



التوجيهات الإرشادية للمؤسسات متعددة الجنسيات الصادرة عن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية

تمهيد

1. تعد التوجيهات الإرشادية للمؤسسات متعددة الجنسيات الصادرة عن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بمثابة توصيات من قبل الحكومات إلى المؤسسات متعددة الجنسيات. إذ تقدم هذه التوجيهات مبادئ ومعايير تطوعية للممارسة المسئولة للأعمال بما يتماشى مع القوانين المعمول بها. وتهدف هذه التوجيهات إلى ضمان توافق العمليات التي تقوم بها مؤسسات الأعمال مع السياسات الحكومية، ودعم الثقة المتبادلة بين هذه المؤسسات والمجتمعات التي تعمل في إطارها، بالإضافة إلى المساعدة على تحسين مناخ الاستثمار الأجنبي وتعزيز مساهمة المؤسسات متعددة الجنسيات في تحقيق التنمية المستدامة. وتعد هذه التوجيهات جزءاً من إعلان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية الخاص بالاستثمار الدولي والمؤسسات متعددة الجنسيات والذي ترتبط عناصره الأخرى بالمعاملة الوطنية، والمتطلبات المتعارضة بالإضافة إلى حوافز ومعوقات الاستثمار الدولي.
2. لقد شهدت ممارسة الأعمال على المستوى العالمي تغيرات هيكلية كبيرة وتطورت التوجيهات بما يعكس هذه التغيرات الهيكلية. فمع زيادة نمو الصناعات كثيفة المعرفة والصناعات الخدمية أخذت المؤسسات العاملة في قطاع الخدمات والتكنولوجيا في الدخول إلى الأسواق الدولية. هذا ولا تزال المؤسسات الكبرى تستحوذ على النصيب الأكبر من الاستثمار الدولي، وثمة اتجاه نحو الاندماجات الدولية للكيانات الكبيرة. وفي نفس الوقت ازدادت الاستثمارات الأجنبية للمشروعات الصغيرة ومتوسطة الحجم، إذ تلعب هذه المشروعات دوراً هاماً على الساحة الدولية. كما تطورت المؤسسات متعددة الجنسيات، شأنها في ذلك شأن نظيراتها المحلية، لتشمل نطاقاً أوسع من الترتيبات التجارية والأشكال التنظيمية. وفي ضوء التحالفات الإستراتيجية والعلاقات الوطيدة مع الموردين والمقاولين أصبح من الصعب تحديد نطاق المؤسسة بشكل واضح.
3. وانعكس هذا التطور السريع في هيكل المؤسسات متعددة الجنسيات على العمليات التي تتم في الدول النامية، حيث شهد الاستثمار الأجنبي المباشر نمواً سريعاً في هذه البلدان. كما تنوعت مجالات عمل هذه المؤسسات في هذه الدول لتتعدى الاستثمار في المنتجات الأولية والصناعات الاستخراجية إلى الاستثمار في الصناعات التحويلية والصناعات التجميعية، وتطوير السوق المحلي والخدمات.

4. لقد أدت الأنشطة التجارية والاستثمارية للمؤسسات متعددة الجنسيات إلى دعم وتعميق الروابط بين اقتصادات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بعضها البعض، وبينها وبين بقية بلدان العالم. إذ تجلب هذه الأنشطة فوائد جوهرية سواء للدول المرسلّة أو الدول المستقبلية على حد سواء. وتتحقق هذه الفوائد بالفعل عندما تقوم المؤسسات متعددة الجنسيات بتوفير المنتجات والخدمات التي يحتاج إليها المستهلكون بأسعار تنافسية، وعندما تقدم هذه المؤسسات عائداً عادلاً لأصحاب رأس المال. إن الأنشطة التجارية والاستثمارية للمؤسسات متعددة الجنسيات تسهم في ضمان الاستخدام الأمثل لرأس المال والتكنولوجيا والموارد البشرية والطبيعية. فهذه المؤسسات تعمل على تيسير عملية نقل التكنولوجيا بين مختلف مناطق العالم، بالإضافة إلى تطوير التكنولوجيات التي تعكس الأوضاع المحلية. كما تسهم هذه المؤسسات من خلال التدريب الرسمي والتعلم أثناء العمل في الارتقاء بعملية تطوير رأس المال البشري في الدول المضيفة.

5. لقد فرضت طبيعة ونطاق وسرعة التغيرات الاقتصادية، تحديات إستراتيجية جديدة أمام المؤسسات متعددة الجنسيات والمساهمين فيها. في هذا الإطار، فإن المؤسسات متعددة الجنسيات يكون لديها الفرصة لتنفيذ أفضل السياسات المرتبطة بالتنمية المستدامة والتي تهدف إلى ضمان الاتساق بين الأهداف الاجتماعية والاقتصادية والبيئية. كما تتعاطم قدرة المؤسسات متعددة الجنسيات على الارتقاء بمستوى التنمية المستدامة بدرجة كبيرة عندما تمارس هذه المؤسسات أنشطتها التجارية والاستثمارية في إطار يتسم بالتنافسية والانفتاح وفي ظل أسواق منظمة بشكل ملائم.

6. ولقد أوضحت العديد من المؤسسات متعددة الجنسيات أن احترام معايير العالية لممارسة الأعمال من شأنه أن يؤدي إلى دفع النمو. إن القوى التنافسية اليوم تزداد، وتواجه المؤسسات متعددة الجنسيات في هذا الإطار مجموعة متنوعة من الظروف القانونية والاجتماعية والتنظيمية. في هذا السياق فقد تلجأ بعض المؤسسات إلى تجاهل مبادئ ومعايير ممارسة الأعمال في محاولة للحصول على ميزة تنافسية غير مستحقة. وهذه الممارسات من جانب القلة من الممكن أن تشكل في سمعة الكثير من المؤسسات، وقد تثير مخاوف العامة.

7. لقد استجابت العديد من المؤسسات متعددة الجنسيات لهذه المخاوف العامة عن طريق تطوير برامج داخلية، وإرشادات ونظم إدارة تؤكد الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والممارسات الجيدة للأعمال. كما قام البعض الآخر بطلب الحصول على الخدمات الاستشارية والمراجعة والتصديق الأمر الذي ساهم في تراكم الخبرات في هذه المجالات. كما ساعدت هذه الجهود على إثراء الحوار الاجتماعي حول مضمون السلوك الجيد لممارسة الأعمال. وتوضح التوجيهات الإرشادية للمنظمة توقعات حكومات الدول المنضمة إلى الاعلان بشأن ممارسة الأعمال، كما تمثل هذه التوجيهات أساساً مرجعياً للمؤسسات. وعلى ذلك فإن هذه التوجيهات الإرشادية تكمل وتدعم الجهود الخاصة لتعريف وتنفيذ السلوك المسئول لممارسة الأعمال.

8. تتعاون الحكومات مع بعضها البعض ومع الأطراف الأخرى لتقوية الإطار الدولية للسياسات والقوانين التي تتم من خلالها ممارسة الأعمال. وقد شهدت الفترة التي أعقبت الحرب العالمية الثانية تطور ذلك الإطار بدءاً من تبني الإعلان العالمي لحقوق

الإعلان في 1948. كما تتضمن الآليات الحالية إعلان منظمة العمل الدولية الخاص بالحقوق والمبادئ الأساسية في العمل، وإعلان ريو بشأن البيئة والتنمية والأجندة 21 وإعلان كوبنهاجن للتنمية الاجتماعية.

9. كما أسهمت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية أيضا في صياغة الإطار الدولي للسياسات، وذلك من خلال تبني ميثاق مكافحة رشوة المسؤولين الحكوميين في العمليات التجارية الدولية، ومبادئ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية لحوكمة المؤسسات، والتوجيهات الإرشادية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية من أجل حماية المستهلك في إطار التجارة الإلكترونية، فضلا عن العمل الجاري بشأن التوجيهات الإرشادية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بشأن التسعير التحويلي للمؤسسات متعددة الجنسيات وإدارات الضرائب.

10. إن الهدف العام الذي تنشده الدول المنضمة إلى التوجيهات الإرشادية هو تشجيع المساهمة الإيجابية للمؤسسات متعددة الجنسيات في التطور الاقتصادي والبيئي والاجتماعي مع الحد من المعوقات التي تنتج عن العمليات المتنوعة لهذه المؤسسات. وفي سبيل تحقيق ذلك الهدف تدخل الحكومات في شراكة مع العديد من المؤسسات، واتحادات العمال والمنظمات غير الحكومية والتي تعمل جميعها من أجل تحقيق نفس الغاية ولكن كل بطريقته. وتستطيع الحكومات تقديم المساعدة من خلال توفير أطر السياسات الداخلية الفعالة والتي تتضمن السياسة الاقتصادية المستقرة، والمعاملة غير التمييزية للمؤسسات، والإشراف والرقابة الملائمة، والنظام القضائي المحايد لضمان تنفيذ حكم القانون بالإضافة إلى الإدارة العامة الفعالة والأمينة. كما يمكن للحكومات تقديم المساعدة أيضا عن طريق تطبيق ومراعاة المعايير والسياسات المناسبة لدعم التنمية المستدامة، والقيام بالإصلاحات المستمرة لضمان كفاءة وفعالية الأنشطة العامة. وتلتزم الحكومات المنضمة إلى التوجيهات الإرشادية بالاستمرار في تطوير السياسات المحلية والدولية من أجل تحسين رفاهية ومستويات معيشة كافة الشعوب.

أولاً: المفاهيم والمبادئ

1. التوجيهات الإرشادية هي توصيات من الحكومات للمؤسسات متعددة الجنسيات. وهي توفر المبادئ والمعايير للممارسة الجيدة للأعمال بما يتوافق مع القوانين المعمول بها. ومراعاة هذه التوجيهات من قبل المؤسسات متعددة الجنسيات يعد أمراً تطوعياً وليس واجب النفاذ قانوناً.

2. في ضوء انتشار عمليات المؤسسات متعددة الجنسيات في جميع أنحاء العالم يكون من الضرورة أن يمتد التعاون الدولي في مجال المؤسسات متعددة الجنسيات ليشمل كافة الدول. كما يجب أن تعمل حكومات الدول المنظمة إلى التوجيهات الإرشادية تشجيع المؤسسات العاملة في أراضيها على مراعاة التوجيهات في كافة أنشطتها، وذلك مع الأخذ في الاعتبار الظروف الخاصة بكل بلد مضيف.

3. وليس من الضروري لأغراض هذه التوجيهات الإرشادية وضع تعريف محدد للمؤسسات متعددة الجنسيات. فهي عادة ما تضم مؤسسات أو كيانات أخرى مؤسسة في أكثر من دولة وترتبط مع بعضها البعض بما يمكنها من تنسيق عملياتها بطرق عديدة. وبينما يمكن لإحدى هذه الكيانات التأثير بشكل ملحوظ على أنشطة الكيانات الأخرى داخل الشركة الأم، فإن درجة استقلاليتها قد تتباين بشكل كبير من شركة متعددة الجنسيات إلى أخرى. والملكية قد تكون خاصة أو حكومية أو قد تكون ملكية مشتركة. وتخاطب التوجيهات كافة هذه الكيانات المكونة للشركة متعددة الجنسيات (المؤسسات الأم و/أو الكيانات المحلية). وطبقاً للتوزيع الفعلي للمسئوليات، فمن المتوقع أن تتعاون مختلف الكيانات وأن تساعد بعضها البعض لتيسير مراعاة تلك التوجيهات.

4. ولا تهدف التوجيهات الإرشادية إلى التمييز في المعاملة بين المؤسسات متعددة الجنسيات والمؤسسات المحلية بل إنها تعكس الممارسات الجيدة لكافة هذه المؤسسات. وبالتالي، فإن التوقعات بالنسبة لأداء كل من المؤسسات متعددة الجنسيات والمؤسسات المحلية تكون متماثلة كلما ارتبطت هذه التوجيهات بأدائهما.

5. ترغب الحكومات في تشجيع احترام هذه التوجيهات الإرشادية إلى أقصى حد. ففي الوقت الذي يعترف فيه بأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قد لا يكون لها نفس القدرات التي تتمتع بها المؤسسات الأكبر، فإن الحكومات المنضمة إلى هذه التوجيهات تعمل على تشجيع المؤسسات على مراعاة التوصيات الواردة بهذه التوجيهات إلى أقصى حد ممكن.

6. يجب على الحكومات المنضمة إلى هذه التوجيهات الالتزام بعدم استخدامها لأغراض حمائية أو بطريقة تؤدي إلى التأثير على الميزة التنافسية لآية دولة تقوم المؤسسات متعددة الجنسيات بالاستثمار فيها.

7. للحكومات الحق في تحديد شروط تعمل بموجبها المؤسسات متعددة الجنسيات داخل أراضيها بما يتفق مع القانون الدولي. وتخضع الكيانات التابعة للمؤسسات متعددة الجنسية التي تعمل في دول عديدة للقوانين السارية في هذه الدول. فإذا ما تعرضت المؤسسات متعددة الجنسيات لمتطلبات متعارضة تضعها الدول المنضمة إلى التوجيهات، فإن الحكومات المعنية سوف تتعاون بحسن نية من أجل حل المشكلات التي قد تطرأ.

8. في تطبيقها للتوجيهات الإرشادية تدرك الحكومات المنضمة أنها ستؤدي مسؤولياتها نحو معاملة المؤسسات معاملة متساوية بما يتفق مع القانون الدولي والتزاماتها التعاقدية.

9. إن استخدام آليات تسوية النزاعات الدولية الملائمة، بما في ذلك التحكيم أمر تشجعه التوجيهات وذلك كوسيلة لتسوية حل المشكلات القانونية التي قد تنشأ بين المؤسسات وحكومات الدول المضيفة.

10. تلتزم الحكومات المنضمة إلى التوجيهات الإرشادية بنشر الوعي بهذه التوجيهات وتشجيع استخدامها. وستقوم هذه الحكومات بإنشاء نقاط اتصال وطنية من أجل نشر

التوجيهات، ومناقشة كافة الأمور المتعلقة بها. كما ستشارك الحكومات المنظمة في إجراءات المراجعة والتشاور من أجل التعامل مع الموضوعات المرتبطة بتفسير التوجيهات في عالم متغير.

ثانياً: السياسات العامة

يجب على المؤسسات أن تضع في اعتبارها تماماً السياسات القائمة في الدول التي تعمل بها، وأن تأخذ بعين الاعتبار آراء الأطراف الأخرى ذات الصلة. وفي هذا الصدد، يجب على المؤسسات:

1. الإسهام في التطور الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بهدف تحقيق التنمية المستدامة.
2. احترام حقوق الإنسان للفئات التي تتأثر بأنشطتها، بما يتفق مع الواجبات والالتزامات الدولية المفروضة على الحكومة المضيفة.
3. تشجيع بناء القدرات المحلية من خلال التعاون الوثيق مع المجتمع المحلي وتضمين مصالح الأعمال بالإضافة إلى تطوير أنشطة الشركة في الأسواق المحلية والخارجية بما يتماشى مع الحاجة إلى ممارسة تجارية سليمة.
4. تشجيع تكوين رأس المال البشري خاصة من خلال إيجاد فرص للعمل وتيسير فرص التدريب للعاملين.
5. تجنب طلب أو قبول إعفاءات غير منصوص عليها في الإطار القانوني أو التنظيمي المرتبط بالقضايا البيئية أو الصحية أو الأمنية أو العمالية أو الضريبية أو الحوافز المالية أو القضايا الأخرى.
6. دعم وتشجيع مبادئ حوكمة المؤسسات وتطوير وتطبيق الممارسات الجيدة في هذا الصدد.
7. إعداد وتطبيق ممارسات فعالة في مجال الرقابة الذاتية ونظم الإدارة تدعم علاقة الثقة المتبادلة بين المؤسسات والمجتمعات التي تعمل بها.
8. تعزيز وعي الموظفين والتزامهم بسياسات الشركة من خلال نشر هذه السياسات بالسبل الملائمة بما في ذلك من البرامج التدريبية.
9. تجنب اتخاذ أية إجراءات تمييزية أو تأديبية ضد الموظفين الذين يقومون بتقديم تقارير بحسن نية إلى الإدارة أو -حسبما يكون ملائماً- إلى السلطات العامة المختصة بشأن الممارسات المخالفة للقانون أو المعايير أو سياسات الشركة.
10. تشجيع شركاء الأعمال، بما في ذلك الموردين والمقاولين من الباطن على تطبيق مبادئ السلوك الجيد للمؤسسات التي تتفق مع التوجيهات.
11. الامتناع عن أية مشاركة غير لائقة في الأنشطة السياسية المحلية.

ثالثاً: الإفصاح

1. يجب على المؤسسات ضمان الإفصاح عن المعلومات ذات الصلة في توقيت ملائم وبصورة دورية ودقيقة فيما يتعلق بأنشطتها وهيكلها وموقفها المالي وأدائها. ويجب

الإفصاح عن هذه المعلومات بالنسبة للشركة ككل وبالنسبة لخطوط الإنتاج والمناطق الجغرافية. ويجب صياغة سياسات الإفصاح بالشركة بما يتناسب مع طبيعة الشركة وحجمها وموقعها مع الاهتمام بشكل خاص بالتكاليف وسرية العمل وغيرها من الجوانب التنافسية.

2. يجب على المؤسسات تطبيق معايير الجودة العالية بالنسبة للإفصاح والمحاسبة والمراجعة. كما يجب أن تعمل المؤسسات على تشجيع تطبيق معايير الجودة العالية بالنسبة للمعلومات غير المالية بما في ذلك التقارير البيئية والاجتماعية. ويجب إعداد تقارير بالمعايير أو السياسات التي يتم بموجبها تجميع ونشر المعلومات غير المالية.

3. يجب على المؤسسات الإفصاح عن المعلومات الأساسية التي توضح اسمها وموقعها وهيكلها واسم وعنوان ورقم هاتف الشركة الأم والمؤسسات الرئيسية التابعة لها ونسبتها في الملكية المباشرة وغير المباشرة في هذه المؤسسات التابعة بما في ذلك الأسهم المملوكة فيما بينها.

4. يجب على المؤسسات أيضاً الإفصاح عن المعلومات المادية المتعلقة بـ:

1. النتائج المالية والتشغيلية للشركة؛
2. أهداف الشركة؛
3. ملكية أغلبية الأسهم وحقوق التصويت؛
4. أعضاء مجلس الإدارة والتنفيذيين الرئيسيين ومكافآتهم؛
5. عوامل الخطورة المادية المتوقعة؛
6. القضايا المادية المتعلقة بالموظفين وغيرهم من أصحاب المصلحة؛
7. هياكل وسياسات الحوكمة.

5. تُشجع المؤسسات على نشر معلومات إضافية تتضمن:

- أ. بيانات القيمة أو بيانات عن ممارسات الأعمال الموجهة للإفصاح العام بما في ذلك المعلومات الخاصة بالسياسات الاجتماعية والأخلاقية والبيئية للشركة وقواعد السلوك الأخرى التي تلتزم بها. بالإضافة إلى ذلك يمكن الإعلان عن تاريخ تبني هذه القواعد والدول والكيانات التي تسري عليها هذه البيانات وأدائها في هذا الشأن.
- ب. المعلومات المتعلقة بنظم إدارة المخاطر والالتزام بالقوانين وبيانات أو قواعد سلوك العمل.
- ت. المعلومات الخاصة بالعلاقات مع الموظفين وغيرهم من أصحاب المصلحة.

رابعاً: التوظيف والعلاقات الصناعية

يجب على المؤسسات-في إطار القانون واللوائح السارية والعلاقات العمالية السائدة وممارسات التوظيف- أن تقوم بالتالي:

- 1- أ) احترام حقوق موظفيها في أن يكونوا ممثلين من خلال اتحادات العمال وغيرهم من ممثلي العمال، وان يشاركوا في مفاوضات بناءة سواء بصورة فردية أو من خلال هذه الاتحادات، من أجل الوصول إلى اتفاقات بشأن ظروف العمل.
ب) المساهمة في القضاء على عمالة الأطفال بشكل فعال.
ج) المساهمة في القضاء على كافة أشكال العمالة الإجبارية.
د) عدم التمييز ضد الموظفين فيما يتعلق بالوظيفة أو المهنة على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الديانة أو الرأي السياسي أو الأصل القومي أو الأصل الاجتماعي ما لم يكون هذا التمييز قائم على طريقة انتقائية ترتبط بسمات الموظفين التي حددتها السياسات الحكومية القائمة من أجل ضمان المساواة في فرص العمل.
2. أ. تقديم تسهيلات لممثلي الموظفين حسبما تقتضي الضرورة للمساعدة في التوصل إلى اتفاقيات جماعية فعالية.
ب. تقديم المعلومات لممثلي الموظفين والتي تكون مطلوبة لإجراء مفاوضات هادفة حول ظروف العمل.
ت. تشجيع التشاور والتعاون بين أرباب العمل والموظفين وممثليهم حول الأمور ذات الاهتمام المشترك.
3. تقديم معلومات للموظفين وممثليهم تمكنهم من تكوين رؤية صحيحة وعادلة لأداء الكيان أو الشركة ككل.
4. أ. تطبيق معايير للتعيين والعلاقات الصناعية لا تكون أقل تفضيلاً من تلك المطبقة من قبل أرباب العمل المشابهين في الدولة المضيفة.
ب. اتخاذ إجراءات كافية لضمان الصحة والأمان الوظيفي في عملياتها.
5. الالتزام في عملياتها-إلى أقصى درجة ممكنة عملياً- بتعيين عمالة محلية وتوفير التدريب بهدف تطوير مستويات المهارة بالتعاون مع ممثلي الموظفين-وحيث يكون ملائماً- مع السلطات الحكومية المختصة.
6. من أجل مراعاة التغيرات في عملياتها والتي يكون لها تأثيرات كبيرة على حياة موظفيها ولاسيما في حالة إغلاق أحد الكيانات عن طريق الفصل الجماعي، يجب على المؤسسات تقديم إخطار مناسب بهذه التغيرات إلى ممثلي موظفي المؤسسات-وحيث يكون ملائماً- للسلطات الحكومية المختصة، مع التعاون مع هذه الجهات من أجل تخفيف الآثار السلبية إلى أقصى قدر ممكن. وفي ضوء الظروف الخاصة بكل حالة، سيكون من المناسب أن تقوم الإدارة بتقديم هذا الإخطار قبل اتخاذ القرار النهائي. ويمكن استخدام وسائل أخرى من أجل تقديم تعاون بناء لتخفيف آثار هذه القرارات.
7. في أثناء المفاوضات التي تتم مع ممثلي العمال حول ظروف العمل، أو في الوقت الذي يمارس فيه العمال حق التنظيم، يجب على المؤسسات عدم التهديد بنقل كل أو جزء من إحدى وحدات التشغيل من الدولة المعنية إلى دولة أخرى، أو نقل الموظفين من كيانات

المؤسسات المختصة في دول أخرى وذلك من أجل التأثير غير العادل على هذه المفاوضات أو إعاقة ممارسة حق التنظيم.

8. تمكين ممثلي الموظفين المفوضين من التفاوض بشأن الصفقات الجماعية أو العلاقات بين العمال والإدارة والسماح لكافة الأطراف بالتشاور مع ممثلي الإدارة المفوضين بشأن الأمور ذات الاهتمام المشترك وذلك من أجل اتخاذ قرارات حول هذه الأمور.

خامساً: البيئة

يجب على المؤسسات أن تضع في الاعتبار ضرورة حماية البيئة والصحة والأمن العام، وأن تنفذ أنشطتها بشكل عام بطريقة تسهم في تحقيق الهدف الأوسع للتنمية المستدامة وذلك في إطار القوانين واللوائح والممارسات الإدارية السارية في الدول التي تعمل بها، وأن تلتزم بالاتفاقيات والمبادئ والأهداف والمعايير الدولية ذات الصلة. ويجب على المؤسسات على وجه الخصوص:

1. وضع وحماية نظام لإدارة البيئة يتناسب مع المؤسسة ويشمل:
 - أ - جمع وتقييم معلومات كافية وفي التوقيت المناسب حول تأثيرات أنشطتها على البيئة والصحة والأمان.
 - ب - وضع أهداف يمكن قياسها - وإن أمكن - مستهدفات للأداء البيئي المطور وهذا يشمل المراجعة الدورية لمدى صلة هذه الأهداف بالإدارة البيئية.
 - ج - المتابعة والتحقق المستمر لسير العمل في تحقيق الأهداف أو المستهدفات في مجال البيئة والصحة والأمان.
2. الأخذ في الاعتبار المخاوف المتعلقة بالتكلفة وسرية العمل وحماية حقوق الملكية الفكرية:
 - أ - تزويد الجمهور والموظفين بمعلومات كافية وفي التوقيت المناسب حول الآثار المحتملة التي تخلفها أنشطة المؤسسة على البيئة والصحة والأمان، وهذا يشمل إعداد تقارير حول التقدم في مجال تطوير الأداء البيئي.
 - ب - المشاركة في اتصالات ومشاورات كافية تجرى في التوقيت المناسب مع المجتمعات التي تتأثر تأثيراً مباشراً بسياسات المشروع في مجال البيئة والصحة والأمان وبتنفيذ هذه السياسات.
3. تقييم التأثيرات البيئية والصحية والأمنية المتوقعة والمرتبطة بعمليات المؤسسة والسلع والخدمات التي تقدمها خلال عمرها بالكامل، ومراعاة هذه التأثيرات في عملية اتخاذ القرار. ويجب على المؤسسات إجراء تقييم مناسب للآثار البيئية عندما يكون لهذه الأنشطة المقترحة أثر بيئي أو صحي أو أمني جسيم، وحين تكون هذه الأنشطة خاضعة لقرار السلطة المختصة.

4. تمشياً مع الفهم العلمي والفني للمخاطر وحيث تكون ثمة تهديدات بإحداث أضرار خطيرة بالبيئة وأيضاً مع الأخذ في الاعتبار الصحة والأمان البشري، يجب على المؤسسات عدم اتخاذ نقص الأدلة العلمية كذريعة لتأجيل تنفيذ تدابير ذات تكلفة اقتصادية معقولة لمنع أو تقليل هذه الأضرار.

5. وضع خطط طوارئ لمنع حدوث الأضرار البيئية والصحية الجسيمة وتخفيف أثرها والسيطرة عليها، بما في ذلك الحوادث والأحداث الطارئة. وتنفيذ آليات للإبلاغ الفوري عن هذه الحوادث للسلطات المختصة.
6. السعي بشكل مستمر لتطوير الأداء البيئي للشركات من خلال تشجيع الأنشطة التالية-كلما أمكن:
- أ - تبني الوسائل التكنولوجية وإجراءات التشغيل في كافة أجزاء المشروع والتي تعكس المعايير المتعلقة بالأداء البيئي في أفضل قطاعات المشروع من حيث الأداء.
- ب - تطوير وتقديم منتجات أو خدمات ليس لها تأثيرات بيئية غير مناسبة على أن تكون آمنة في الاستخدامات التي صنعت من أجلها، وتتسم بالكفاءة في استهلاكها للطاقة والموارد الطبيعية، وعلى أن تكون قابلة لإعادة الاستخدام أو التدوير أو التخلص منها بصورة آمنة.
- ج - تشجيع مستويات عالية من الوعي بين مستخدمي التطبيقات البيئية لاستخدام منتجات المشروع أو خدماته.
- د - إجراء بحوث حول طرق تحسين الأداء البيئي للمشروع على المدى الطويل.
7. تقديم التعليم والتدريب الكافي للموظفين فيما يرتبط بشئون الصحة والأمان البيئي، بما في ذلك التعامل مع المواد الخطرة ومنع الحوادث البيئية بالإضافة إلى مجالات الإدارة البيئية الأكثر شمولاً، مثل إجراء تقييم الأثر البيئي والعلاقات العامة والتكنولوجيات البيئية.
8. المساهمة في تطوير سياسة عامة ذات مغزى بيئي وتتسم بالكفاءة الاقتصادية، وذلك من خلال وسائل الشراكة أو المبادرات التي تؤثر على الوعي والوقاية البيئية على سبيل المثال.

سادساً: مكافحة الرشوة

يجب على المؤسسات، سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة، ألا تقدم أو تعد بتقديم أو تعطي أو تطلب رشوة أو ميزة أخرى غير مناسبة للحصول أو المحافظة على عمل أو ميزة أخرى غير شرعية. كما لا يجب أن يطلب أو يتوقع من الشركة تقديم رشوة أو ميزة أخرى غير مناسبة. ويجب على المؤسسات على وجه الخصوص:

1. ألا تعرض أو تستجيب لطلبات دفع أي حصة من مبلغ العقد للمسؤولين الحكوميين أو موظفي شركاء العمل. ويجب على المؤسسات ألا تستغل العقود من الباطن أو أوامر الشراء أو اتفاقات الاستشارات كوسيلة لتقديم مبالغ للمسؤولين الحكوميين أو موظفي شركاء العمل أو أقاربهم.
2. التأكد من أن مكافآت الوكلاء مناسبة وأنها تقدم نظير خدمات مشروعة فقط. ويجب إن أمكن أن يتم الاحتفاظ بقائمة بأسماء الوكلاء المعيّنين لتنفيذ صفقات مع الأجهزة

الحكومية والمؤسسات المملوكة للدولة على أن تكون هذه القائمة متاحة للسلطات المختصة.

3. تعزيز شفافية أنشطة المؤسسات من أجل محاربة الرشوة والابتزاز. ومن الممكن أن تتضمن الإجراءات المتخذة في هذا الشأن تنفيذ التزامات عامة ضد الرشوة والابتزاز، والإفصاح عن نظم الإدارة التي تتبناها المؤسسة لتنفيذ هذه الالتزامات. كما يجب على المؤسسة تدعيم الصراحة والحوار مع الجماهير من أجل رفع وعيها والتعاون معها في الحرب ضد الرشوة والابتزاز.

4. تنمية وعي العاملين والتزامهم بسياسات الشركة المناهضة للرشوة والابتزاز من خلال إعلان هذه السياسات بشكل ملائم ومن خلال البرامج التدريبية والإجراءات التنظيمية.

5. تبني نظام رقابة إدارية تعوق الرشوة والممارسات الفاسدة وتبني ممارسات مالية وممارسات في مجال المحاسبة والمراجعة الضريبية تمنع "التسجيل خارج الدفاتر" أو الحسابات السرية أو عمل وثائق لا تتضمن تسجيلاً دقيقاً وعادلاً للصفقات التي ترتبط بها.

6. ألا تقدم مساهمات غير قانونية للمرشحين للوظائف العامة أو للأحزاب السياسية أو مؤسسات سياسية أخرى. يجب أن تتفق المساهمات مع شروط الإفصاح العام ويجب إخطار الإدارة العليا بها.

سابعاً: مصالح المستهلكين

يجب على المؤسسات عند التعامل مع المستهلكين العمل بما يتماشى مع ممارسات العمل والتسويق والإعلان العادلة. كما يجب عليها اتخاذ كافة الإجراءات المناسبة لضمان أمان وجودة السلع أو الخدمات التي تقدمها. ويجب عليها على وجه الخصوص:

1. التأكد من أن السلع أو الخدمات التي تقدمها تستوفي كافة المعايير القانونية المطلوبة لصحة وأمان المستهلك بما في ذلك التحذيرات الصحية وأمان المنتج وبطاقات المعلومات.
2. تقديم معلومات دقيقة وواضحة حول محتويات السلع والخدمات وطرق الاستخدام الآمن والتخزين والتخلص منها وذلك بما يتناسب مع السلع أو الخدمات، وبصورة تكفي لتمكين المستهلكين من اتخاذ قرارات واعية.
3. تقديم إجراءات شفافة وفعالة لدراسة شكاوى المستهلكين بحيث تسهم في تسوية نزاعات المستهلكين بطريقة عادلة وفي التوقيت المناسب دون تكاليف أو أعباء غير ضرورية.

4. ألا تجري عمليات تمثيل أو حذف، وألا تشارك في أي ممارسات أخرى تتسم بأنها خادعة أو مضللة أو تنطوي على تلاعب أو غير عادلة.

5. تحترم خصوصية المستهلك وتوفر الحماية للبيانات الشخصية.

6. تتعاون بشكل كامل وبطريقة شفافة مع السلطات العام في منع أو إزالة التهديدات الخطيرة للصحة والأمن العام والتي تنتج عن استهلاك أو استخدام منتجاتها.

ثامناً: العلوم والتكنولوجيا

يجب على المؤسسات أن:

1. تسعى للتأكد من أن أنشطتها تتماشى مع سياسات وخطط العلوم والتكنولوجيا في الدول التي تعمل بها وأن تسهم-إن أمكن- في تطوير القدرات الابتكارية المحلية والقومية.

2. تتبنى ممارسات تسمح بالنقل والانتشار السريع للتكنولوجيات والمعرفة الفنية فيما يتعلق بحماية حقوق الملكية الفكرية حيثما يكون هذا الإجراء عملياً في إطار الأنشطة التجارية للمؤسسات.

3. تمارس-إن أمكن- نشاط تطوير العلوم والتكنولوجيا في الدول المضيفة لإشباع احتياجات السوق المحلي، بالإضافة إلى توظيف كوادر الدولة المضيفة في قدرات العلوم والتكنولوجيا وتشجيع تدريب هذه الكوادر مع وضع الاحتياجات التجارية في الاعتبار.

4. عند منح تراخيص لاستخدام حقوق الملكية الفكرية أو عند نقل التكنولوجيا بطريقة أخرى، تقوم بهذا بناء على شروط وأحكام مناسبة وبأسلوب يسهم في تحقيق آفاق التنمية طويلة الأجل في الدولة المضيفة.

5. تطوير علاقات مع الجامعات المحلية والمؤسسات البحثية الحكومية والمشاركة في المشروعات البحثية التعاونية مع الصناعة المحلية أو اتحادات الصناعية.

تاسعاً: المنافسة

يجب على المؤسسات في إطار القوانين واللوائح السارية تنفيذ أنشطتها بطريقة تنافسية. ويجب على المؤسسات على وجه الخصوص:

1. الامتناع عن الدخول في أو تنفيذ اتفاقيات تتعارض مع مبدأ المنافسة:

أ - من أجل تثبيت الأسعار؛

ب - من أجل عمل مناقصات تنطوي على تلاعب (المناقصات التأميرية)؛

ج - وضع حصص أو قيود على الإنتاج؛ أو

د - تقسيم السوق من خلال تخصيص المستهلكين أو الموردين أو المناطق أو خطوط التجارة.

2. تنفيذ كافة أنشطتها بطريقة تتفق مع كافة قوانين المنافسة السارية مع الأخذ في الاعتبار إمكانية تطبيق قوانين المنافسة الخاصة بالنطاقات التي يحتمل أن تتضرر أنظمتها الاقتصادية نتيجة للنشاط المضاد للمنافسة من جانبها.

3. التعاون مع سلطات المنافسة في هذه النطاقات من خلال تقديم استجابات فورية وكاملة لطلبات الحصول على المعلومات وذلك ضمن ممارسات أخرى وطبقاً للقوانين السارية وأساليب الحماية المناسبة.

4. رفع وعي الموظفين بأهمية الالتزام بكافة قوانين وسياسات المنافسة السارية.

عاشراً: الضرائب

من الضروري أن تسهم المشروعات في الماليات العامة للدول المضيفة من خلال دفع الضرائب في موعد استحقاقها. ويجب على الشركات على وجه الخصوص الالتزام بقوانين ولوائح الضرائب في كافة الدول التي تعمل بها ويجب ألا تألو جهداً من أجل العمل طبقاً لنص وروح هذه القوانين واللوائح. وهذا يشمل اتخاذ تدابير مثل تزويد السلطات المعنية بالمعلومات اللازمة لتقدير الضرائب بشكل صحيح والتي يتم تحصيلها على العمليات التي تقوم بها الشركات.