
ПОДКАТЕГОРИЯ «ПРАВА ЧЕЛОВЕКА» В ОТЧЕТНОСТИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Сапожникова Наталья Глебовна¹, д-р экон. наук, проф.
Кеворкова Жанна Аракеловна², д-р экон. наук, проф.

¹ Воронежский государственный университет, Университетская пл., 1, Воронеж, Россия, 394018; e-mail: sapozh@yandex. ru

² Финансовый университет при Правительстве РФ, Ленинградский пр-т, 49, Москва, Россия, 125993; e-mail: zhanna.kevorkova@mail.ru

Цель: раскрытие информации о подкатегории «Права человека» в отчетности в области устойчивого развития, сформированной на основе международного стандарта GRI G4 [1]. *Обсуждение:* одной из категорий отчетности в области устойчивого развития является социальная, содержащая ряд подкатегорий, включающих аспекты. Информация подкатегории «Права человека» характеризует уровень соблюдения необходимых требований, случаи нарушения прав человека, а также возможности заинтересованных сторон соблюдать свои права и пользоваться ими. В отчете раскрываются недопущение дискриминации, гендерное равенство, свобода ассоциаций, право на заключение коллективных договоров, детский труд, принудительный или обязательный труд, права коренных или малочисленных народов. Международная законодательная база по правам человека включает Международный билль о правах человека, содержащий Всеобщую декларацию о правах человека 1948 г.; Международную конвенцию о гражданских и политических правах 1962г.; и Международную конвенцию об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., а также еще более 80 документов (рекомендательных деклараций и руководящих принципов, договоров и конвенций). *Результаты:* информация нефинансовой отчетности, раскрывающая соблюдение прав человека в части обеспечения свободы союзов, ведения коллективных переговоров, использования принудительного и детского труда, обеспечения прав коренных и малочисленных народов позволяет заинтересованным сторонам оценить деятельность корпорации и принимать обоснованные экономические решения.

Ключевые слова: нефинансовая отчетность, устойчивое развитие, социальная категория отчетности, подкатегории и аспекты отчетности в области устойчивого развития.

DOI: 10.17308/meps.2020.1/1594

Введение

Информация о социальной составляющей устойчивого развития раскрывает влияние корпорации на социальные системы, в контексте которых она функционирует. Социальная категория включает ряд подкатегорий, в том числе «Практику трудовых отношений и достойный труд», «Права человека», «Общество», «Ответственность за продукцию», содержащих определенные аспекты (рис. 1).



Рис. 1. Подкатегории и аспекты социальной категории отчетности в области устойчивого развития

Содержание аспектов, стандартные элементы, показатели, а также источники информации для составления отчетности раскрываются Руководством GRI отчетности в области устойчивого развития и могут дополняться корпорациями при формировании отчетности.

Методология исследования

Статья базируется на комплексном подходе к проблематике исследования. В части сведений о подходах в области менеджмента в отчетности раскрываются стратегии применения установленных правил на совместные и дочерние компании, критерии соблюдения прав человека в заключаемых договорах. Оценка с точки зрения прав человека является формальным или документированным процессом, применяющим систему критериев результативности в области прав человека как один из факторов, определяющих

решение об осуществлении инвестиций. Положения об определении прав человека определяются как конкретные условия, содержащиеся в письменном договоре, устанавливающие минимальные ожидания результативности в сфере прав человека, являющиеся необходимым условием инвестиций.

Обсуждение результатов

Аспект «Инвестиции» предполагает раскрытие в отчетности информации о количестве и проценте инвестиционных соглашений и договоров, обеспечивающих соблюдение прав человека, либо прошедших оценку, с точки зрения обеспечения прав человека. Показатель важен для корпораций, осуществляющих свою деятельность в регионах, вызывающих обеспокоенность в части обеспечения прав человека. Включение показателей, связанных с правами человека в требования результативности, является одной из составляющих стратегии снижения инвестиционных рисков. Несоблюдение прав человека влияет на репутацию корпорации и стабильность инвестиций. В качестве показателя может использоваться отношение количества соглашений и договоров, содержащих положения об обеспечении прав человека к общему количеству договоров, не содержащих положения об обеспечении прав человека. При расчете показателей используется информация юридического, финансового и инвестиционного отделов, а также отдела внутреннего аудита. Реализация данного аспекта также предполагает обучение сотрудников политикам, обеспечивающим соблюдение прав человека. В отчетности необходимо раскрыть общее количество часов обучения в отчетном периоде политикам и процедурам, связанным с вопросами обеспечения прав человека, а также долю сотрудников, прошедших в отчетном периоде обучение. Показатели формируются на основе расписания проведения занятий и количества обучающихся сотрудников в отчетном периоде.

Одним из основных требований международных соглашений и социального законодательства является проведение корпорацией антидискриминационной политики на основе действенной системы мониторинга. Стандартные элементы отчетности об этом аспекте позволяют выполнять требования главы V Employment and industrial Relations документа ОЭСР Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий 2011 г., а также об осуществлении Принципа 6 документа «Десять принципов» Глобального договора Организации Объединенных Наций 2000 г., и ряда Конвенций МОТ. Аспект «Недопущение дискриминации» раскрывает случаи дискриминации и принятые корпорацией мероприятия по их устранению. GRI G4 дискриминация определяется как действия и результат неравного общения с лицом посредством наложения неравных тягот или отказа в представлении благ вместо справедливого обращения на основании личных достоинств [13]. Дискриминация предполагает домогательство, определяемое как действия, нежелательные для лица, на которое они направлены. Случаи определяются как юридические действия, жалобы, зарегистрированные в данной корпорации или в компетентных органах с использовани-

ем официальной процедуры, или случаи несоблюдения правил, выявленные корпорацией с использованием установленных процедур, например, аудита системы управления или официальных программ мониторинга. Дискриминация может допускаться по расе, цвету кожи, полу, религиозным убеждениям, политическим взглядам, происхождению и в других формах. В качестве мероприятий по предотвращению случаев дискриминации корпорация проводит их анализ и оценку руководством. В отчетности раскрывается общее количество, статус и разрешение каждого случая дискриминации, его оценка, действия корпорации по устранению и предотвращению в последующем. В качестве источников информации используется документация юридического отдела и отдела соответствия законодательству.

Работники и работодатели обладают правами на объединение и ведение коллективных переговоров, случаи нарушения которого подлежат раскрытию в отчетности. В отчетности необходимо объяснить политику или правила корпорации, влияющие на решения сотрудников вступить в профсоюзную организацию, проведение коллективных переговоров. При подготовке отчетности определяются подразделения и поставщики, у которых право нарушено, либо подвергнуто существенному риску, в том числе по видам деятельности, контрагентам, странам, географическим регионам. Способ определения должен отражать подход корпорации к оценке рисков и может основываться на данных международных источников. Раскрываются меры, принятые корпорацией в поддержку прав на свободу объединений и ведения коллективных переговоров.

Работники и работодатели могут создавать организации и присоединяться к ним по собственному выбору без необходимости предварительного разрешения. Право на свободу ассоциации является фундаментальным положением Всеобщей декларации о правах человека ООН и определяется Конвенциями МОТ 87 «О свободе ассоциации и защите прав на организацию»[6] и 98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров»[7]. Аспект «Свобода ассоциаций и ведения коллективных переговоров» предполагает определение подразделений и поставщиков, у которых право на участие в ассоциациях и ведения переговоров может нарушаться или подвергаться существенному риску, и действия, предпринятые для поддержки этих прав. Раскрытие проводится по видам деятельности корпорации, категориям поставщиков, странам и географическим регионам их местонахождения, а также основным направлениям поддержки прав. Источниками информации являются документы правового отдела и отдела человеческих ресурсов.

Одним из ключевых принципов и целью законодательных актов в области прав человека является упразднение детского труда. GRI G4 в качестве молодого работника определяет лицо старше применимого минимального возраста для приема на работу и моложе 18 лет, а в качестве ребенка – лиц, не достигших 15 лет или возраста окончания обязатель-

ного обучения в школе (в зависимости от того, какая величина больше), за исключением отдельных стран с недостаточно развитыми экономикой и образовательными учреждениями, в которых минимальный возраст может быть равен 14 годам. Решение принимается МОТ по социальному представлению самой страны на основе консультаций с представительными организациями работодателей и работников. В отчетности необходимо раскрыть подразделения и поставщиков, деятельность которых подвержена риску использования детского труда и привлечения молодых работников к опасной работе. Информация систематизируется по видам деятельности, поставщикам, странам, географическим регионам их нахождения. В отчетности также объясняются меры, принимаемые корпорацией в отчетном периоде, связанные с ликвидацией детского труда на основе Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (МОТ) и руководящих Принципов ОЭСР для многонациональных предприятий. Источниками информации являются документации правового отдела, отдела соответствия законодательству, отдела человеческих ресурсов корпорации.

Раскрытие информации о формах использования принудительного или обязательного труда предполагает выявление подразделений и поставщиков, подверженных риску его применения. Систематизацию информации необходимо осуществлять по видам деятельности, странам и географическим регионам. Метод определения рисков может основываться на рекомендациях МОТ «Информация и доклады о применении конвенций и рекомендаций». Возможными источниками информации выступают юридический отдел и отдел человеческих ресурсов корпорации [12].

Одним из фундаментальных прав человека, определенным Всеобщей декларацией прав человека ООН и ключевыми конвенциями МОТ 29 «О принудительном или обязательном труде»[5] и 105 «Конвенция об упразднении принудительного или обязательного труда»[4], является право не быть принуждаемым к труду. Формы принудительного или обязательного труда различны, в частности, работа или служба, требуемая от лица под угрозой наказания и выполнение которой работник добровольно не предлагал, работа в счет погашения долга при изъятии документов, удостоверяющих личность, или на основании залога, а также сверхурочная работа под угрозой увольнения. В отчетности раскрывается состав подразделений и поставщиков, подверженных риску применения принудительного или обязательного труда, в том числе по видам деятельности, странам, географическим регионам. Метод определения риска основывается на рекомендациях МОТ «Информация и доклады о применении конвенций и рекомендаций»[12]. В отчетности также иллюстрируются мероприятия, связанные с ликвидацией принудительного и обязательного труда [12].

Аспект «Практика обеспечения безопасности» предполагает раскрытие доли сотрудников службы безопасности, прошедших обучение полити-

кам и процедурам в отношении соблюдения прав человека, связанных с осуществляемой деятельностью. Сотрудниками службы безопасности являются лица, обеспечивающие охрану собственности корпорации, контроль поведения работников, предотвращение ущерба, а также сопровождение работников, товаров и иных ценностей. В отчетности указывается доля сотрудников службы безопасности, прошедших формализованное обучение политикам и процедурам корпорации в области прав человека и их обеспечения в деятельности служб безопасности, а также требования такого обучения к третьим сторонам, представляющим персонал для обеспечения безопасности. Особое внимание при обучении сотрудников службы безопасности по отношению к третьим сторонам уделяется вопросам применения силы, а также предотвращению рисков ущерба для репутации и служебного преследования. Данный показатель свидетельствует об уровне внедрения систем менеджмента в части соблюдения прав человека, а также характеризует долю сотрудников службы безопасности, осведомленных о требованиях корпорации в отношении соблюдения прав человека. В отчетности указывается количество сотрудников службы безопасности, обслуживающих корпорацию; долю сотрудников службы безопасности, прошедших формализованное обучение политикам или конкретным процедурам корпорации в области прав человека и их соблюдение подразделениями. Источники информации включают документы отдела персонала корпорации, программы обучения сотрудников службы безопасности и внутреннего аудита.

Права коренных и малочисленных народов охватываются Конвенцией МОТ 107 «О защите и интеграции коренного и другого населения, ведущего племенной и полуплеменной образ жизни, в независимых странах»[8] и 169 «О коренных народах, ведущих племенной образ жизни»[9]. GRI G4 к коренным и малочисленным относит народы, социальные, культурные, политические и экономические условия жизни которых отличают их от других групп преобладающего населения общества, или которые считаются коренными на основании их происхождения от жителей страны или географического региона, к которому принадлежит страна на момент завоевания, колонизации или установления нынешних государственных границ, и которые независимо от своего правового статуса, сохраняют некоторые или все свои социальные, экономические, культурные и политические институты. В отчетности необходимо раскрыть статус этих случаев, а также принятые меры, в частности, анализ причин; разработка и реализация плана устранения инцидента; принятие превентивных мер руководством. Количество инцидентов, связанных с правами коренных и малочисленных народов, свидетельствует о реализации политик корпорации в отношении этих народов, а формируемая информация позволяет оценить связь с сообществами заинтересованных сторон в регионах проживания коренных и малочисленных народов. Систематизация информации осуществляется на основе локальных актов корпорации о территориальных политиках и дополняется сведениями управляющих взаимодействием с конкретными странами, а также юриста-

ми. Сведения о сотрудниках – представителях коренных и малочисленных народов формируются на основании данных учета [13].

Аспект «Оценка» предполагает раскрытие в отчетности общего количества и доли подразделений, оцениваемых в части соблюдения прав человека или оценки воздействия в связи с правами человека. Принципы в сфере бизнеса и прав человека реализуются рамочной концепцией ООН «Защищай, уважай и восстанавливай» 2011 г. [11], а также в докладе специального представителя Генерального секретаря ООН по проблеме прав человека и транснациональных корпораций и других коммерческих предприятий Джона Руги, 2011 [3]. Проверка соблюдения прав человека представляет собой формальную или документируемую процедуру оценки на основе состава критериев соблюдения прав человека. Корпорации могут влиять на соблюдение прав человека непосредственно либо косвенно через взаимодействие с органами власти, местными сообществами, поставщиками, иными лицами. Элементы отчетности раскрывают информацию о соблюдении прав человека при размещении подразделений в различных странах. В отчетности необходимо раскрыть количество подразделений корпорации, где проводилась оценка, в том числе по странам деятельности. Источниками информации выступают документы юридического отдела, отдела соблюдения нормативно-правовых требований, отдела человеческих ресурсов корпорации, территориальных менеджеров, программы внутреннего аудита, отдела управления рисками, результаты внешней оценки.

Аспект «Оценка соблюдения поставщиками прав человека» основывается на принципах, изложенных в документах, регулирующих аспект «Оценка», но предполагает раскрытие в отчетности количества и доли новых поставщиков, прошедших оценку по критериям соблюдения прав человека. Документы ООН подчеркивают, что корпорации обязаны уважать права человека во всех сферах деятельности и отношениях с другими лицами. Оценка поставщиков является документируемой процедурой, проводимой на основании ряда критериев эффективности функционирования, являющейся одним из факторов определения целесообразности установления деловых отношений с поставщиками. Комплексная проверка соблюдения прав человека инициируется на ранних этапах взаимодействия с поставщиками, определения структуры контрактов и иных договоров. В отчетности необходимо раскрыть фактические и возможные случаи нарушения прав человека в цепочке поставок и принятые корпорацией меры. Сведения о подходах в области менеджмента предполагают описание методов, используемых для отбора новых поставщиков на основе критериев соблюдения прав человека, в частности использование детского труда; борьба против дискриминации; использование принудительного или обязательного труда; соблюдение прав на свободу ассоциации и ведение коллективных переговоров; соблюдение прав коренных и малочисленных народов; практических методов обеспечения безопасности. В отчетности необходимо раскрыть процедуру комплексной проверки, используемую для выявления и оценки фактического и возможного нарушения

прав человека в цепочке поставок, в том числе приоритетность поставщиков. При проведении оценки могут использоваться результаты аудита и проверок выполнения контрактов, механизмы двустороннего участия и подачи жалоб. В отчетности также подлежат раскрытию меры, направленные на сокращение и устранение случаев нарушения прав, в том числе изменение методов закупок, совершенствование технологии производства, модернизация обучения, поощрение поставщиков, связанное с сокращением и устранением случаев нарушения прав. Непосредственно в отчетности необходимо раскрыть вид, методы, масштабы, частоту оценки, а также сертифицированные и проверенные элементы цепочки поставок. Проверки могут проводиться корпорацией, второй стороной или третьим лицом. Источниками информации являются документы отдела закупок, снабжения и юридического отдела.

Аспект «Механизмы подачи жалоб на нарушения прав человека» предполагает раскрытие количества жалоб в связи с нарушением прав человека, поданных, обработанных и урегулированных через официальные механизмы подачи жалоб. Официальный механизм подачи жалоб представляет собой систему процедур, функций и правил, предназначенных для систематической обработки жалоб и разрешения споров. Механизмы подачи жалоб должны быть законными, доступными, справедливыми, обеспечивающими соблюдение прав человека, понятными и прозрачными, основанными на диалоге и медиации. Сведения отчетности о подходах в области менеджмента раскрывают наличие и доступность механизмов подачи жалоб в связи с нарушением прав человека и процедуры устранения последствий, в том числе в цепочке поставок корпорации, участие заинтересованных сторон в мониторинге их эффективности. При подготовке информации необходимо выявить для раскрытия в отчетности имеющиеся механизмы подачи жалоб, определить общее количество жалоб поданных обработанных в предыдущем и текущем отчетных периодах. Целесообразно систематизировать информацию по количеству жалоб, характеру, месту подачи и покупателям. Подателями жалоб могут выступать заинтересованные стороны внутри корпорации (сотрудники); заинтересованные стороны вне корпорации (поставщики, местные сообщества); отдельные лица или группы людей, принадлежащие к недостаточно представленным социальным группам, иные лица.

Заключение

Развитие корпоративной отчетности в части формирования ее нефинансовой составляющей, по нашему мнению, является перспективным форматом отчетности в современных институциональных условиях и обеспечивает потребности заинтересованных сторон в информации о соблюдении прав человека. Гендерное равенство, обеспечение свободы союзов и заключения коллективных договоров, отсутствие принудительного и детского труда, соблюдение прав малочисленных и коренных народов характеризуют социальную политику корпорации и взаимодействующих с ней поставщиков, позволяют избежать рисков при принятии экономических решений.

Список источников

1. «Десять принципов» Глобально-го договора Организации Объединенных Наций-2000. Доступно: <http://www.rusacad.ru/docs/international/10PrinciplesUN.pdf> (дата обращения: 15.12.2019).
2. Всеобщая декларация о правах человека ООН. Доступно: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml (дата обращения: 15.12.2019).
3. Доклад специального представителя Генерального секретаря ООН по проблеме прав человека и транснациональных корпораций и других коммерческих предприятий Джона Руги, 2011. Доступно: <https://www.ohchr.org/RU/Issues/Business/Pages/SRSGTransCorpIndex.aspx> (дата обращения: 15.12.2019).
4. Конвенция МОТ 105 «Конвенция об упразднении принудительного или обязательного труда». Доступно: <http://docs.cntd.ru/document/1901047> (дата обращения: 15.12.2019).
5. Конвенция МОТ 29 «О принудительном или обязательном труде». Доступно: <http://docs.cntd.ru/document/1901459> (дата обращения: 15.12.2019).
6. Конвенция МОТ 87 «О свободе ассоциации и защите прав на организацию». Доступно: <http://laws-russia.narod.ru/fed1991/data04/tex17679.htm> (дата обращения: 15.12.2019).
7. Конвенция МОТ 98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров». Доступно: http://freeassembly.net/wp-content/uploads/2016/10/A.71.385_R.pdf (дата обращения: 15.12.2019).
8. Конвенция МОТ 107 «О защите и интеграции коренного и другого населения, ведущего племенной и полуплеменной образ жизни, в независимых странах». Доступно: <http://docs.cntd.ru/document/1901053> (дата обращения: 15.12.2019).
9. Конвенция МОТ 169 «О коренных народах, ведущих племенной образ жизни». Доступно: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/iol169.shtml (дата обращения: 15.12.2019).
10. Международный билль о правах человека. Доступно: www.un.org/ru/documents/decl_conv/hr_bill.shtml (дата обращения: 15.12.2019).
11. Рамочная концепция ООН «Защитай, уважай и восстанавливай» 2011 г. Доступно: <http://media.rspp.ru/document/1/7/5/75ccce13197eb28bafac5a04721eed06.pdf> (дата обращения: 15.12.2019).
12. Рекомендация МОТ «Информация и доклады о применении конвенций и рекомендаций». Доступно: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms_453910.pdf (дата обращения: 15.12.2019).
13. Руководство по отчетности в области устойчивого развития G4. Принципы подготовки отчетности и Стандартные элементы отчетности. Доступно: <https://www.globalreporting.org/resource/libraru/Russian-Reporting-Guidelines.pdf> (дата обращения: 15.12.2019).
14. Руководящие принципы ОЭСР. Доступно: <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/RBC-Matters-Russian.pdf> (дата обращения: 15.12.2019).

«HUMAN RIGHTS» SUB-CATEGORY IN THE REPORTING IN THE FIELD OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Sapozhnikova Natalia Glebovna¹, Dr. Sc. (Econ.), Full Prof.

Kevorkova Zhanna Arakelovna², Dr. Sc. (Econ.), Full Prof.

¹ Voronezh State University, University sq., 1, Voronezh, Russia, 394018; e-mail: sapozh@yandex.ru

² Financial University under the Government of the Russian Federation, Leningrad pr-t, 49, Moscow, Russia, 125993; e-mail: zhanna.kevorkova@mail.ru

Purpose: disclosure of information on the sub-category «Human Rights» in the re-orting on sustainable development, formed on the basis of the international stand-ard GRI G4 [1]. *Discussion:* one of the categories of reporting in the field of sus-tainable development is social, containing a number of subcategories, including aspects. The information in the «Human Rights» subcategory describes the level of compliance with the necessary requirements, cases of violation of human rights, as well as the ability of interested parties to respect their rights and use them. The re-ort discloses non-discrimination, gender equality, freedom of association, the right to collective bargaining, child labor, forced or compulsory labor, the rights of indigenous or small peoples. The international legal framework for human rights includes the International Bill of Human Rights, which contains the 1948 Univer-sal Declaration of Human Rights; 1962 International Convention on Civil and Po-litical Rights; and the International Convention on Economic, Social and Cultural Rights of 1966, as well as more than 80 documents (recommendatory declarations and guidelines, treaties and conventions). *Results:* non-financial reporting infor-mation that reveals the observance of human rights in terms of ensuring freedom of union, collective bargaining, the use of forced and child labor, ensuring the rights of indigenous and small peoples allows interested parties to evaluate the activities of the corporation and make informed economic decisions.

Keywords: nonfinancial accounting, sustainable development, social report category, subcategory and the aspects of accounting in the field of sustainable development.

References

1. Ten principles of the United Nations Global compact 2000. (In Russ.) Available at: <http://www.rusacad.ru/docs/international/10PrinciplesUN.pdf> (accessed: 15.12.2019).

2. The UN universal Declaration on human rights. (In Russ.) Available at: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml (accessed: 15.12.2019).

3. Report of the special representative of the UN Secretary-General on human rights and transnational corporations and other commercial enterprises, John Ruggie, 2011. (In Russ.) Available at: <https://www.ohchr.org/RU/Issues/Business/Pages/SRSG-TransCorpIndex.aspx>(accessed: 15.12.2019).
4. ILO Convention 105 «Convention on the abolition of forced or compulsory labour». (In Russ.) Available at: <http://docs.cntd.ru/document/1901047> (accessed: 15.12.2019).
5. The ILO Convention No. 29 «concerning forced or compulsory labour». (In Russ.) Available at: <http://docs.cntd.ru/document/1901459> (accessed: 15.12.2019).
6. ILO Convention 87 «on freedom of Association and protection of organization rights». (In Russ.) Available at: <http://laws-russia.narod.ru/fed1991/data04/tex17679.htm> (accessed: 15.12.2019).
7. ILO Convention 98 «on the right to organize and conduct collective negotiations». (In Russ.) Available at: http://freeassembly.net/wp-content/uploads/2016/10/A.71.385_R.pdf (accessed: 15.12.2019).
8. ILO Convention 107 «on the protection and integration of indigenous and other tribal and semi-tribal populations in independent countries». (In Russ.) Available at: <http://docs.cntd.ru/document/1901053> (accessed: 15.12.2019).
9. ILO Convention 169 «on indigenous tribal peoples». (In Russ.) Available at: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/iol169.shtml (accessed: 15.12.2019).
10. International bill of human rights. (In Russ.) Available at: www.un.org/ru/documents/decl_conv/hr_bill.shtml (accessed: 15.12.2019)
11. UN framework concept «Protect, respect and restore» 2011. (In Russ.) Available at: <http://media.rspp.ru/document/1/7/5/75ccce13197eb28bafac5a04721eed06.pdf> (accessed: 15.12.2019).
12. ILO recommendation «Information and reports on the application of conventions and recommendations». (In Russ.) Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms_453910.pdf (accessed: 15.12.2019).
13. Guidance on reporting in the field of sustainable development G4. Reporting principles and Standard reporting elements. (In Russ.) Available at: <https://www.globalreporting.org/resource/libraru/Russian-Reporting-Guidelines.pdf> (accessed: 15.12.2019).
14. The OECD guidelines. (In Russ.) Available at: <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/RBC-Matters-Russian.pdf> (accessed: 15.12.2019).