

Представляем вашему вниманию доклад о подотчетности межправительственных органов, международных неправительственных организаций и транснациональных корпораций, подготовленный организацией One World Trust. Цель доклада – измерить и сравнить подотчетность и прозрачность транснациональных организаций из различных общественных секторов: межправительственных организаций, международных неправительственных организаций и транснациональных корпораций.

Почему глобальная подотчетность является важной



Хотя транснациональные организации усилили свое влияние на жизнь людей, их растущая власть не всегда сопровождается адекватной степенью подотчетности. Существующие механизмы для контроля их подотчетности до сих пор не утверждены. Они не предоставляют гражданам возможность адекватного участия в глобальном процессе принятия решений. Для того чтобы сделать транснациональные организации более подотчетными и прозрачными для отдельных лиц и сообществ, которые они затрагивают, на всех уровнях нужны новые инструменты и механизмы.

Нет задачи важнее, чем создание подотчетной и гибкой системы глобального управления. До тех пор, пока мы не сможем найти пути создания повсеместного, осознанного участия всех

заинтересованных сторон в глобальных процессах принятия решений, наши попытки справиться с глобальными вызовами, такими как изменение климата и бедность, будут обречены на провал.

Источник: 2007 Global Accountability Report Briefing Paper

Измерение подотчетности: Глобальный отчет 2007 года в области подотчетности

В докладе анализируется степень подотчетности транснациональных организаций. Его авторы выявляют пробелы в подотчетности, поощряют обмен хорошими практиками внутри секторов и между ними, а также продвигают реформу подотчетности. Со временем авторы доклада намерены перепроверять организации, отслеживая изменения в отчетности и освещая прогресс.

Измерение основывается на Системе глобальной отчетности. Это аналитический инструмент, который разрабатывался в течение пяти лет с помощью многостороннего диалога, в рамках которого представители разных секторов обсуждали подотчетность на глобальном уровне и определяли общие принципы подотчетности транснациональных организаций.

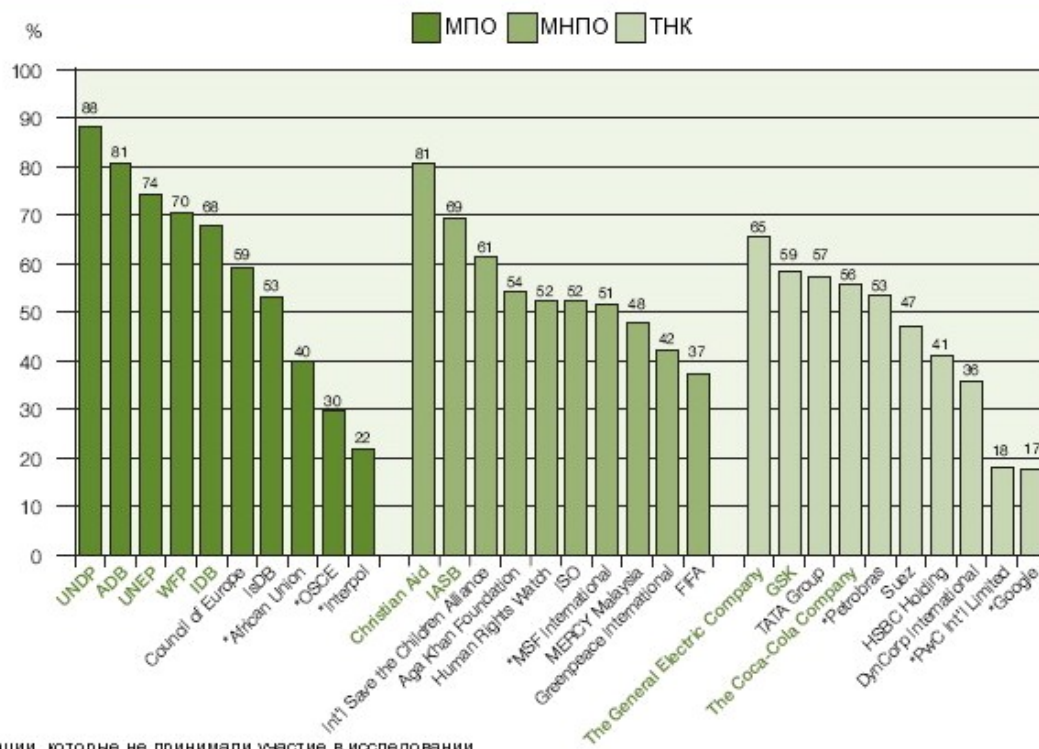
Отчет документирует, в какой степени штаб-квартиры/международные секретариаты глобальных организаций подотчетны заинтересованным сторонам. По каждому из четырех показателей подотчетности организаций проверялось наличие основных принципов подотчетности в политиках и системах управления. Наличие политик является документальным подтверждением приверженности организации принципам подотчетности. Системы – это стратегии управления и ресурсы (например, руководство, обучение и распространение соответствующей информации), с помощью которых организация поощряет и поддерживает применение политики подотчетности. И политики, и системы

обладают равным весом, так как являются неотъемлемой частью процесса внедрения подотчетности. Максимум, который можно набрать по каждому показателю, – это 100%. Полный список показателей размещен на веб-сайте One World Trust.

В последнее время транснациональные организации из межправительственного, некоммерческого и корпоративного секторов стали играть важную роль в системе глобального управления. Они оказывают глубокое воздействие на повседневную жизнь людей: заботятся о здравоохранении, закрепляют финансовые стандарты, предоставляют многостороннюю помощь и борются с глобальным изменением климата. Насколько подотчетны эти организации людям, на которых они влияют? Каким образом граждане требуют от них подотчетности и как люди добиваются, чтобы их голос учитывался в процессе принятия решений?

Глобальный отчет в области подотчетности пытается ответить на эти вопросы, оценивая, насколько тридцать наиболее влиятельных межправительственных организаций (МПО), международных неправительственных организаций (МНПО) и транснациональных корпораций (ТНК) подотчетны перед гражданским обществом, затрагиваемыми сообществами и широкой аудиторией. Для проведения анализа составители отчета оценили наличие ключевых принципов подотчетности в политиках и системах менеджмента организаций по четырем основным показателям: «прозрачность», «участие», «оценка стратегий и процессов» и «механизмы работы с претензиями». Оценивая организации из различных секторов, составители отчета стремились показать важность различных аспектов подотчетности, выявить возможности для развития и укрепить приверженность транснациональных организаций принципам подотчетности.

График 1. Общая оценка подотчетности организаций



* Организации, которые не принимали участие в исследовании

Данные высокого уровня

Отчет 2007 года рисует неоднозначную картину подотчетности на глобальном уровне, внутри и между различных секторов. Некоторые транснациональные организации уже далеко продвинулись на пути к полноценной подотчетности. Другие еще только начинают этот путь. Однако и тем, и другим еще есть над чем работать.

Из 30 рассмотренных организаций десять показали наилучший результат. Эти организации, обладающие наиболее развитыми политиками в области отчетности и системами управления, набрали свыше 50% по крайней мере по трем из четырех показателей. В целом они не отстают от организаций, которые показали хорошие результаты в общей оценке подотчетности. Исключение составляет компания Tata Group, которая получила очень хороший результат в разделе «оценка», что подняло ее позиции в общем рейтинге, но при этом набрала менее 50% по трем другим показателям.

Организациям, которые показали наилучшие результаты в своих секторах, не стоит останавливаться, так как возможности для развития все еще остаются. Более того, подотчетность не имеет конечного этапа. Наличие хороших результатов в этой области должно сопровождаться созданием условий для применения принципов подотчетности на постоянной и согласованной основе. Необходимо, чтобы принципы прозрачности были внедрены в культуру организации и в ее отношения с заинтересованными сторонами.

Отстающие организации также должны стремиться к улучшению своей деятельности. Глобальное управление – это совместный процесс, который предполагает работу многочисленных участников по разработке и реализации решений глобальных вызовов. Отстающие являются такой же частью системы глобального управления, как и лидеры. Чтобы улучшить свое положение, они могут перенимать опыт и лучшие практики у других транснациональных организаций.

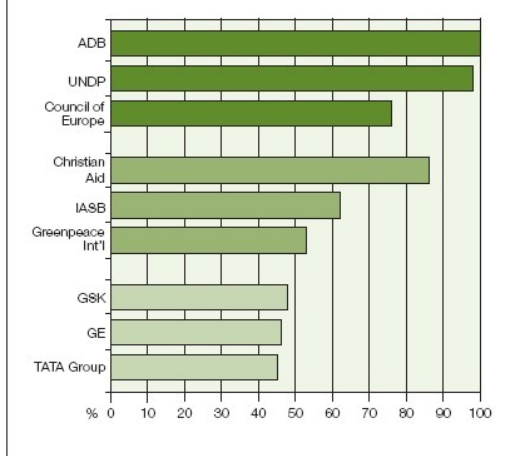
Отчет показывает, что по четырем показателям МПО показывают лучшие результаты в «оценке» и «прозрачности», МНПО – в «участии», а ТНК – в «работе с претензиями». Эта же тенденция по разным секторам и показателям наблюдалась и в прошлом году, подтверждая идею авторов отчета о том, что каждому сектору есть чему поучиться у других секторов.

Прозрачность

Этот показатель свидетельствует о том, насколько политики и системы менеджмента поддерживают публичное раскрытие информации и позволяют организациям реагировать на информационные запросы.

- Прозрачность является одним из наименее развитых показателей подотчетности. МПО набрали 56%, МНПО 43 %, а ТНК лишь 30%.

График №2: Наиболее прозрачные организации по секторам



Из организаций прошедших оценку, 28 публично приняли обязательство быть прозрачными, но только 11 их них имеют официальные политики прозрачности, определяющие, какая информация, когда и как подлежит разглашению. Семь из этих организаций являются МПО: Азиатский банк развития (ADB), Совет Европы (Council of Europe), Межамериканский банк развития (IDB), Интерпол (Interpol), Исламский банк развития (IsDB), Программа развития ООН (ПРООН, UNDP) и Программа ООН по окружающей среде (ЮНЕП, UNEP). Три организации являются МНПО: Христианская помощь (Christian Aid), Гринпис (Greenpeace

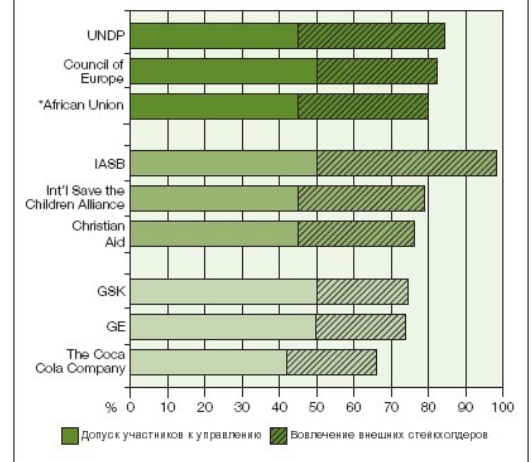
International) и Совет по международным стандартам финансовой отчетности (International Accounting Standards Board, IASB).

Лишь одна из организаций является ТНК: это ГлаксоСмитКляйн (GlaxoSmithKline, GSK).

Политика прозрачности дает указания сотрудникам по раскрытию информации и информирует заинтересованные стороны о том, какие данные они могут запрашивать.

- Из всех организаций, имеющих политики прозрачности, пять взяли обязательство раскрывать информацию, кроме данных, подпадающих под узко определенные условия о неразглашении (например, договорные и кадровые вопросы): Азиатский банк развития, Христианская помощь, Совет по международным стандартам финансовой отчетности, Программа развития ООН и Программа ООН по окружающей среде. Это очень важный принцип правильной практики прозрачности, указывающий на приверженность организации верному подходу к работе по предоставлению информации.

График 3: Лучшие результаты в области участия по секторам



Примеры хорошей практики прозрачности: политики прозрачности МПО – см. Политику коммуникации с общественностью Азиатского банка развития; политики прозрачности МНПО – см. Открытую информационную политику организации «Христианская помощь».

Участие

Этот показатель оценивает, насколько политики и системы поддерживают участие членов организации и акционеров в процессе принятия решений, а также задействует на постоянной основе в процессе принятия решений и деятельности внешние заинтересованные стороны.

- В среднем МНПО получили лучший результат по этому показателю – 72%. МПО набрали 63%, ТНК – 51%. Все исследованные ТНК продемонстрировали слабое

вовлечение заинтересованных сторон. Хотя большинство из них имеют работающие системы управления по вовлечению заинтересованных сторон, у организаций отсутствуют политики или принципы в этой области, являющиеся признаками хорошей практики и способствующие вовлечению заинтересованных сторон на постоянной основе.

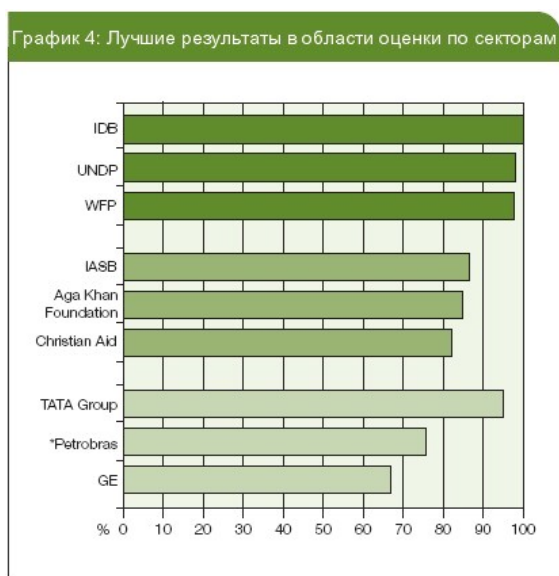
- Почти у половины из исследованных организаций формализован процесс вовлечения заинтересованных сторон в процесс принятия решений на разных уровнях управления.

МНПО показали наиболее адекватное вовлечение своих членов в процесс принятия решений. За ними следуют ТНК, а затем МПО. Низкий процент у МПО – это результат наличия у банков многостороннего развития (Азиатский банк развития, Межамериканский банк развития, Исламский банк развития) структур управления, которые позволяют более влиятельным членам доминировать над остальными.

Примеры хорошей практики в области «участия»: для примера удачной политики МПО по вовлечению заинтересованных сторон см. Справочник для персонала Азиатского банка развития по вопросам участия и консультаций; для примера политики вовлечения для МНПО см. Стандарты по работе с детьми международной организации Save the Children, а для примера механизма формализации вовлечения внешних заинтересованных сторон в процесс принятия решений на уровне руководства и топ менеджмента см. Консультативный совет по экологии компании Coca-Cola и Консультативный комитет по гражданскому обществу Программы развития ООН.

Оценка

Показатель дает представление, насколько политики и системы менеджмента поддерживают оценку реализуемости стратегий организации и оценку процессов, а также интеграцию обучения в процесс планирования (для ТНК основное внимание уделяется оценке социальных и экологических последствий).



- МПО и МНПО по показателю «оценка» продемонстрировали хорошие результаты – 68% и 62% соответственно. ТНК отстают по этому показателю, набрав 49% за оценку социальных и экологических последствий своей деятельности. Исследование ТНК показало, что они гораздо лучше оценивают свое воздействие на окружающую среду, нежели социальные последствия. Это повлияло на низкий результат по всему сектору.
- Из 30 исследованных организаций 13 объявили о своем согласии опубликовать данные о результатах оценки. Такие организации имеются во всех трех секторах, но принципы хорошей практики наименее развиты среди МНПО, где только две

организации взяли на себя такое обязательство.

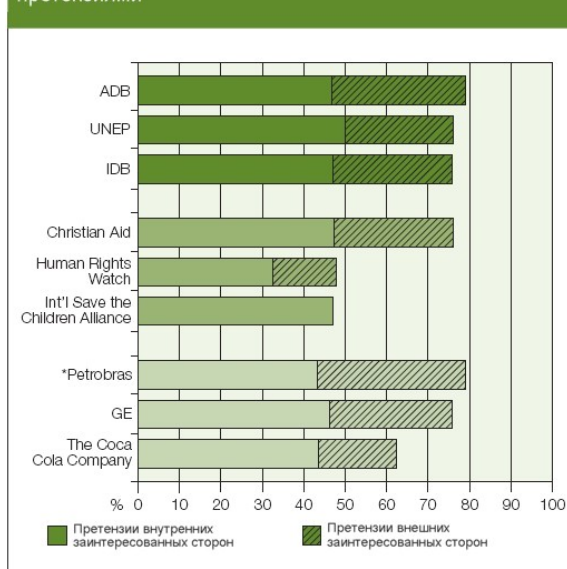
Пример хорошей практики «оценки»: для политики ТНК в области оценки социального воздействия см. Руководство компании Tata по устойчивому развитию.

Механизмы по работе с претензиями

Показатель оценивает, насколько политики и системы обеспечивают возможность сотрудникам, партнерам, сообществам и широкой аудитории подавать жалобы и получать ответы с связи с несоблюдением организациями своих обязательств.

- В среднем ТНК получили наивысшую оценку – 50%, МПО набрали 48%, а МНПО – 42%. Несколько более высокий средний балл, полученный ТНК, можно отчасти объяснить законом Сарбейнса–Оксли, который регламентирует внутренние процедуры работы с претензиями для всех компаний, зарегистрированных на фондовых биржах США.
- Во всех секторах внутренние претензионные политики, такие как политики реагирования бдительных граждан, обладают высоким качеством. ПРООН, ЮНЕП и Международная продовольственная программа применяют все принципы хорошей практики, такие как отказ от преследования и конфиденциальность. Внутренние системы работы с претензиями также хорошо развиты в 20 из 30 организаций, набравших больше 70%.
- Во всех секторах механизмы обработки внешних претензий были оценены значительно ниже, чем механизмы обработки внутренних претензий. Менее половины из исследованных организаций обладают процедурами для получения и рассмотрения жалоб, поступающих от внешних заинтересованных сторон.

График 5: лучшие результаты в области работы с претензиями



Примеры хорошей претензионной практики: для примера внутренних претензионных политик МПО см. Политику защиты активистов Международной продовольственной программы; для примера механизма обработки внешних претензий МНПО см. Процедуры работы с публичными претензиями организации «Христианская помощь»; для примера механизма рассмотрения внешних жалоб у ТНК см. работу «Бюро по правам человека» компании Petrobras.

Важность лидерства в области реформы подотчетности

Реформа подотчетности может вызывать внутреннее сопротивление у тех, кто с ней сталкивается, из-за опасений, что изменения подорвут привилегии или нарушат привычный ход работы. Именно поэтому для продвижения реформы и осуществления действий, необходимых для изменения привычного поведения, важную роль играет руководство или высший менеджмент организации.

В отчете 2007 года исследовалась роль, которую играет руководство при внедрении реформы подотчетности в четырех из исследованных организаций: Christian Aid, General Electric, Совет по международным стандартам финансовой отчетности и ПРООН. Примеры показывают, как управление реформой подотчетности работает на практике и как высокие стратегии управления генерируют импульс для перемен.

Хотя каждая организация осуществляет руководство по-своему, существует четыре главные стратегии: (1) ускорить реформу подотчетности, связав пробелы в отчетности с рисками для организации, (2) осуществлять изменения, показывая, что повышение уровня подотчетности поможет организации повысить производительность; (3) содействовать реформе, поддерживать развитие других организаций во внедрении подотчетности в их собственных областях, (4) обеспечить поддержку реформы всеми организациями.