійне зобов'язання компанії, аналогічно як і запобігання їх порушенню і впровадження корекційних програм в ситуації їх виникнення.
- *Дотримання названих вище цінностей і принципів* проявлятиметься у стратегії та культурі організації, процедурах та інструментах, що в даній організації використовуються.
- *Дотримання прийнятих етичних норм* відбуватиметься з урахуванням розміру фірми, специфіки її галузі або прийнятих власних принципів.
- *Буде дотримана належна обачність* в аспектах, що стосуються управління потенційними ризиками виникнення негативних явищ щодо дотримання прийнятих етичних принципів і прав людини.
- *Буде проводитися оцінка таких ризиків*, як в уже реалізованих процесах, так і в запланованих в майбутньому діях – застосовуючи доступні знання отримані у внутрішньому середовищі фірми, а також в результаті консультацій з зацікавленими сторонами.
- *Враховуючи динамічний характер явищ* в організації і пов'язані з цим загрози, призначені для них інструменти і процеси будуть піддаватися регулярній оцінці.
- *Підписання Декларації Прийняття Стандарту* є зобов'язанням дотримуватися у своїй організації вищеперерахованих основних принципів і цінностей.

Джерела інформації

- **Загальна Декларація Прав Людини**, що представляє собою сукупність прав людини і правил їх застосування, прийнята Резолюцією Генеральної Асамблеї ООН 217/III А 10 грудня 1948 року в Парижі.
- **Керівні принципи ООН з питань підприємницької діяльності в аспекті прав людини**, що складаються з 31 правила впровадження рамкової концепції ООН «Захищати, Поважати, Покращувати». В 2011 році в рамках Резолюції 17/4 Ради з Прав Людини ООН було затверджено, що відповідальними за дотримання етичних норм є не тільки країни-учасники, але також підприємства і компанії – цьому присвячений другий стовп принципів.
- **Порядок денний в області сталого розвитку на період до 2030 року** і Цілі Сталого Розвитку, що в ньому містяться. В них значення захисту прав людини і підвищення стандартів стосується економічних, цивільних, культурних, політичних, соціальних прав, а також права на особистісний розвиток в стосунку до кожної людини.
- **Хартія основних прав Європейського Союзу** прийнята в 2000 році, наголошує, що країни, які хочуть стати членами Європейського Союзу, повинні захищати права людини, що описані в сфері правил, цілей і пріоритетів ЄС в області прав людини в Стратегічних Рамках ЄС щодо прав людини і демократії, прийнятих Радою Європейського Союзу в 2012 році. Вони визначають пріоритети політики ЄС у сфері прав людини, зараховуючи до них, між іншим, просування свободи слова, свободи вираження думок, свободи зібрань і асоціацій, або дій на благо прав людини в багатосторонніх організаціях (наприклад ООН), роботу по боротьбі з будь-якими формами і проявами дискримінації, зокрема тих, що стосуються жінок.
- **10 принципів Глобального договору ООН**, зокрема ті, що стосуються прав людини і які очікують від компанії дотримання і сприяння захисту міжнародно визнаних прав людини і позбавлення будь-яких випадків порушення прав людини і трудових стандартів. До тих принципів належать наступні дії: підтримувати свободу асоціацій та визнавати право на колективні переговори, підтримувати ліквідацію усіх форм рабства і примусової праці, сприяти ліквідації дитячої праці та протидіяти дискримінації в сфері зайнятості.

МІНІМАЛЬНИЙ СТАНДАРТ ЕТИЧНОЇ ПРОГРАМИ

(CHECK-LIST)

- | | | |
|-----------|--|--------------------------|
| 1. | РЕГУЛЯРНЕ ІНФОРМУВАННЯ ПРО ЕТИЧНІ ПРИНЦИПИ
(ЕТИЧНІСТЬ СУБ'ЄКТА) В РАМКАХ ОРГАНІЗАЦІЇ | <input type="checkbox"/> |
| 2. | ІНФОРМУВАННЯ ПРО ЕТИЧНІ НОРМИ
(ЕТИЧНІСТЬ СУБ'ЄКТА) ПОЗА ОРГАНІЗАЦІЄЮ | <input type="checkbox"/> |
| 3. | ПОСИЛАННЯ НА ЗАДЕКЛАРОВАНІ ЕТИЧНІ ЦІННОСТІ
В МІСІЇ І ЦІЛЯХ ОРГАНІЗАЦІЇ | <input type="checkbox"/> |
| 4. | ПРИЙНЯТИЙ ОБОВ'ЯЗКОВИЙ ДЛЯ ОРГАНІЗАЦІЇ
ЕТИЧНИЙ КОДЕКС АБО ЙОГО АНАЛОГ | <input type="checkbox"/> |
| 5. | ВИЗНАЧЕНИЙ НАБІР
ПРОФЕСІЙНИХ ПРИНЦИПІВ | <input type="checkbox"/> |
| 6. | РЕГУЛЯРНИЙ АНАЛІЗ ПРИЧИН НЕЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ
У ВСІХ СФЕРАХ ДІЯЛЬНОСТІ | <input type="checkbox"/> |
| 7. | СТВОРЕННЯ СИСТЕМИ ПРЕМІЙ І НАГОРОД, ЩО СПРИЯЮТЬ
ПОЗИТИВНІЙ ПОВЕДІНЦІ ЛІПШІЙ ВІД ПІДСТАВОВОЇ | <input type="checkbox"/> |
| 8. | ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ПОВІДОМЛЕНЬ
ПРО ЗЛОВЖИВАННЯ | <input type="checkbox"/> |

АСПІРАЦІЙНИЙ СТАНДАРТ ЕТИЧНОЇ ПРОГРАМИ

(CHECK-LIST)

- | | | |
|----|--|--------------------------|
| 1. | ПРИЗНАЧЕННЯ ОСОБИ ВІДПОВІДАЛЬНОЇ
ЗА ПРОГРАМУ | <input type="checkbox"/> |
| 2. | СТВОРЕННЯ ПРОГРАМИ НАВЧАННЯ ЕТИЧНОЇ
ПОВЕДІНКИ В ФІРМІ | <input type="checkbox"/> |
| 3. | ВРАХУВАННЯ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ
В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЧЕРЕЗ ЦІЛІ ОРГАНІЗАЦІЇ | <input type="checkbox"/> |
| 4. | РЕГУЛЯРНА ПЕРЕВІРКА ПІДСТАВ ЕТИЧНОЇ СИСТЕМИ,
ЇЇ ІНСТРУМЕНТІВ І ПРОЦЕСІВ | <input type="checkbox"/> |
| 5. | ПРИЗНАЧЕННЯ ОСОБИ АБО ГРУПИ ВІДПОВІДАЛЬНИХ ЗА
ОПЕРАЦІЙНУ РЕАЛІЗАЦІЮ ЕТИЧНОЇ ПРОГРАМИ | <input type="checkbox"/> |
| 6. | ВРАХУВАННЯ В СИСТЕМІ ОЦІНЮВАННЯ ПРАЦІ ЕТИЧНОГО
ЗАХОВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ | <input type="checkbox"/> |
| 7. | ВПРОВАДЖЕННЯ РІШЕНЬ, ЩО ДОЗВОЛЯЮТЬ
ПРОВОДИТИ АУДИТ І РОЗСЛІДУВАННЯ | <input type="checkbox"/> |
| 8. | ВСТАНОВЛЕННЯ СИСТЕМИ САНКЦІЙ У ВИПАДКАХ
НЕГАТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ, ЩО ВИХОДИТЬ ПОЗА ЕТИЧНІ
ПРИНЦИПИ ОРГАНІЗАЦІЇ | <input type="checkbox"/> |
| 9. | ... БІЛЬШЕ ПРИКЛАДІВ ПРАКТИК НА standardetyki.org | <input type="checkbox"/> |

ДЕКЛАРАЦІЯ ПРЕДСТАВНИКА СТАНДАРТУ

Декларація прийняття Основних цінностей і принципів та вираження бажання приєднатися до лав Представників Етичного Стандарту

Я, нижчепідписаний,

представляючий інтереси і діючий від імені.....
(компанії, установи, організації), усвідомлюю важливість і роль, яку відіграє етика в управлінні і веденні стабільної організації, а також усвідомлюю значення зобов'язань, що стоять перед керівництвом і співробітниками моєї організації, і етичної поведінки, що стосується захисту прав людини,

заявляю, що

- Підтримую цінності, що містяться в документах, які є джерелом Мінімального Стандарту Етичної Програми, зокрема в Загальній Декларації Прав Людини та Керівних принципах ООН з питань підприємницької діяльності в аспекті прав людини;
- Зобов'язуюсь дотримуватися принципів і цінностей наведених в Мінімальному Стандарті, і проявляти ретельність, аби вони знайшли своє віддзеркалення в стратегії, діяльності та комунікації організації;
- Моя організація зробить все можливе, щоб етична програма функціонувала на найвищому рівні і, в міру сил, була розвинута до повного впровадження зазначених вище принципів і обмеження ризику виникнення загроз;

Цією заявою прагну долучити свою організацію до лав Представників Етичного Стандарту.

.....
(дата)

.....
(підпис)

Терміни та опис інструментів

Регулярне інформування про етичні принципи (етичність суб'єкта) в рамках організації

Створення каналу внутрішнього зв'язку або впровадження контенту щодо проведення етичної програми в рамках існуючих каналів, результатом чого є регулярна та ефективна передача ключових принципів програми та інформування про хід її реалізації.

Регулярне інформування про етичні принципи організації та конкретні дій, що з них виникають, повинні бути спрямовані на підвищення обізнаності працівників і мати на меті введення необхідності, сутності та наслідків реалізації етичної системи в свідомість організації на постійній основі.

І контент, і канал інформації, повинні враховувати характеристики і технічні можливості співробітників як цільової аудиторії, а ефективність комунікації повинна стати основою можливих змін у майбутньому.

Інформування про етичні норми (етичність суб'єкта) поза організацією

Виявлення зацікавлених сторін із зовні та проведення інформаційних заходів для підвищення свідомості щодо необхідності, істоти і наслідків прийнятої етичної системи.

Ефективна комунікація у сфері етичних принципів та пов'язаних процесів повинна також служити для встановлення видів і механізмів взаємозв'язку між організацією та її зацікавленими сторонами із зовні, особливо тими, які належать до комплексу цінностей. Прикладом комунікації з партнерами може бути їх звіт *Communication on Progress (COP)*.

Належне впровадження особистої і колективної відповідальності повинне свідчити про довготривалість і впевненість щодо реалізації етичної програми. Може бути реалізована на керівному рівні управління організацією або її органах нагляду.

В цьому відношенні має значення ствердження «приклад зверху», що є гарантом і відповідним прискорювачем у створенні сприятливої реалізації етичної програми організацією.

Посилання на задекларовані етичні цінності в місії і цілях організації

Зазначення в ключових документах організації місії і бачення, основних принципів і етичних норм як елементів декларативних (на рівні місії) та реалізаційних (на рівні бачення).

Посилання може знаходитися в описі механізмів досягнення організацією визначеної ринкової позиції чи інших бажаних цілей; на рівні характеристики організації та її компетенції; на рівні визначення сенсу існування організації.

Створення програми навчання етичної поведінки в організації

Створення окремого освітнього циклу, або введення у вже існуючий освітньої інформації про необхідність, сутність та наслідки реалізації організацією етичної програми, причому формат і зміст повинні відповідати характеристикам цільової групи працівників і їхнім технічним можливостям.

Впроваджена програма етичної освіти, з належною внутрішньою комунікацією, з часом повинна мати можливість оцінки градації в часі, при чому під «градацією» розуміємо безперервне підвищення знань працівників в сфері етичних принципів організації (процес етичного вдосконалення).

Освіта працівників в розумінні самовдосконалення організації і можливості індивідуального самовдосконалення кожного з працівників може означати реалізацію аспектів відповідального управління.

Призначення особи відповідальної за програму

Наділення відповідальністю за стратегічне управління і становлення бажаних процесів в рамках етичної системи організації особи на найвищому можливому рівні, з найбільшими повноваженнями до прийняття рішень.

Прийнятий обов'язковий для організації етичний кодекс або його аналог

Опрацювання віддзеркалення конкретних етичних принципів визначених в організації, що повинні супроводжувати її і її працівників, а також мати вплив на їх дії. Кодекс повинен бути документом формалізованим і офіційним, мати конкретний статус і тим самим гарантувати його постійну присутність і реальний вплив на процеси, котрі відбуваються в організації.

Водночас, допускається створення аналогу кодексу, що повинен розумітися як наявність паралельних політик, процедур і процесів, котрі однак повинні бути зінтегрованим і закритим збірником. Підготовлений збірник повинен бути відповідно розповсюджений і реалізований, щоб його ідентифікація або ідентифікація його елементів була інтуїтивною.

Регулярний аналіз причин неетичної поведінки у всіх сферах функціонування організації

Сформалізована і регулярна ідентифікація неетичної поведінки і її наслідків, що має на цілі з'ясування причин її виникнення, яких потім потрібно позбутися в рамках організаційних процесів шляхом оновлення етичної системи.

Аналіз, що здійснюється за допомогою існуючих інструментів та практик організації, повинен бути джерелом зворотної і ключової інформації з точки зору перевірки принципів етичної системи.

Призначення особи або групи відповідальних за операційну реалізацію етичної програми

Визначення компетенцій щодо реалізації етичної програми для певної групи осіб або працівника, завданням яких буде щоденна робота на користь етичної програми, прийняття рішень в рамках встановлених для програми, ініціювання змін і агрегація

його наслідків, а також зворотної інформації, що з'являється протягом усього циклу існування програми в організації.

Делегування відповідальності на операційному рівні повинно враховувати інтеграцію з відповідальністю управління на стратегічному рівні (встановленому на максимально найвищому рівні управління організації). Належне визначення відповідальності, особистої чи колективної, свідчить про постійність і влєвненість в об'єктуванні впровадження етичної програми.

Регулярна перевірка підстав етичної системи, її інструментів і процесів

Циклічний і регулярний процес в організації, спрямований на впорядкування та узгодження усіх елементів етичної системи (її істоти, інструментів і процесів) зі змінами у вимогах і очікуваннях.

Під час перевірки повинен використовуватися зворотний зв'язок, що передається працівниками (або третьою стороною) та стосується практичної сторони діяльності етичної системи, а також рівня впровадження цінності принципів організації у повсякденну діяльність. Джерелом зворотного зв'язку можуть також бути регулятори ринку, законодавці та інші об'єкти, які контролюють діяльність організації.

Процес перевірки принципів етичної системи повинен враховувати спосіб зголошення проблем, аналіз зголошень, спосіб прийняття рішень про зміни, спосіб впровадження змін та контроль їх виконання.

Визначений набір професійних принципів

Формальний дозвіл від організації для працівників на застосування правил, встановлених організаціями, асоціаціями чи союзами, до яких вони належать, при умові збереження верховенства цінностей та етичних принципів діючих в організації.

Працівники повинні шукати пояснення в рамках етичної системи, якщо стверджують існування конфлікту між цінностями і правилами, що діють в організації а цінностями і правилами, що виникають з професійного регулювання. Регулярна перевірка принципів етичної системи повинна враховувати аспекти пов'язані з набором професійних правил.

Враховання в системі оцінювання праці етичного заховання працівників

Залучення відповідних вимог поведінки згідно з прийнятими організацією цінностями й етичними принципами до системи оцінювання працівників, що матиме матеріальний вплив на результати оцінювання (тобто унеможливуватиме досягнення значних привілеій без дотримання встановлених організацією етичних норм).

Система оцінки повинна враховувати також процес відзначення і винагороди за позитивні дії, що виходять за рамки прийнятих етичних принципів. Таким чином можна уникнути подвійної винагороди за ту саму дію.

Створення системи премій і нагород, що сприяють позитивній поведінці ліпшій від підставових етичних принципів

Прийняття організацією правил, що стосуються надання працівникам організації премій і нагород за дії, що є кращими від підставових етичних принципів, існуючих в організації. Ці правила мусять, зокрема, визначати, які дії можуть розглядатися як перевищуючі норму очікуваної поведінки працівників.

Система нагород повинна бути узгодженою з загальним оцінюванням якості роботи працівників і використовувати подібні механізми для забезпечення незалежності прийняття рішення щодо присудження премії або нагороди.

Прийняті рішення повинні мати матеріальну цінність, аби бути елементом, що зміцнює етичну систему в організації.

Враховання етичної поведінки працівників в системі управління через цілі організації

Залучення вимог поведінки згідно з прийнятими організацією цінностями і етичними принципами до системи управління через цілі (MBO), що перекладаються в спосіб матеріальний на результати оцінки діяльності працівників (тобто унеможливуватимуть досягнення значних привілеій без дотримання встановлених організацією етичних норм).

Враховання вимог щодо поведінки згідно з прийнятими організацією етичними цінностями та принципами в системі управління повинно бути однорідним з прийнятими в організації процесами оцінки персоналу і принципами відзначення та нагородження за позитивні дії, що перевищують прийняті рамки етичних правил.

Впровадження системи повідомлень про зловживання

Впровадження технологічного, організаційного і технічного способів розв'язання, що забезпечують працівникам організації (принаймні) і третім сторонам можливість інформувати організацію про підозрілу поведінку (організації або працівника або пов'язаного об'єкта, наприклад, постачальника), несумісну з цінностями та етичними принципами, прийнятими організацією.

Рішення повинно (в мінімальному обсязі) врахувати забезпечення таємності (включно з анонімністю) для заявника і незалежність організаційної позиції/одиниці, котра займається перевіркою отриманих заявок.

Допускається також прийняття моделі, що включатиме в себе обидва способи проведення аудиту розслідування в залежності від типу порушення.

Встановлення системи санкцій у випадках негативної поведінки, що виходить поза етичні принципи організації

Визначення прозорих принципів, що діють під час прийняття санкцій проти людей, які діють всупереч цінностям і правилам, прийнятим організацією.

Організація повинна також розробити каталог небажаних моделей поведінки, разом з санкціями, які за таку поведінку прислугують і надати доступ до нього своїм працівникам.

Впровадження рішень, що дозволяють проводити аудит і розслідування

Враховання включення у внутрішні правила організації можливості проведення аудиту і розслідування у випадках порушення цінностей і принципів етики, прийнятих організацією. Розслідування має на меті з'ясувати обставини пов'язані з підозрілою поведінкою, яка суперечить прийнятим цінностям і принципам та ідентифікування осіб відповідальних або представлення рекомендованих санкцій і способів запобігання повторенню ситуації.

Організація може прийняти рішення, що дозволяє проведення розслідування третім особам (зовнішні спеціалізовані компанії), або рішення, що полягає на виокремленню посади або організаційної одиниці (в залежності від розміру організації) й формальному наділенню відповідальністю за ведення аудиту розслідування.

СТАНДАРТ РОЗРОБЛЕНИЙ ГРУПОЮ ЕКСПЕРТІВ ПРОГРАМИ “ЕТИЧНИЙ СТАНДАРТ В ПОЛЬЩІ”, СТВОРЕНОГО GLOBAL COMPACT NETWORK POLAND

ГРУПА, ЩО СТВОРИЛА СТАНДАРТ:

Kamil Wyszkowski, Łukasz Kolano, Olga Siedlanowska-Chatuda,
Jacek Wojciechowicz, Marcin Musiał, Marian Szcześniak,
Magdalena Rzeszotalska, Piotr Chmiel, Barbara Głowala, Justyna Olszewska,
Mario Zamarripa, Justyna Szymańska, Bartłomiej Budnicki, Marek Kosycarz,
Marcin Kilanowski, Zbigniew Gajewski, Krzysztof Olewnik, Elżbieta Sosnowska,
Konrad Maj, Robert Sroka, Małgorzata Zdzenicka-Grabarz,
Konrad Sędkiewicz, Hubert Banasiak

РОБОЧА ГРУПА:

3M Poland, Agencja Rozwoju Przemysłu, Agencja Rynku Rolnego, Akademia Antykorupcyjna, Akademia im. Leona Koźmińskiego, Auchan, Bank BGŻ, Bank Gospodarstwa Krajowego, Bank Millennium, Bank Zachodni WBK, BASF, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Black Red White, Business Center Club, Carlsberg, Centralne Biuro Antykorupcyjne, Coach Associate Certified Coach ICF, CoachWise, Hogan Assessment, Crido Taxand, DB Schenker, Deloitte, Diageo, EDF Polska, Ergo Hestia, EY, FM Bank PBP, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Fundacja Grupy PKP, Fundacja im. Stefana Batorego, Fundacja Polski Instytut Dyrektorów, Fundacja Zaradni, Giełda Papierów Wartościowych, Global Engagement Services, Grupa ANG, Grupa Lotos, Grupa PKP, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Henkel, Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym, Komisja Etyki Bankowej przy Związku Banków Polskich, Kompania Piwowarska, Konfederacja Lewiatan, Krajowy Związek Banków Spółdzielczych, Kulczyk Foundation, Linia Etyki, Narodowy Bank Polski, Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej, Nowy Styl Group, Orange, OZZ Inicjatywa Pracownicza, PCC Exol, PFRON, PGE, Philip Morris Poland, PKN ORLEN, PKP Cargo, PKP Energetyka, PKP Intercity, PKP Intercity, PKP LHS, PKP PLK, PKP SKM w Trójmieście, Play, Polpharma, Provident Polska, RWE, Sanofi, SDZ LEGAL, SGB-Bank, Skanska, SPE Global Solutions, Stowarzyszenie Księgowych w Polsce, T-MOBILE POLSKA, Totalizator Sportowy, Unilever, Uniwersytet SWPS, WARS, Wienerberger, Wolf Theiss.

UN GLOBAL COMPACT

The initiative of United Nations Secretary General Kofi Annan founded in July 2000. The UN Global Compact calls on the private sector worldwide to align their business strategies with universally accepted principles in the areas of human rights, labor, environment and anti-corruption, and to take action in support of UN goals. As a result, business can become a catalyst for positive market changes that have a favorable impact on people's lives and the environment. UN Global Compact is the world's largest business initiative with over 13,500 members in 170 countries. The UN Global Compact coordinates activities within the UN Business Action Hub, where the United Nations works with business to implement the Sustainable Development Goals.

GLOBAL COMPACT NETWORK POLAND

A national network operating under the official authorization of UN Global Compact. The Polish Network was launched in July 2001 together with the United Nations Development Program, and since 2013 is has been run and managed with the support of the Global Compact Poland Foundation. It is the secretariat of the UN Global Compact members, the UN Global Compact's project office, its local contact and information point. Its mission is to promote and implement global initiatives of Global Compact Network Poland and to respond to the unique challenges facing the private sector on the way towards sustainable development. All initiatives of Global Compact Network Poland are conducted in partnership with the world of business..

KNOW-HOW HUB

A think-tank and scientific foundation. Created by UNDP in Poland in 2011, it groups together experts who create and implement development projects. Currently, KHH also acts as the Scientific Council to the Global Compact Network Poland.

