



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

ЛЕКЦІЯ 24. АУДИТ СОЦІАЛЬНОЇ СКЛАДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ





Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

5 кроків для проведення аудиту ESG-звітності

1. Визначення осіб, які беруть участь	У процесі проведення аудиту ESG беруть участь внутрішні співробітники та/або комітети компанії, які збиратимуть інформацію про ініціативи ESG компанії, методи управління ризиками, процеси та операції за координацією з правлінням. Визначення відповідних зацікавлених сторін, залучених до управління ESG компанії, дуже важливо, оскільки аудит ESG включатиме інформацію про інтереси та вимоги зацікавлених сторін.
2. Розуміння стандартів та рамок звітності ESG	Хоча наразі не існує єдиного підходу до звітності ESG, деякі загально визнані системи звітності, такі як GRI, SASB, IIRC та TCFD, широко використовуються для забезпечення узгодженості. Простір стандартів та рамок звітності ESG постійно розвивається та набирає обертів у всьому світі.
3. Проведення оцінки матеріалів ESG-звітності	Більшість компаній пов'язують суттєвість із звітами компанії про операції. Однак підприємствам необхідно враховувати соціальну суттєвість разом із фінансовою суттєвістю, що є в постійно зростаючих інтересах усіх зацікавлених сторін.
4. Перевірка якості та точності даних	Звітність ESG вимагає такого ж рівня контролю та управління, що й розкриття фінансової та нефінансової інформації, оскільки інвестори та інші особи покладаються на неї при прийнятті рішень. Це включає ретельно застосовувані системи та внутрішні засоби контролю, які гарантують, що розкриття інформації є вичерпним, точним і послідовним. Тоді розкриття інформації вважатиметься «класом інвестора». Компанії повинні ретельно вивчити контрольне середовище, в якому генеруються дані, і впровадити ефективні внутрішні засоби контролю та процеси, щоб переконатися, що дані точні й узгоджені.
5. Залучення незалежного аудитора	Нефінансові дані зазвичай не включаються у фінансові звіти, тому вони можуть не входити в сферу внутрішнього аудиту. Для забезпечення ефективного дотримання процесів і політик ESG можна вимагати та отримувати впевненість від третьої сторони. Це допоможе компанії підвищити довіру до звіту ESG, привернути увагу інвесторів і зміцнити довіру серед різних зацікавлених сторін.



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

Різноманітність і рівність

РИЗИКИ

- Посягання на людину
- Права працівників, спричинення фінансових збитків (штрафи) та втрата репутації

АУДИТОРСЬКИЙ ПІДХІД

- Розглянути підтвердження та протоколи про домагання.
- Розглянути випадки, про які повідомлялося щодо порушення рівності, дискримінацію та різноманітність.
- Переглянути заходи щодо запобігання або пом'якшення наслідків проблем із використанням дитячої або примусової праці, сучасного рабство та ін.

Оцінити розробку та дотримання політики, пов'язаної зі свободою об'єднання та положеннями про колективні договори.

ІНДИКАТОРИ

Кількість випадків дискримінації і інцидентів переслідування та загальна сума фінансових збитків. (GRI 406-1).

Кількість випадків дискримінації і інцидентів переслідування, статус інцидентів і прийняті заходи.

Загальна сума грошових пов'язаних з:

- а) порушенням Закону, і
- б) дискримінацією на роботі.

Свобода об'єднання та право на колективні договори у групі ризику (%) (GRI 407-1).

Відсоток працездатного населення, охопленого колективними договорами.



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

Додана вартість для суспільства

РИЗИКИ

Відсутність моніторингу та оцінки впливу внесків у громаду.
Недостовірні інформація про економічну цінність або вплив внесків

АУДИТОРСЬКИЙ ПІДХІД

- Перегляд сукупної економічної цінності, досягнень та впливу ініціатив компанії на громаду.

ІНДИКАТОРИ

Інформація, яку необхідно повідомити згідно з GRI 201-01. Модель Лондонської бенчмаркінгової групи:
I. Створена пряма економічна вартість: дохід.
ii. Розподілена економічна вартість: експлуатаційні витрати, заробітна плата і виплати працівникам, виплати акціонерам, виплати до уряду (за країнами) та інвестиції в громаду;
iii. Збережена економічна цінність: «Спрямована економічна цінність генерується» менше «розповсюджується економічна цінність» (GRI 103 та GRI 201).

Довгострокова стратегія доданої вартості для суспільства не узгоджується з діяльністю компанії.

- Отримати стратегічний план і цілі на довгострокову перспективу, пов'язані з ESG питаннями, а також індикатори, пов'язані з кожним із них, та перевірка їхнього ступеня відповідності, відслідковування, якщо це можливо, планів та дій, які можуть виникнути через відхилення.

Критерії та показники, встановлені в стратегії компанії, щодо сприяння громаді на соціальному рівні.



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

Внесок через субсидії

РИЗИКИ

Шахрайство в управлінні субсидіями.

АУДИТОРСЬКИЙ ПІДХІД

- Перевірити відповідність гранту/субсидії та отриманих коштів.
- Перевірити правильність використання коштів (мета та фактичне використання).
- Перевірити наявність необхідних механізмів контролю для гарантування цільового використання отриманих субсидій.

ІНДИКАТОРИ

Загальна сума отриманих коштів протягом періоду часу, в тому числі, податкові пільги, субсидії тощо.



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

Інновації

РИЗИКИ

Жодна чітка стратегія інновацій не може обмежити зростання та конкурентоспроможність.

АУДИТОРСЬКИЙ ПІДХІД

- Переконалися, що проекти R&D відповідають встановленим термінам, фізичним та фінансовим цілям.

ІНДИКАТОРИ

Орієнтир інновацій між організаціями та її конкурентами. Показники інновацій, що входять до стратегії.

Найм і управління людськими ресурсами

РИЗИКИ	АУДИТОРСЬКИЙ ПІДХІД	ІНДИКАТОРИ
<p>Невідповідність директивам щодо захисту даних.</p> <p>Низька сек'юритизація конфіденційної інформації.</p> <p>Кібератаки.</p> <p>Видавання себе за іншу особу.</p>	<p>- Перевірка контролю над алгоритмічними процесами та машинним навчанням. Забезпечення анономності.</p>	<p>Обсяг конфіденційних даних, включених у вхідні дані алгоритму і вихідні.</p>
<p>Інформація, що використовується в процесах машинного навчання, є дискримінаційною.</p>	<p>- Перевірка сукупності даних на предмет упередженості та дискримінації.</p>	-
<p>-- Неналежне управління співробітниками може призвести до зниження продуктивності праці та стимулювання професійного шахрайства.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Переглянути політику найму.- Переглянути різноманітність нових наймів.- Переглянути різноманітність ротації співробітників.- Перевірити звільнення працівників, добровільність чи дисциплінарну відповідальність.- Переглянути результати опитування щодо задоволеності співробітників.	<ul style="list-style-type: none">i. Сегментація нових найнятих працівників у відсотках від загальної кількості за віковою групою, статтю тощо.ii. Загальна кількість і % ротації співробітників за певний період часу, за віковими групами, статтю, іншими показниками різноманітності та регіонами. (GRI 401-1a&b)



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

Найм і управління людськими ресурсами

РИЗИКИ

Злочинність щодо даних співробітників або організації збереження конфіденційності інформації.

АУДИТОРСЬКИЙ ПІДХІД

- Переглянути засоби контролю, щоб запобігти порушенням конфіденційних даних співробітників.
- Огляд систем даних та обладнання, що використовуються в процесах HR. Перевірка на наявність уразливостей щодо вилучення або незаконного спільного використання даних.
- Провести інвентаризацію конфіденційних даних про співробітників (поточних та колишніх).
- Переглянути методи зберігання даних та обладнання.
- Визначити міжвідомчі потоки руху персональних даних.

ІНДИКАТОРИ

Кількість повідомлень про порушення конфіденційності. (GRI 418 може слугувати орієнтиром, хоча цей стандарт заснований на захисті даних споживача).



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

Здоров'я та безпека працівників

РИЗИКИ

Недотримання правил охорони праці.

АУДИТОРСЬКИЙ ПІДХІД

- Перегляд управління по відповідності охорони здоров'я та безпеці: стратегія та встановлені цілі, звітування керівництву щодо проактивних або реактивних показників.
- Оцінити управління гігієною та безпекою праці на підприємстві: система, правила, процедури, плани управління, сертифікація, аналіз ризиків, навчання та поінформованість, управління змінами тощо.
-- Перевірити надійність програм з охорони праці. Перевірити:
• оцінка ризику , • профілактичні заходи, • розслідування інциденту, • внутрішній аудит, • візити керівництва, • моніторинг здоров'я, • якість звітності, • участь і консультації працівників , • наслідки внутрішніх перевірок або зовнішніх сертифікацій, • інші поточні ініціативи з покращення.
- Переглянути послуги непрофесійної гігієни, які пропонуються працівникам (наприклад, приватне медичне страхування або фізіотерапевтичні послуги), а також програми сприяння здоров'ю (здорове харчування, програми для відмови від куріння чи боротьби зі стресом, фахівці з харчування, угоди зі спортивними центрами) та способи їх досягти, щоб забезпечити належне задоволення потреб. Переглянути участь співробітників у виборі програм.

ІНДИКАТОРИ

Реактивні індикатори:

- професійні: кількість смертельних випадків, частота, індекс тяжкості, рівень прогулів (GRI: 2018 403-9).

Проактивні індикатори:

- години навчання з охорони праці,
- проведені перевірки,
- кількість звітів про ризикові ситуації,
- допомога або послуги з підтримки здоров'я та благополуччя, які пропонуються співробітникам. (GRI:2018 403-6).



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

Навчання

<p>РИЗИКИ Працівники не проходять необхідного навчання</p>	<p>АУДИТОРСЬКИЙ ПІДХІД</p> <ul style="list-style-type: none"> - Оцінити управління під час визначення стратегії навчання співробітників та цілі. - Оцінити засоби контролю за записом навчальних годин і відвідуванням. - Переконаватися, що цілі навчання досягнуті. - Перегляд змісту програм розвитку персоналу та їх виконання на відповідність цілям. 	<p>ІНДИКАТОРИ % працівників, які пройшли навчання. (GRI: 404-2).</p>
<p>Дискримінація в навчанні</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Переконаватися, що навчання проводиться для всіх співробітників одного рівня. - Впевнитися, що немає дискримінаційної практики. - Оцінити критерії відбору працівників для навчання. - Перевірити узгодженість прийнятих підходів до навчання. - Переглянути відсоток навчальних годин серед кількості співробітників. 	<p>Кількість річних навчальних годин на одного працівника. (GRI: 404-1.) % працівників, які отримують регулярні відгуки про їх продуктивність і професійний розвиток. (GRI: 404-3).</p>
<p>Немотивовані працівники впливають на утримання талантів та продуктивність праці</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Перевірити задоволеність співробітників програмами навчання. - Перевірити, чи реалізовані заходи на основі результатів опитування. - Дослідити високий рівень плинності співробітників та основні їх причини. 	<p>Навчальні програми для підвищення кваліфікації співробітників. (GRI: 404.2).</p>
<p>Відсутність талантів у працівників та можливості працевлаштування в середньостроковій/довгостроковій перспективі.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Переконаватися, що цілі навчання включені для майбутніх працівників. - Перевірити існування програм навчання, які допомагають рухатися в майбутньому працевлаштування. 	<p>Програми, що допомагають переходу. (GRI: 404.2).</p>



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!