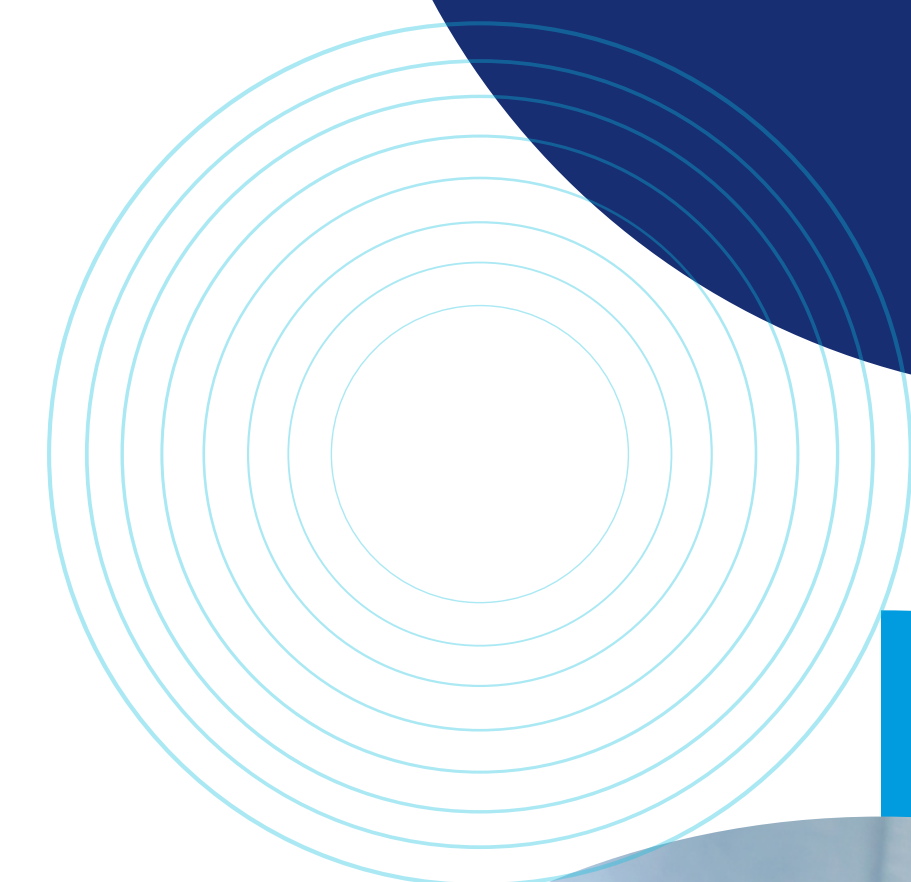


ĐẨY MẠNH YẾU TỐ "XÃ HỘI" TRONG ESG

TÀI LIỆU CƠ BẢN DÀNH CHO CÁC
GIÁM ĐỐC TÀI CHÍNH



ENVIRONMENTAL



SOCIAL



GOVERNANCE

Đây là bản dịch không chính thức do **Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc** tại Việt Nam thực hiện, dưới sự phối hợp của **Hội đồng Doanh nghiệp vì sự Phát triển Bền vững Việt Nam**.
Bản gốc bằng tiếng Anh, được phát triển bởi **Hội đồng Doanh nghiệp Thế giới vì sự Phát triển Bền vững**, có thể được truy cập tại liên kết dưới đây:

This Vietnamese version is an unofficial translation commissioned by **United Nations Development Programme** in Viet Nam, in close coordination with **Vietnam Business Council for Sustainable Development**.

The original English version developed by **World Business Council for Sustainable Development** can be taken from the link below:

[Advancing the S in ESG | WBCSD](#)

Bản dịch từ bản gốc tiếng Anh tại [Advancing the S in ESG | WBCSD](#)

ESG

Đẩy mạnh yếu tố "Xã hội" trong ESG

Tài liệu cơ bản dành cho các
Giám đốc Tài chính (CFO)



Giới thiệu

Các chương trình kinh doanh đang dành nhiều ưu tiên hơn cho các vấn đề xã hội, một phần tới từ việc ngày càng có nhiều bằng chứng cho thấy các doanh nghiệp phải đối mặt với những tổn thất hoạt động, tổn thất về danh tiếng và tài chính do không giải quyết được các vấn đề về chi phí và rủi ro xảy ra bên ngoài liên quan tới người lao động, cộng đồng và người tiêu dùng. Hơn nữa, nhận thức về việc bất bình đẳng là một rủi ro hệ thống ảnh hưởng tới khả năng phục hồi của hoạt động kinh doanh, chuỗi giá trị và mô hình kinh doanh cũng ngày càng được nâng cao. Đồng thời, các bên liên quan chính bao gồm cơ quan quản lý, nhà đầu tư, khách hàng và xã hội cũng yêu cầu minh bạch hóa thông tin về cách thức chiến lược và hoạt động của doanh nghiệp tác động đến người dân và lợi nhuận như thế nào.

Tài liệu này được xây dựng nhằm hỗ trợ các CFO bắt đầu quá trình tìm hiểu và truyền thông về các kết quả hoạt động xã hội như một phần thiết yếu cần thực hiện ở vai trò và trách nhiệm của họ, đặc biệt là khi các tiêu chuẩn báo cáo và công bố thông tin phát triển trên phạm vi khu vực và toàn cầu.

Trong tương lai, các CFO và nhóm nhân sự của mình sẽ cần phải:

- Hiểu rõ mối liên hệ tương hỗ giữa các tác động mà doanh nghiệp tạo ra cho người dân trong toàn bộ hoạt động, chuỗi giá trị với hiệu quả tài chính của doanh nghiệp.
- Đảm bảo các xem xét về ESG được tích hợp có ý nghĩa vào trong hoạt động quản lý rủi ro doanh nghiệp, hoạt động tuân thủ quy định pháp luật, yêu cầu báo cáo cũng như trong các định hướng chiến lược của CFO báo cáo lên Hội đồng quản trị và TGD.
- Cùng với các nhà đầu tư, cơ quan quản lý và cơ quan thiết lập tiêu chuẩn đưa ra hướng dẫn cách thức đánh giá nội bộ hiệu quả và tiến độ thực hiện của yếu tố Xã hội trong doanh nghiệp cũng như khi được đánh giá bởi các tổ chức độc lập có liên quan.
- Thúc đẩy quá trình tích hợp dữ liệu tài chính và phi tài chính, phân tích, ra quyết định và báo cáo của doanh nghiệp theo hướng đáp ứng các tiêu chuẩn quốc tế và khu vực, bao gồm các tiêu chuẩn liên quan đến việc công bố thông tin xã hội như Tiêu chuẩn báo cáo phát triển bền vững Châu Âu.

Tài liệu này được chia thành hai phần:

PHẦN 1

Định nghĩa yếu tố “Xã hội”

Tổng quan về **nội dung bao hàm, người có liên quan** và **cách thức thiết lập** hiệu quả hoạt động về mặt xã hội của doanh nghiệp trong các tiêu chuẩn quốc tế và hiện được phản ánh trong các khuôn khổ và quy định báo cáo toàn cầu mới như thế nào.

PHẦN 2

Đo lường các chỉ số, dữ liệu quan trọng

Đánh giá của CFO về những thách thức hiện tại và các lĩnh vực có cơ hội để thúc đẩy đo lường các hoạt động và kết quả xã hội.

Các CFO có một vị trí riêng để định nghĩa lại vai trò lãnh đạo trong kinh doanh và tài chính. Mạng lưới CFO của WBCSD giúp các CFOs:

1. Định hình đối thoại và bối cảnh xung quanh những kỳ vọng và động lực thay đổi hiệu quả hoạt động, bao gồm các biện pháp và quy định về “Xã hội”.
2. Làm việc với các nhà đầu tư để thay đổi hệ thống.
3. Tiếp cận các công cụ và nguồn lực cần thiết để hiện thực hóa lợi ích và mối quan tâm của các bên liên quan

Shift

WBCSD trân trọng cảm ơn Shift vì sự hỗ trợ trong quá trình xây dựng tài liệu này. Shift là một tổ chức phi lợi nhuận, hoạt động theo sứ mệnh, có đội ngũ chuyên gia toàn cầu làm việc với các doanh nghiệp, tổ chức tài chính và các cơ quan thiết lập tiêu chuẩn để xây dựng thế giới nơi hoạt động kinh doanh được thực hiện với sự tôn trọng phẩm giá của con người. WBCSD trân trọng cảm ơn các thành viên nhóm làm việc CFO Network “S” trong ESG vì những đóng góp của họ cho dự án này.



Các giám đốc tài chính có khả năng đánh giá rủi ro rất tốt, bao gồm các rủi ro trực tiếp liên quan tới nguồn vốn con người. Có những giai đoạn, doanh nghiệp của tôi đã tìm cách phát triển sâu các năng lực phát hiện, đánh giá và giải quyết các vấn đề xã hội bên ngoài trong chuỗi cung ứng của mình. Tiếp tục duy trì công việc này là điều cốt lõi để xây dựng một mô hình kinh doanh bền vững có thể hoạt động tốt trong bối cảnh xã hội, chính trị và kinh tế có nhiều biến động.

Thành viên Mạng lưới CFO, Mạng lưới CFO của WBSCD



Các mối quan hệ “chất lượng” với nhân viên, nhân viên hợp đồng và cộng đồng địa phương là yếu tố quyết định chiến lược kinh doanh của chúng tôi có thành công hay không. Những mối quan hệ này sẽ bị tổn hại nếu chúng tôi không tránh được những tác động tiêu cực đến cuộc sống của người dân. Do đó, hiệu quả hoạt động xã hội tốt là một yêu cầu bắt buộc đối với doanh nghiệp, không chỉ là một điều tốt nên làm.

Ủy ban Kinh doanh giải quyết bất bình đẳng



Bất bình đẳng làm suy yếu phẩm giá con người và tiến bộ xã hội. Nó cũng ảnh hưởng đến hiệu suất kinh doanh, hạn chế năng suất và đổi mới, làm giảm niềm tin và chi tiêu của người tiêu dùng, gây mất ổn định chuỗi cung ứng, gia tăng sự bất ổn trong môi trường chính trị và pháp lý, đồng thời làm trầm trọng thêm các gián đoạn từ COVID-19 đến biến đổi khí hậu.

Ủy ban Kinh doanh giải quyết bất bình đẳng

BCTI

Định nghĩa yếu tố “Xã hội”

Các nỗ lực báo cáo và quản lý mới nổi liên quan đến khuôn khổ công bố thông tin “xã hội” đang tập trung vào các tiêu chuẩn quốc tế được chấp nhận rộng rãi trên toàn cầu. Các Nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Nhân quyền là khuôn khổ toàn cầu được quy định để giải quyết các tác động của doanh nghiệp tới người dân. Tiêu chuẩn tương tự này được tích hợp vào Hướng dẫn của OECD áp dụng cho các Doanh nghiệp đa quốc gia và đã trở thành chuẩn mực cho các khung quản lý và báo cáo tập trung vào con người trên thế giới. Để biết thêm thông tin, hãy xem bản đồ riêng của WBCSD về quá trình phát triển kể từ năm 2011 và Cổng thông tin Kinh doanh và Nhân quyền của WBCSD.

NỘI DUNG BAO HÀM?

Hiệu quả xã hội của một doanh nghiệp là những ảnh hưởng mà doanh nghiệp đó tác động đến người dân, bao gồm cả ảnh hưởng tích cực và tiêu cực. Các doanh nghiệp nên tập trung nhiều nhất vào:

- Những tác động có liên quan đến **việc doanh nghiệp triển khai mô hình kinh doanh và chiến lược của mình**, nghĩa là cách thức doanh nghiệp tạo ra doanh thu và lợi nhuận.
- Những tác động có **khả năng làm suy yếu phẩm giá cơ bản và sự bình đẳng của mỗi cá nhân**, một ngưỡng được thiết lập theo các tiêu chuẩn nhân quyền quốc tế bao gồm nhiều vấn đề mà các doanh nghiệp đang tìm cách giải quyết



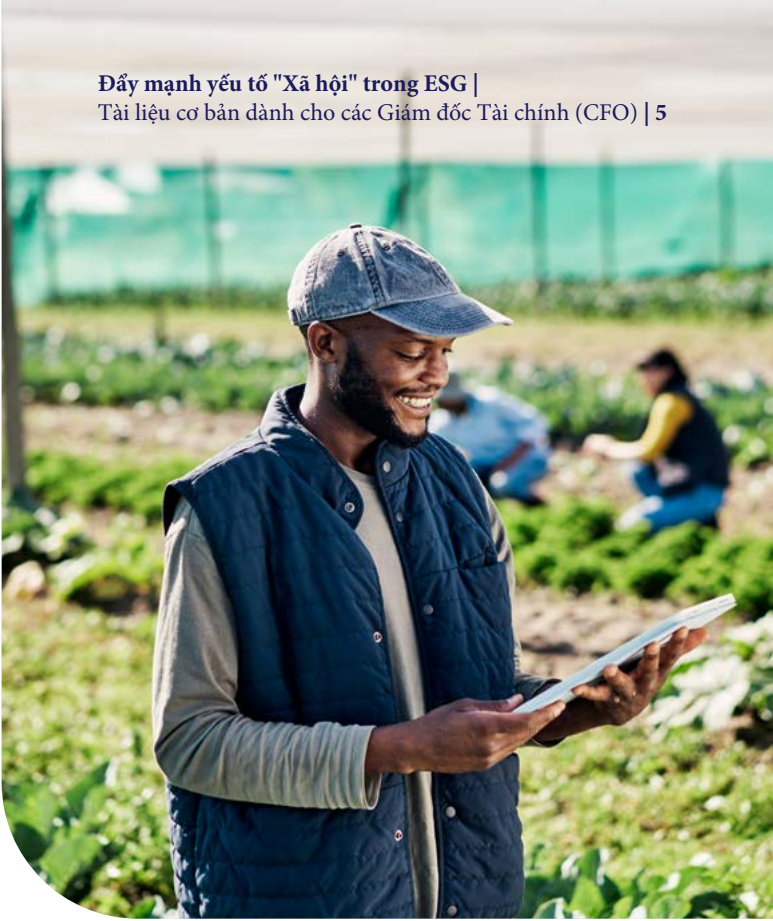
PHẦN 1

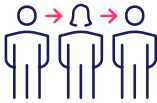
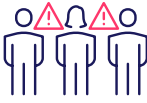
Định nghĩa yếu tố “Xã hội” (tiếp)

NHỮNG NGƯỜI CÓ LIÊN QUAN?

Các bên liên quan bị ảnh hưởng được chia thành 4 nhóm:

- 1. Lực lượng lao động của doanh nghiệp, bao gồm nhưng không giới hạn nhân viên của doanh nghiệp.
- 2. Người lao động trong toàn bộ chuỗi giá trị, bao gồm thượng nguồn và hạ nguồn.
- 3. Các cộng đồng bị ảnh hưởng, dù là cộng đồng địa phương nơi doanh nghiệp hoạt động hay các cộng đồng trong chuỗi giá trị.
- 4. Những người bị ảnh hưởng khi sử dụng sản phẩm và dịch vụ của doanh nghiệp.



 1. Lực lượng lao động	 2. Người lao động trong chuỗi giá trị	 3. Những cộng đồng bị ảnh hưởng	 4. Những người bị ảnh hưởng khi sử dụng sản phẩm cuối cùng
Ví dụ, các tác động liên quan đến: • Đối xử bình đẳng • An toàn nơi làm việc • Sức khỏe tâm thần • Thù lao công bằng • Lao động cưỡng bức • Lao động trẻ em • Tự do lập hội <i>Trong nền kinh tế ngày nay, một cá nhân có thể tham gia lực lượng lao động theo nhiều cách khác nhau, ví dụ thông qua việc làm trực tiếp hoặc gián tiếp (bao gồm việc làm lâu dài, tạm thời và có thời hạn), hoặc với tư cách là nhà thầu, nhân viên đại lý hoặc nhân viên được thuê lại làm việc tại chỗ</i>	Ví dụ, tác động liên quan đến: • Ảnh hưởng đến sinh kế • Tác động liên quan đến đất đai • Tác động đến sức khỏe • Tiếp cận nguồn nước sạch • Phân biệt đối xử (ví dụ, trong tiếp cận việc làm) • Quyền của người dân tại địa phương • Hội hợp hòa bình • An toàn và bảo mật	Ví dụ, tác động liên quan đến: • Không phân biệt đối xử (thiết kế và tiếp cận) • An toàn và bảo mật • Sức khỏe thể chất và tinh thần • Quyền riêng tư • Truy cập thông tin • Phát triển chuyên môn/khả năng được tuyển dụng	
Bức tranh tác động và rủi ro riêng biệt: Vì mỗi doanh nghiệp có mô hình kinh doanh, hoạt động, mối quan hệ trong chuỗi giá trị và môi trường hoạt động riêng nên các doanh nghiệp cần xác định, hiểu và giải quyết những tác động nghiêm trọng nhất tới con người trong hoàn cảnh cụ thể của mình.		Giải quyết những vấn đề bất bình đẳng: Bằng cách giải quyết những tác động này, các doanh nghiệp có thể đóng góp thiết thực vào <u>việc giải quyết các vấn đề bất bình đẳng</u>, mà các nhà lãnh đạo doanh nghiệp và nhà đầu tư ngày càng hiểu rằng đây chính là nguồn rủi ro cũng là cơ hội kinh doanh của họ trong ngắn hạn, trung hạn và dài hạn.	

PHẦN 1

Định nghĩa yếu tố “Xã hội” (tiếp)

CÁCH THỨC THỰC HIỆN ?

Hành động một cách thận trọng để dự báo và giải quyết các rủi ro tới các bên liên quan bị ảnh hưởng.

Các tiêu chuẩn quốc tế kêu gọi các doanh nghiệp xác định và giảm thiểu rủi ro đối với những người có liên quan đến hoạt động và chuỗi giá trị của doanh nghiệp. Các tiêu chuẩn này đặt ra kỳ vọng rõ ràng, đó là các doanh nghiệp phải quan tâm đến **tất cả các tác động thực tế và tiềm ẩn**, có biện pháp khắc phục khi những tác động này gây ra hoặc góp phần gây ra tổn hại thực tế cũng như cập nhật thông tin về tiến độ và những khó khăn gặp phải trong khi thực hiện.

Các tiêu chuẩn quốc tế **mang tính thực tiễn**, nghĩa là các tiêu chuẩn cho phép các doanh nghiệp sắp xếp ưu tiên các hoạt động của mình - trước tiên tập trung vào những rủi ro nghiêm trọng nhất tới con người dù cho chúng nằm ở đâu trong hoạt động hoặc chuỗi giá trị của doanh nghiệp.

Các tiêu chuẩn **hướng đến mục tiêu giải quyết vấn đề**, thừa nhận rằng các doanh nghiệp không kiểm soát được tất cả các yếu tố trong quá trình hoạt động, tuy nhiên doanh nghiệp có thể thực hiện trách nhiệm của mình bằng cách:

- 1) **Đảm bảo các hoạt động của doanh nghiệp không góp phần gây ra vấn đề.** Ví dụ, bằng việc tham gia vào các sáng kiến thúc đẩy các hoạt động thực hành tốt nhất của ngành, các nỗ lực của nhiều bên liên quan để giải quyết các lỗ hổng trong biện pháp bảo vệ pháp lý tại địa phương hoặc các chương trình xây dựng khả năng phục hồi của cộng đồng hoặc người lao động nhằm mục đích giải quyết các hoạt động kinh tế và kinh doanh có thể gây tác động tiêu cực đến cuộc sống của người dân.
- 2) **Sử dụng đòn bẩy hợp tác của doanh nghiệp với các đơn vị khác, bao gồm thông qua hợp tác sáng tạo, để cải thiện kết quả cho những người bị ảnh hưởng.** Ví dụ, bằng cách cập nhật các quy trình vận hành, đưa khuyến nghị, tham vấn của các bên liên quan có nguy cơ bị ảnh hưởng vào quá trình ra quyết định kinh doanh, trang bị cho nhân viên khả năng phát hiện và lên tiếng về các hoạt động kinh doanh khiến cộng đồng gặp rủi ro, quản lý sản phẩm và dịch vụ một cách có trách nhiệm hoặc đảm bảo các hoạt động mua sắm không làm suy yếu quyền lao động trong chuỗi cung ứng

SỰ CẦN TRỌNG TRONG XÁC ĐỊNH VÀ GIẢI QUYẾT RỦI RO VÀ TÁC ĐỘNG XÃ HỘI



Làm việc với các bên liên quan

PHẦN 1 (tiếp)

Kết nối các yếu tố

YẾU TỐ "XÃ HỘI" VÀ CÁC MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG

Bằng cách chủ động giải quyết những rủi ro và tác động nghiêm trọng nhất đối với con người trong toàn bộ các hoạt động và chuỗi giá trị của mình, các doanh nghiệp có khả năng giải quyết những rào cản đáng kể kìm hãm sự phát triển và mang lại những tác động tích cực đến cuộc sống của hàng triệu cá nhân dễ bị tổn thương nhất trong xã hội, góp phần thực hiện tầm nhìn về một xã hội hòa bình và bao trùm, nội dung trọng tâm của các Mục tiêu Phát triển Bền vững. Xem [Cơ hội về Nhân quyền của WBCSD](#) để biết thêm thông tin.

YẾU TỐ "XÃ HỘI" VÀ "MÔI TRƯỜNG"

Ngày càng nhiều người hiểu rằng các doanh nghiệp nên áp dụng các thông lệ tốt nhất về hiệu quả hoạt động xã hội khi triển khai các hoạt động nhằm giải quyết vấn đề biến đổi khí hậu và mất đa dạng sinh học. Ví dụ, các dự án bảo tồn thường cần giải quyết những tác động đến cộng đồng địa phương và các chuỗi cung ứng tái tạo có thể mang đến một loạt các vấn đề phức tạp mới cần xử lý liên quan tới quyền lao động. Việc không áp dụng các thông lệ tốt nhất về hiệu quả hoạt động xã hội sẽ dẫn đến tình trạng thiếu giấy phép xã hội để triển khai các hoạt động như vậy, dẫn đến rủi ro kinh doanh và hạn chế quy mô và tốc độ đạt được các mục tiêu ròng bằng không và ròng dương.

MỘT SỐ HÀNH ĐỘNG XÃ HỘI TÍCH CỰC THƯỜNG NẪM NGOÀI PHẠM VI "XÃ HỘI"

Các doanh nghiệp tác động đến xã hội theo một số phương thức quan trọng khác mà các tiêu chuẩn báo cáo và phần lớn các nhà đầu tư cho rằng các tác động đó nằm ngoài phạm vi "xã hội" trong ESG. Ví dụ:

- Các hoạt động đóng thuế có trách nhiệm cung cấp nguồn kinh phí cho giáo dục, chăm sóc sức khỏe và bảo vệ xã hội là một phần của yếu tố "Quản trị" trong ESG.
- Hoạt động thiện nguyện và hoạt động tình nguyện của nhân viên có thể trở thành những công cụ tuyệt vời mà các doanh nghiệp sử dụng để hỗ trợ cộng đồng địa phương và nâng cao ý thức về mục đích cũng như sự gắn kết của nhân viên với doanh nghiệp, tuy vậy những hoạt động này không phải là nòng cốt trong phân tích "xã hội".



PHẦN 2

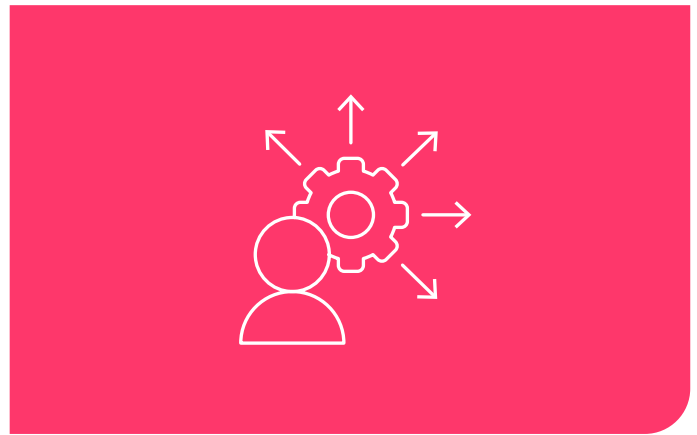
Đo lường những chỉ số, dữ liệu quan trọng Sáu lĩnh vực trọng tâm

Khi đánh giá hiệu quả hoạt động xã hội của doanh nghiệp mình, các CFO cần xác định những chỉ số và số liệu cho phép đưa ra quyết định nội bộ tốt hơn đồng thời cung cấp cái nhìn sâu sắc về hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp tới các nhà đầu tư và các bên liên quan quan trọng khác. Dưới đây là sáu lĩnh vực giúp các CFO theo đuổi mục tiêu này.



Đánh giá hoạt động “xã hội”

1. Tập trung vào các hành động của hội đồng quản trị và các nhà lãnh đạo cấp cao trong việc đưa các cam kết vào hoạt động thực tiễn và văn hóa doanh nghiệp..
2. Xem xét chất lượng của các hành vi xác định và đánh giá rủi ro.
3. Đánh giá xem các hành động này có đang thúc đẩy thay đổi hành vi một cách bền vững hay không

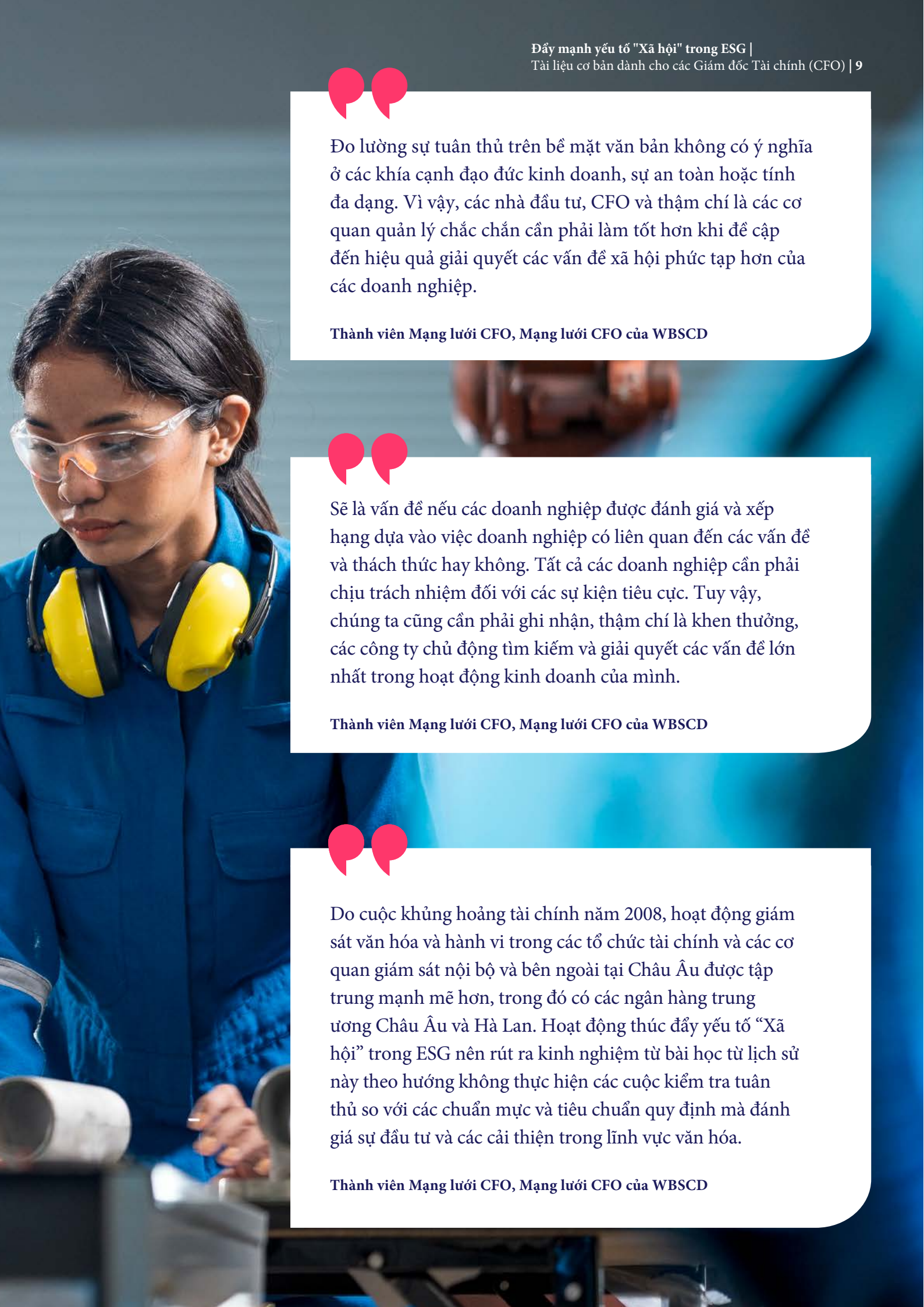


Đánh giá kết quả “xã hội”

4. Đặt ra các mục tiêu và KPI đáp ứng các tiêu chí thiết kế thiết thực và đáng tin cậy.
5. Tập trung vào các số liệu liên quan đến bất bình đẳng khi đánh giá kết quả tại nơi làm việc.
6. Sử dụng dữ liệu về cảm xúc, tâm lý hoặc “tiếng nói” để hiểu rõ hơn về trải nghiệm của các bên liên quan.

Mặc dù khối lượng báo cáo phát triển phi tài chính và bền vững có thể rất lớn, các CFO nên yên tâm rằng lộ trình thực hiện này sẽ tập trung xung quanh các lĩnh vực trọng tâm được nêu dưới đây.

Ví dụ, [Tiêu chuẩn chung của Sáng kiến Báo cáo Toàn cầu](#) và [Tiêu chuẩn Báo cáo phát triển bền vững của Châu Âu](#) bao gồm các yêu cầu đối với các doanh nghiệp trong việc công bố thông tin trong các lĩnh vực về quản trị và các hoạt động đánh giá bốn bên liên quan bị ảnh hưởng được mô tả ở trang 4. Hơn nữa, các lĩnh vực trọng tâm ở trên tương ứng với [khung TCFD](#) bao gồm bốn phần được áp dụng bởi Hội đồng Tiêu chuẩn Phát triển Bền vững Quốc tế trong việc giải quyết các khía cạnh chính về quản trị, chiến lược, quản lý rủi ro, mục tiêu và các chỉ số.



Đo lường sự tuân thủ trên bề mặt văn bản không có ý nghĩa ở các khía cạnh đạo đức kinh doanh, sự an toàn hoặc tính đa dạng. Vì vậy, các nhà đầu tư, CFO và thậm chí là các cơ quan quản lý chắc chắn cần phải làm tốt hơn khi đề cập đến hiệu quả giải quyết các vấn đề xã hội phức tạp hơn của các doanh nghiệp.

Thành viên Mạng lưới CFO, Mạng lưới CFO của WBSCD

Sẽ là vấn đề nếu các doanh nghiệp được đánh giá và xếp hạng dựa vào việc doanh nghiệp có liên quan đến các vấn đề và thách thức hay không. Tất cả các doanh nghiệp cần phải chịu trách nhiệm đối với các sự kiện tiêu cực. Tuy vậy, chúng ta cũng cần phải ghi nhận, thậm chí là khen thưởng, các công ty chủ động tìm kiếm và giải quyết các vấn đề lớn nhất trong hoạt động kinh doanh của mình.

Thành viên Mạng lưới CFO, Mạng lưới CFO của WBSCD

Do cuộc khủng hoảng tài chính năm 2008, hoạt động giám sát văn hóa và hành vi trong các tổ chức tài chính và các cơ quan giám sát nội bộ và bên ngoài tại Châu Âu được tập trung mạnh mẽ hơn, trong đó có các ngân hàng trung ương Châu Âu và Hà Lan. Hoạt động thúc đẩy yếu tố "Xã hội" trong ESG nên rút ra kinh nghiệm từ bài học từ lịch sử này theo hướng không thực hiện các cuộc kiểm tra tuân thủ so với các chuẩn mực và tiêu chuẩn quy định mà đánh giá sự đầu tư và các cải thiện trong lĩnh vực văn hóa.

Thành viên Mạng lưới CFO, Mạng lưới CFO của WBSCD

PHẦN 2 (tiếp)

Đánh giá hoạt động “xã hội”

Thách thức hiện nay: Các nhà đầu tư và các bên liên quan khác dựa quá nhiều vào các chỉ số cung cấp rất ít thông tin chi tiết về phương thức hoạt động thực tế của một doanh nghiệp. Do đó, khi đo lường các chỉ số áp dụng, các doanh nghiệp ít phát triển hơn - và thậm chí là chậm thay đổi - có thể đạt được điểm số cao.

VÍ DỤ:

70% các chỉ số được sử dụng trong phân tích “xã hội” tập trung vào việc doanh nghiệp có áp dụng các chính sách và quy trình nhất định hay không

... nhưng thật khó để nắm được liệu điểm số cao có phải là kết quả đến từ cam kết chiến lược sâu sắc nhằm giải quyết các tác động đến con người hay là các nỗ lực truyền thông với những hoạt động có ý nghĩa thực tiễn hạn chế để hỗ trợ các nỗ lực truyền thông đó. Hoặc có thể chỉ đơn giản là doanh nghiệp đặt trụ sở chính tại một quốc gia nơi pháp luật yêu cầu phải có các chính sách này.

Một chỉ số “xã hội” được sử dụng rộng rãi là tỷ lệ nhà cung cấp hoặc hoạt động có rủi ro lao động cưỡng bức hoặc lao động trẻ em cao ...

... tuy nhiên, việc giảm số lượng của chỉ số này so với những năm trước có thể mang nhiều hàm ý khác nhau: có thể doanh nghiệp đã đạt được một số thành công trong việc giải quyết rủi ro, hoặc có thể doanh nghiệp đã thoái vốn khỏi một hoạt động trong bối cảnh rủi ro cao hoặc đang đầu tư ít nguồn lực hơn vào hoạt động xác định rủi ro. Không thể biết được chi tiết nếu chỉ dựa trên các con số và tỷ lệ phần trăm.

Các chỉ số phổ biến bao gồm các câu hỏi về số lượng hợp đồng mà doanh nghiệp ký kết với các nhà cung cấp hoặc đối tác kinh doanh của mình có bao gồm các điều khoản về nhân quyền hoặc có bao nhiêu vấn đề không tuân thủ đã được phát hiện...

... tuy vậy, không rõ liệu các doanh nghiệp có sử dụng điều này một cách vô ích để chuyển trách nhiệm và rủi ro cho các đối tác kinh doanh của mình hay không, hoặc liệu họ có coi đây là nền tảng để hợp tác với các nhà cung cấp nhằm giải quyết các thách thức hay không.





Khi cùng hợp tác với các nhà đầu tư, các đơn vị thiết lập tiêu chuẩn và nhà cung cấp dữ liệu, các CFO có thể giải quyết thách thức này bằng cách tập trung vào ba lĩnh vực sau:



LĨNH VỰC TRỌNG TÂM SỐ 1

Tập trung vào việc cho thấy hội đồng quản trị và lãnh đạo cấp cao có thực hiện các bước để đưa các cam kết chính sách vào văn hóa doanh nghiệp và vận hành hàng ngày của doanh nghiệp hay không.

- Cách hội đồng quản trị thảo luận về tiến độ và thách thức trong việc giải quyết những tác động nghiêm trọng nhất của doanh nghiệp tới con người có thể cho biết thông tin chi tiết về việc liệu những vấn đề này có phải là nhiệm vụ mà hội đồng quản trị cần xử lý hay không.
- Cách ban lãnh đạo cấp cao xử lý các tình huống mà trong đó mô hình kinh doanh và chiến lược của doanh nghiệp làm gia tăng rủi ro cho con người có thể cho biết thông tin chi tiết về việc liệu các cam kết về nhân quyền thực sự được thực hiện hay chỉ là "tẩy xanh".
- Mức độ mà các nhà lãnh đạo cấp cao trong toàn tổ chức trao quyền cho tất cả nhân viên được lên tiếng báo cáo về những rủi ro tiềm ẩn đối với con người trong toàn bộ các hoạt động và chuỗi giá trị cho thấy cách thức doanh nghiệp đang xây dựng văn hóa gắn kết chứ không phải né tránh rủi ro xã hội.
- Mức độ mà các thúc đẩy của ban lãnh đạo cấp cao và ban điều hành được liên kết phù hợp và không làm suy yếu hành vi có trách nhiệm có thể cung cấp thông tin chi tiết về mức độ thực hiện các hoạt động tôn trọng quyền trên thực tế đang diễn ra như thế nào trên toàn hệ thống doanh nghiệp.

LĨNH VỰC TRỌNG TÂM SỐ 2

Tập trung vào việc báo hiệu chất lượng quy trình nhằm xác định và đánh giá rủi ro liên quan đến con người.

- Nếu doanh nghiệp đánh giá rủi ro đối với con người trên mọi khía cạnh hoạt động và chuỗi giá trị thượng nguồn/hạ nguồn, việc này sẽ cung cấp thông tin chi tiết về mức độ mà doanh nghiệp đang tìm cách xác định những rủi ro nghiêm trọng nhất đối với con người mà ở đó những rủi ro này có khả năng trở thành hoặc sẽ trở thành rủi ro kinh doanh..
- Nếu doanh nghiệp thực hiện các bước để xác định các tình huống trong đó các chỉ tiêu kinh doanh làm giảm động lực tôn trọng quyền con người của nhà cung cấp, điều này sẽ cho thấy mức độ nhận thức của doanh nghiệp về việc các hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp có thể là nguồn rủi ro.
- Mức độ không xem xét đến quan điểm của các bên liên quan bị ảnh hưởng và các chuyên gia đáng tin cậy bị trong việc xác định và ưu tiên rủi ro có thể báo hiệu khả năng doanh nghiệp có thể có điểm mù về nhận biết thông tin.

LĨNH VỰC TRỌNG TÂM SỐ 3

Tập trung vào việc tìm hiểu liệu các hoạt động giải quyết rủi ro liên quan đến con người mà doanh nghiệp đang thực hiện có thúc đẩy những thay đổi cần thiết về hành vi để mang lại kết quả tốt hơn cho cộng đồng hay không.

- Mức độ triển khai đào tạo cho các nhóm kiểm toán nội bộ và yêu cầu đánh giá các biện pháp kiểm soát để giải quyết rủi ro tới con người cung cấp thông tin chi tiết về khả năng giảm thiểu rủi ro một cách phù hợp và hiệu quả.
- Việc doanh nghiệp hợp tác với các doanh nghiệp và các bên liên quan khác để giải quyết nguyên nhân gốc rễ của rủi ro nhân quyền có thể cho thấy liệu doanh nghiệp có đầu tư để thay đổi các động lực căn bản của hoạt động kinh doanh và hành động vượt ra ngoài các mối quan hệ kinh doanh cấp một hay không.
- Liệu doanh nghiệp có theo dõi quá trình điều chỉnh các hoạt động sau các sự cố gây tổn hại thực tế mà doanh nghiệp đã góp phần gây ra hay không có thể cho thấy liệu doanh nghiệp có xu hướng rút kinh nghiệm từ những thiếu sót hoặc thất bại hay không.

PHẦN 2 (tiếp)

Đánh giá kết quả “xã hội”

Thách thức hiện nay: Các doanh nghiệp, nhà đầu tư và các bên liên quan khác hiện đang dựa vào các chỉ số gián tiếp kém sức nặng để đo lường kết quả hoặc tác động. Điều này là do cần tới nhiều nỗ lực hơn nữa để phát triển các phương pháp chuẩn hóa nhằm đo lường và so sánh những đóng góp của các doanh nghiệp trong việc cải thiện kết quả mang lại cho người dân một cách có ý nghĩa trong nhiều bối cảnh khác nhau.

VÍ DỤ:

Tỷ lệ phần trăm và số lượng khiếu nại từ cộng đồng được giải quyết cung cấp thông tin định lượng ...

... nhưng không cung cấp thông tin chi tiết về việc liệu quy trình khiếu nại và kết quả giải quyết có thỏa đáng hay không từ góc nhìn của các thành viên cộng đồng bị ảnh hưởng.

Những chỉ số gây tranh cãi tập trung vào các cáo buộc công khai chiếm phần lớn trong một số phân tích “xã hội” ...

... nhưng nếu không có thêm bối cảnh, sẽ khó để biết liệu những cải thiện trong các lĩnh vực này có phải là kết quả tích cực của việc doanh nghiệp tránh bị giám sát hay đây là tín hiệu chính xác phản ánh những nỗ lực khắc phục tác động tiêu cực của doanh nghiệp. Hơn nữa, một sự cố tiêu cực trong một hoạt động hoặc một phần của chuỗi giá trị không phải lúc nào cũng phản ánh hiệu quả hoạt động xã hội nói chung của doanh nghiệp chưa tốt.

Các chỉ số rủi ro kinh doanh đã được thiết lập như thời gian nghỉ do thương tích, tình trạng nghỉ việc của nhân viên hoặc tổn thất tài chính do các thủ tục pháp lý liên quan đến quấy rối/phân biệt đối xử...

... không đề cập đến trải nghiệm và phúc lợi của người lao động và nếu bị lợi dụng, nó có thể che khuất trải nghiệm thực tế của người lao động.

Khi những con số "xấu" có thể là tin tốt

Khi đặt ra ưu tiên và mục tiêu mới xung quanh hiệu quả giải quyết khiếu nại, một doanh nghiệp có thể quan sát thấy sự gia tăng đột biến số lượng các khiếu nại chưa được giải quyết. Các nhà lãnh đạo doanh nghiệp cần thực hiện các hành động để hiểu rõ nguyên nhân gốc rễ của vấn đề này. Các thực hành chưa chuẩn chỉnh của doanh nghiệp có phải là nguyên nhân hay sự gia tăng số lượng khiếu nại chưa giải quyết là kết quả tích cực đến từ hoạt động phối hợp tốt hơn khiến các khiếu nại được đưa ra và ghi nhận nhiều hơn? Các tình huống tương tự có thể diễn ra với nhiều tác động xã hội khác nhau, chẳng hạn như quấy rối tình dục tại các địa điểm khai thác mỏ hoặc lao động cưỡng bức trong chuỗi cung ứng. Điều quan trọng là các CFO phải áp dụng cùng một tư duy phân biện khi diễn giải dữ liệu "Xã hội" như cách họ làm với thông tin tài chính.





Thông qua hợp tác với các nhà đầu tư, các đơn vị thiết lập tiêu chuẩn và nhà cung cấp dữ liệu, các CFO có thể giải quyết thách thức này bằng cách tập trung vào ba lĩnh vực sau:

LĨNH VỰC TRỌNG TÂM SỐ 4:

Tập trung vào các mục tiêu và KPI “xã hội” đánh giá kết quả mang lại cho người dân một cách đáng tin cậy thông qua các tiêu chí chất lượng chính.

Việc tập trung vào những tiêu chí hỗ trợ các mục tiêu thiết thực, phù hợp có thể giúp đảm bảo rằng doanh nghiệp đo lường và báo cáo tiến độ của các vấn đề quan trọng và có ý nghĩa phù hợp với bối cảnh riêng của tổ chức. Tiêu chí chất lượng của các chỉ tiêu và KPI “xã hội” tốt có thể bao gồm:

- Doanh nghiệp xây dựng các chỉ tiêu và KPI về giải quyết những rủi ro nghiêm trọng nhất tới con người trên khắp các hoạt động và chuỗi giá trị của mình.
- Các chỉ tiêu và KPI hỗ trợ có thể cung cấp thông tin chi tiết về đóng góp của doanh nghiệp trong việc giải quyết bất bình đẳng bằng cách cho phép phân tích kết quả đạt được đối với những người dễ bị tổn thương nhất hoặc luôn bị yếu thế và so sánh kết quả đó với các chuẩn mực đáng tin cậy.
- Các chỉ tiêu đặt ra có thể là **thước đo kết quả trực tiếp** tới con người hoặc là **thước đo tiến độ giải quyết các nguyên nhân gốc rễ gây ra rủi ro** cho con người (ví dụ: các chỉ tiêu phản ánh việc đạt được các hoạt động mua sắm tôn trọng nhân quyền, loại trừ các đơn vị tuyển dụng lao động bóc lột hoặc cải thiện luật bảo vệ quyền của người dân địa phương).
- Các chỉ tiêu được hỗ trợ bằng các KPI cho phép đánh giá tiến độ và những hạn chế gặp phải.
- Việc thiết kế các mục tiêu và KPI có sự tham vấn của các chuyên gia và các bên liên quan.

LĨNH VỰC TRỌNG TÂM SỐ 5:

Tập trung vào một số ít chỉ số định lượng về lực lượng lao động để hiểu rõ hơn doanh nghiệp đang tác động tới những vấn đề bất bình đẳng trong hoạt động của mình như thế nào.

Khi đại dịch COVID-19 xảy ra, giới chính trị, doanh nghiệp và nhà đầu tư đã thực sự chú ý tới các vấn đề bất bình đẳng, bao gồm cả trải nghiệm của nhân viên và người lao động trong các tình huống dễ bị tổn thương. Mỗi doanh nghiệp đều có thể làm trầm trọng thêm hoặc giải quyết bất bình đẳng trong phạm vi nhân sự của mình, vì vậy đây là một lĩnh vực mà về nguyên tắc, các số liệu chuẩn hóa và có thể so sánh được có thể được thống nhất áp dụng.

Những hoạt động hiện tại và mở rộng về các dữ liệu tại nơi làm việc, đặc biệt là **Sáng kiến công bố thông tin lao động do nhà đầu tư chủ trì thực hiện**, là cơ sở hữu ích để mở rộng áp dụng. Các ví dụ bao gồm:

- Dữ liệu về thành phần trong lực lượng lao động, ví dụ như về cân bằng giới tính hoặc tỷ lệ lao động làm việc theo hợp đồng có điều kiện.
- Dữ liệu về mức lương và khoảng cách lương, ví dụ, tỷ lệ lương của CEO và lương trung bình của nhân viên, khoảng cách lương theo giới tính hoặc mức lương được chi trả so với mức lương đủ sống.
- Các dữ liệu liên quan tới tiếng nói và đại diện cho người lao động, ví dụ: tỷ lệ người lao động được bảo vệ trong thỏa thuận thương lượng tập thể.

LĨNH VỰC TRỌNG TÂM SỐ 6:

Tập trung vào việc sử dụng dữ liệu định tính được chuyển thành các chỉ số rõ ràng về trải nghiệm của các bên liên quan bị ảnh hưởng.

Dữ liệu về tâm lý của nhân viên và người tiêu dùng được sử dụng rộng rãi như một nguồn thông tin kinh doanh để cung cấp thông tin xây dựng chiến lược, ra quyết định và các khía cạnh vô hình về giá trị của doanh nghiệp. Có một cơ hội chưa được khai thác liên quan tới việc áp dụng các phương pháp tương tự nhằm **tìm hiểu trải nghiệm của người lao động trong chuỗi giá trị, cộng đồng bị ảnh hưởng và người tiêu dùng có thể bị rủi ro**.

Các doanh nghiệp đã và đang thực hiện những đổi mới trong lĩnh vực này. Ví dụ:

- **Nike** đã làm việc với các nhà cung cấp trong hệ thống triển khai Khảo sát phúc lợi của người lao động tại 64 nhà máy ở 13 quốc gia, tiếp cận 385.000 công nhân. Khảo sát hiện được cung cấp miễn phí cho các doanh nghiệp khác sử dụng.
- Doanh nghiệp khai thác mỏ **Gold Fields** của Nam Phi sử dụng các chỉ số liên quan đến tín nhiệm, sự hỗ trợ và sự phù hợp về lợi ích để đánh giá chất lượng mối quan hệ của doanh nghiệp với cộng đồng địa phương

Phương pháp đo lường yếu tố “Xã hội”

Các doanh nghiệp và nhiều tổ chức chuyên gia khác nhau trong nhiều lĩnh vực đang thử nghiệm cách thiết kế các chỉ số và thậm chí đánh giá giá trị của các tác động mà doanh nghiệp tạo ra đối với người dân và xã hội nói chung theo phương pháp định lượng, bao gồm tài chính. Các ví dụ đáng chú ý bao gồm hướng dẫn và công cụ từ **Capitals Coalition**, sáng kiến Phúc lợi, Bao trùm, Bền vững và Cơ hội Bình đẳng (WISE) của OECD, **Giá trị xã hội quốc tế**, **Liên minh cân bằng giá trị**, phương pháp đo lường và quản lý tác động tổng thể của PWC và Công cụ thiết kế chỉ số của Shift.

Các bên liên quan còn phải làm nhiều việc để thống nhất những lợi ích riêng của các phương pháp luận mà doanh nghiệp có thể sử dụng, tuy nhiên điểm chung giữa các bên là sự công nhận rằng doanh nghiệp có thể tác động đến cả bốn nhóm bên liên quan được nêu trong bài viết này và nhu cầu **sử dụng các chỉ số và số liệu xuyên suốt "các cách thức tạo tác động" hoặc "lý thuyết thay đổi" để các chỉ số đo lường tập trung ít hơn đáng kể vào các hoạt động kinh doanh và kết quả ngắn hạn của chúng, và nhiều hơn nữa vào sự thay đổi hành vi, kết quả và tác động.**



Hiểu được hiệu quả hoạt động xã hội mà doanh nghiệp của bạn đạt được

Những câu hỏi đầu tiên mà Các giám đốc tài chính cần hỏi chính mình

1

Doanh nghiệp của tôi có xem xét toàn bộ hoạt động và chuỗi giá trị để đảm bảo doanh nghiệp nhận thức được các tác động đến nhân quyền, đặc biệt là những tác động làm trầm trọng thêm bất bình đẳng hay không? Chúng ta có hiểu những vấn đề này có thể liên quan đến rủi ro hoặc cơ hội kinh doanh như thế nào không?

2

Chúng ta có đang thử nghiệm với những người khác, đặc biệt là các bên liên quan bị ảnh hưởng hoặc đại diện hợp pháp của họ, xem chúng ta có bất kỳ điểm mù hoặc giả định sai lầm nào khiến chúng ta bỏ lỡ điều gì đó không?

3

Chúng ta có các biện pháp kiểm soát cần thiết, văn hóa và mối quan hệ để quản lý rủi ro đối với con người và có thể đóng góp tốt hơn vào kết quả cho các bên liên quan bị ảnh hưởng, giải quyết bất bình đẳng cấp hệ thống và mang lại kết quả tích cực cũng như khả năng phục hồi cho doanh nghiệp hay không?

4

Liệu chức năng kiểm toán nội bộ và các nhà cung cấp dịch vụ đảm bảo bên ngoài của chúng tôi có đủ chuyên môn cần thiết để thực hiện đánh giá này không?

5

Chúng ta có đang thu thập thông tin định lượng và định tính cần thiết để đánh giá hiệu quả các hoạt động thực hiện hay không? Những thông tin chúng ta có được đưa vào quá trình ra quyết định như thế nào?

6

Hiệu quả hoạt động xã hội của doanh nghiệp tác động như thế nào đến quá trình thực hiện chiến lược kinh doanh của chúng ta? Chiến lược kinh doanh của chúng ta tác động như thế nào đến khả năng cải thiện hiệu quả hoạt động xã hội của doanh nghiệp?

Tài liệu này là kết quả đến từ các nỗ lực hợp tác giữa WBCSD, Shift và các doanh nghiệp thành viên. Tài liệu hướng dẫn này không nhất thiết phản ánh quan điểm của tất cả các thành viên. Ấn phẩm này tuân thủ các hướng dẫn về khả năng truy cập của ADA.

WBCSD là một tổ chức toàn cầu được chủ trì bởi các Tổng Giám đốc đến từ hơn 200 doanh nghiệp hàng đầu cùng nhau hợp tác để đẩy nhanh quá trình chuyển đổi sang một thế giới bền vững. Chúng tôi hỗ trợ các doanh nghiệp thành viên phát triển thành công và bền vững hơn bằng cách tập trung vào tác động tích cực tối đa mang lại cho các cổ đông, môi trường và xã hội.

Các doanh nghiệp thành viên của chúng tôi đến từ mọi lĩnh vực kinh doanh và tất cả các nền kinh tế lớn, đại diện cho tổng doanh thu hơn 8,5 nghìn tỷ đô la Mỹ và 19 triệu nhân viên. Mạng lưới toàn cầu của WBCSD gồm gần 70 hội đồng kinh doanh quốc gia mang lại cho các thành viên phạm vi tiếp cận không giới hạn trên toàn cầu.

Shift



Kể từ năm 1995, WBCSD đã có vị thế riêng để làm việc với các doanh nghiệp thành viên dọc theo và xuyên suốt chuỗi giá trị nhằm cung cấp các giải pháp kinh doanh có tác động đến các vấn đề phát triển bền vững đầy thách thức nhất.

Cùng với nhau, chúng tôi đại diện cho tiếng nói đi đầu trong hoạt động kinh doanh vì sự bền vững: đoàn kết bởi tầm nhìn về một thế giới nơi hơn 9 tỷ người đều có cuộc sống tốt đẹp trên phạm vi trái đất vào năm 2050.

www.wbcsd.org

Theo dõi chúng tôi trên [Twitter](#) và [LinkedIn](#).

