



សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

Université Royale de Droit et des Sciences Economiques

Royal University of Law and Economics

១៩៩៩

របាយការណ៍កម្មសិក្សាបញ្ចប់ការសិក្សា

វិធីសាស្ត្រនៃការធ្វើសវនកម្ម

ស្រាវជ្រាវចាប់ពីថ្ងៃទី ២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២១ ដល់ថ្ងៃទី ២៥ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០២១

រៀបរៀងដោយ

និស្សិតឈ្មោះ: សន វិសាល

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ

លោក ស សុភាព

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ បរិញ្ញាបត្រ បរិញ្ញាបត្រ និង បរិញ្ញាបត្រ

ជំនាន់ទី ១៤

ឆ្នាំចូលសិក្សា

២០១៧

ឆ្នាំសរសេររបាយការណ៍ ២០២១

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

នាងខ្ញុំឈ្មោះ **សន វិសាល** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ឆ្នាំទី៤ ជំនាន់ទី១៤ ក្រុម B4C3 ផ្នែកធនាគារ និង ហិរញ្ញវត្ថុ ឆ្នាំសិក្សា ២០២០-២០២១ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច នាងខ្ញុំ សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រៅជ្រះចំពោះ ដែលមានជាអាទិ៍៖

លោកឪពុក និង អ្នកម្តាយ ដែលបានផ្តល់កំណើត ការលះបង់យ៉ាងធំធេងដែលពុំអាចគណនាបាន ការយោគយល់ដោយឥតដែនកំណត់ ក្នុងការចិញ្ចឹមកូនប្រកបដោយព្រហ្មវិហារធម៌ គឺមេត្តា ករុណា មុទិតា ឧបេក្ខា ជាធម៌សម្រាប់បោះព្រំកូនជានិរន្តរ៍ ឱ្យកូនបានជួបតែសេចក្តីសុខសប្បាយទាំងផ្លូវកាយ ទាំងផ្លូវចិត្ត និង សេចក្តីចម្រើនគ្រប់ប្រការ។ ជាពិសេស សូមឧទ្ទិសជូន កុង ម៉ា ដែលបានសាបព្រោះចៅស្រីដោយព្រហ្មវិហារធម៌ ដ៏រស់រវើក ព្រមទាំងចិញ្ចឹមបីបឋម ថ្នាក់ថ្នម ថែរក្សា ទំនុកបំរុង អប់រំតាមសីលធម៌ ទំនៀមទំលាប់ និងវប្បធម៌ជាតិ។ មិនភ្លេចនោះទេ លោកពូ អ្នកមីង បង ប្អូន សាច់ញាតិទាំងឡាយ ដែលបានលើកទឹកចិត្ត តែងតែផ្តល់នូវក្តី ស្រឡាញ់ចំពោះ ក្មួយស្រី ប្អូនស្រី បងស្រីម្នាក់នេះ។

ឯកឧត្តមសាកលវិទ្យាធិការ សាកលវិទ្យាធិការរង លោក លោកស្រីព្រឹទ្ធបុរស ព្រឹទ្ធបុរសរង សាស្ត្រាចារ្យ គ្រប់មុខវិជ្ជា រួមទាំងបុគ្គលិកគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ទាំងអស់ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រ សេដ្ឋកិច្ច ដែលខិតខំប្រឹងប្រែងអស់ពីកម្លាំងកាយចិត្តក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីសិក្សាសម្រាប់និស្សិតគ្រប់រូប រួមមាន ការបណ្តុះបណ្តាលទាំងជំនាញរឹង ជំនាញទន់ ភាពជាអ្នកដឹកនាំប្រកបដោយសីលធម៌ សុជីវធម៌ ដើម្បីឱ្យនិស្សិត គ្រប់រូបទទួលបានជោគជ័យក្នុងការបញ្ចប់ការសិក្សា និងនៅក្នុងជីវិតផងដែរ។

លោកសាស្ត្រាចារ្យ ស សុភាព ដែលបានចំណាយពេលដ៏មានតម្លៃរបស់លោកសាស្ត្រាចារ្យ ទោះបីជា លោកសាស្ត្រាចារ្យមានភាពមហាញ្ជីក រួមផ្សំជាមួយនឹងស្ថានភាពកូរីដ១៩តានតឹងយ៉ាងណាក្តី លោកសាស្ត្រាចារ្យ តែងតែរកពេលវេលាសម្រាប់អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវម្នាក់នេះ។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ សូមថ្លែងអំណរគុណអស់ពីដួង ចិត្ត ដែលលោកសាស្ត្រាចារ្យ បានណែនាំ អប់រំ កែតម្រូវរាល់ចំណុចខ្វះខាត ផ្តល់ចំណេះដឹងក្នុងការរៀបរៀង របាយការណ៍សិក្សា និងចែករំលែកបទពិសោធន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ដើម្បីឲ្យដំណើរការសរសេររបាយការណ៍សិក្សា ប្រកបដោយភាពរលូន និងទទួលបានលទ្ធផលគួរជាទីគាប់ចិត្តក្នុងការបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ។

លោក លោកស្រីថ្នាក់ដឹកនាំរបស់ក្រុមហ៊ុន EY និងបុគ្គលិករៀបចំរៀង ដែលបានអនុញ្ញាតឱ្យរូបនាងខ្ញុំចុះ កម្មសិក្សា ផ្តល់នូវបទសម្ភាសន៍ជាការពិភាក្សា ការពន្យល់ណែនាំ និងស្រាយរាល់ចម្ងល់ទាំងឡាយដែលបាន សាកសួរសម្រាប់ចងក្រងរបាយការណ៍សិក្សាមួយនេះឡើង។

លោក លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ និងវៀមច្បងគ្រប់ជំនាន់ ដែលបានតាក់តែងឯកសារជាសៀវភៅបន្ទាប់
ទុកជាឯកសារ ជាជំនួយសម្រាប់និស្សិតជំនាន់ក្រោយដូចជាបន្ទាប់នាងខ្ញុំ ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវវិភាគទិន្នន័យ និង
ជាអំណះអំណាងសម្រាប់ការចងក្រងរបាយការណ៍សិក្សាមួយនេះឡើង។

មិត្តភក្តិរួមថ្នាក់ មិត្តភក្តិរួមជំនាន់ កល្យាណមិត្តទាំងឡាយ ដែលបានលើកទឹកចិត្ត ផ្តល់យោបល់ល្អៗក៏
ដូចជាការចូលរួមអបអរសាទរដោយភក្តីភាព។

ជាចុងក្រោយនេះ នាងខ្ញុំសូមប្រសិទ្ធពរជ័យជូនដល់ លោកអ្នកមានគុណទាំងឡាយ សូមឱ្យជួបតែ
សិរីមង្គល វិបុលសុខ ជៀសផុតពីជំងឺកូវីត១៩ និង សូមទទួលបាននូវពុទ្ធពរទាំងបួនប្រការគឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ
ពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

អារម្ភកថា

សៀវភៅនេះជាកម្រងរបាយការណ៍កម្មសិក្សា ដែលអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវរៀបរៀងឡើងក្នុងគោលបំណង ចម្បងគឺ ដើម្បីបញ្ចប់ការសិក្សាកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ ពីសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ផ្នែកវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច បរិញ្ញាបត្រធនាគារ និងហិរញ្ញវត្ថុ ដោយមានការណែនាំពីលោកសាស្ត្រាចារ្យ **ស សុភាព**។

នៅក្នុងកំឡុងពេលសិក្សាឆ្នាំទី៤ ឆមាសទី១ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវមានចំណាប់អារម្មណ៍យ៉ាងខ្លាំងទៅលើ មុខវិជ្ជា **គោលការណ៍សវនកម្ម (Principle of Auditing)** រួមផ្សំជាមួយនឹង រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានដាក់ចេញ **"យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ-ដំណាក់កាលទី៤"** នៅក្នុងនីតិកាលទី៦នៃរដ្ឋសភាដែលចាប់ផ្តើមក្នុងឆ្នាំ២០១៨ ដើម្បី **កំណើន ការងារ សមធម៌ និងប្រសិទ្ធភាព** ដែលយុទ្ធសាស្ត្រនេះបានចង្អុលយ៉ាងច្បាស់អំពីភាពចាំបាច់ក្នុងការ ត្រៀមខ្លួន ដើម្បីចាប់យកសេដ្ឋកិច្ចឌីជីថល និងឆ្លើយតបទៅនឹង **"បដិវត្តន៍ឧស្សាហកម្មទី ៤"** ក្នុងគោលបំណង ទាញយកប្រយោជន៍ពីភាពរីកចម្រើននៃបច្ចេកវិទ្យា។ កត្តានេះហើយជាមូលហេតុបណ្តាលឲ្យអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ សម្រេចចិត្តសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើប្រធានបទ **វិធីសាស្ត្រនៃការធ្វើសវនកម្ម**។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានជ្រើសរើស យកក្រុមហ៊ុន EY ក្នុងការចុះកម្មសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើប្រធានបទនេះ ដោយមើលឃើញថា ក្រុមហ៊ុន EY គឺជា ក្រុមហ៊ុនលំដាប់អន្តរជាតិមួយ ដែលមានសក្តានុពល មានភាពលេចធ្លោទៅលើប្រព័ន្ធឌីជីថល និងដើរទាន់គ្រប់ យុគសម័យកាល។

អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវមានសេចក្តីសោមនស្សរីករាយណាស់ ចំពោះបទពិសោធន៍ដំបូងក្នុងការរៀបរៀងសៀវភៅ មួយក្បាលនេះឡើងរួមមាន ការលំបាកបន្តិចបន្តួចដែលនាំមកនូវជាមេរៀន និងជាអនុស្សាវរីយ៍ដ៏ល្អនៃទំព័រចុង ក្រោយក្នុងនាមជានិស្សិតបរិញ្ញាបត្រ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវជឿជាក់ថាកម្រងកិច្ចការដែលបាន រៀបចំឡើងនេះ ពិតជាមានភាពខ្វះខាតជាមិនខាន មិនថាតិច ឬ ច្រើនដោយជៀសមិនផុតឡើយ។ អាស្រ័យ ហេតុនេះ សូមលោក លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ អ្នកអាន និង មិត្តនិស្សិតទាំងឡាយ មេត្តាអនុគ្រោះ និងជួយផ្តល់នូវ រាល់មតិវិះគន់ទាំងឡាយក្នុងន័យស្ថាបនាដល់អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវដោយក្តីអនុគ្រោះផង។

មាតិកា

ទំព័រ

បញ្ជីអក្សរកាត់.....	v
បញ្ជីតារាង.....	vi
បញ្ជីរូបភាព.....	vii
បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ.....	viii

សេចក្តីផ្តើម

១. បុព្វហេតុនៃការស្រាវជ្រាវ	១
២. ចំណេញបញ្ហា.....	២
៣. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ.....	២
៤. ទំហំ និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ	២
៤.១ ទំហំនៃការស្រាវជ្រាវ.....	២
៤.២ ដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ.....	២
៥. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ	៣
៦. វិធីសាស្ត្រក្នុងការស្រាវជ្រាវ.....	៣
៧. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ	៤

ជំពូកទី១

រំលឹកទ្រឹស្តី

១.១ លក្ខណៈទូទៅនៃសវនកម្ម.....	៦
១.១.១ ប្រវត្តិនៃការកើតសវនកម្ម	៦
១.១.២ និយមន័យសវនកម្ម	៧
១.១.៣ ប្រភេទនៃគោលបំណងសវនកម្ម	៨
១.១.៤ ប្រភេទនៃអង្គភាពសវនកម្ម.....	៩
១.១.៥ គុណសម្បត្តិ និង គុណវិបត្តិនៃការធ្វើសវនកម្ម	១០
១.២ លក្ខណៈទូទៅរបស់សវនករ.....	១១
១.២.១ និយមន័យសវនករ	១១
១.២.២ ប្រភេទសវនករ.....	១១

១.២.៣ ស្តង់ដារទូទៅ	១២
១.២.៣.១ និយមន័យ	១២
១.២.៣.២ ស្តង់ដារអន្តរជាតិ	១២
១.២.៣.៣ ស្តង់ដារនៅកម្ពុជា	១៣
១.២.៣.៤ ទោសប្បញ្ញត្តិនៅកម្ពុជា	១៤
១.២.៤ ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ	១៥
១.២.៤.១ គោលការណ៍មូលដ្ឋានគ្រឹះ	១៥
១.២.៤.២ ការសម្ងាត់	១៦
១.២.៤.៣ សុចរិតភាព ភាពមិនលំអៀង និង ភាពឯករាជ្យ	១៦
១.២.៤.៤ ការគំរាមគំហែងលើគោលការណ៍មូលដ្ឋានគ្រឹះ	១៧
១.២.៥ ភាពខុសគ្នារវាងសវនករផ្ទៃក្នុង និង សវនករផ្ទៃក្រៅ	១៨
១.៣ លក្ខណៈទូទៅកាលប្បវត្តិនៃសវនកម្ម	២០
១.៤ របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ	២២
១.៤.១ និយមន័យរបស់របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ	២២
១.៤.២ ប្រភេទ និង សារៈសំខាន់នៃរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ	២៣
១.៤.៣ មូលហេតុរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុត្រូវធ្វើសវនកម្ម	២៨

ជំពូកទី២

ស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន EY

២.១ ប្រវត្តិនៃការកើតរបស់ក្រុមហ៊ុន EY	៣០
២.២ លក្ខណៈទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន EY	៣២
២.៣ និមិត្តសញ្ញារបស់ក្រុមហ៊ុន	៣២
២.៤ ទីតាំងភូមិសាស្ត្រ	៣៣
២.៥ សេវាកម្ម	៣៦
២.៦ រចនាសម្ព័ន្ធនៃគណៈគ្រប់គ្រង	៣៧
២.៧ ចំណូលរបស់ក្រុមហ៊ុន	៤១

ជំពូកទី៣

វិធីសាស្ត្រក្នុងការធ្វើសវនកម្ម

៣.១ ឧបករណ៍កម្មវិធីប្រើប្រាស់សម្រាប់ធ្វើសវនកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនEY	៤២
៣.១.១ EY Canvas	៤២
៣.១.២ EY Atlas	៤៤
៣.១.៣ EY Helix	៤៤
៣.១.៤ កម្មវិធីបច្ចេកវិទ្យាផ្សេងៗ	៤៤
៣.២ ស្តង់ដារក្នុងការអនុវត្តការងារ	៤៥
៣.២.១ ស្តង់ដារ	៤៥
៣.២.២ ក្រមសីលធម៌ជាសកលរបស់ EY	៤៥
៣.៣ ដំណើរការនៃការធ្វើសវនកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនEY	៥០
៣.៤ វិធីសាស្ត្រនៃការធ្វើសវនកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនEY	៥១
៣.៤.១ ការទទួលយកអតិថិជន	៥១
៣.៤.២ វិធីសាស្ត្រនៃការរៀបចំផែនការសវនកម្ម	៥២
៣.៤.២.១ ការស្វែងយល់ពីក្រុមហ៊ុនសវនកម្ម	៥៣
៣.៤.២.២ ការបង្កើតកម្មវិធីការងារសវនកម្ម	៥៤
៣.៤.២.៣ ការកំណត់ហានិភ័យរបស់សវនកម្ម	៥៥
៣.៤.៣ វិធីសាស្ត្រក្នុងការអនុវត្តសវនកម្ម	៥៦
៣.៤.៣.១ ការស្នើសុំឯកសារ	៥៦
៣.៤.៣.២ ការប្រមូលភស្តុតាងសវនកម្ម	៥៧
៣.៤.៤ ការបញ្ចប់សវនកម្ម	៥៨
៣.៥ វិធីសាស្ត្រក្នុងការគ្រប់គ្រងគុណភាពសវនកម្ម	៦០
៣.៦ ស្ថានភាពសវនកម្មក្នុងសម័យកាលកូរ៉ូដ១៩	៦២
៣.៧ ការវិភាគតាមSWOT	៦៣
៣.៧.១ ភាពខ្លាំង	៦៥
៣.៧.២ ភាពទន់ខ្សោយ	៦៥
៣.៧.៣ ឱកាសភាព	៦៦

៣.៧.៤ ការគំរាមគំហែង	៦៦
---------------------------	----

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន.....	៦៨
---------------------------	----

២. ការផ្តល់អនុសាសន៍	៦៩
---------------------------	----

ឯកសារយោង

ឧបសម្ព័ន្ធ

បញ្ជីអក្សរកាត់

EY: Ernst & Young

ASOSAI: Asia Organization of Supreme Audit Institution (អង្គការអាស៊ីនៃស្ថាប័នកំពូល)

INTOSAI: International Organization of Supreme Audit Institution (អង្គការអន្តរជាតិនៃស្ថាប័នសវនកម្មកំពូល)

IFAC: International Federation of Accountants (សហព័ន្ធគណនេយ្យករអន្តរជាតិ)

NAA: National Audit Authority (អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិ)

អ.ស.ជ: អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិ

SAI: Supreme Audit Institution (វិទ្យាស្ថានសវនកម្មកំពូល)

IAASB: International Auditing and Assurance Standards Board

ISAs: International Standard on Auditing (ស្តង់ដារអន្តរជាតិស្តីពីសវនកម្ម)

ក.ជ.គ: ក្រុមប្រឹក្សាជាតិគណនេយ្យ

វ.គ.ស.ក: វិទ្យាស្ថានគណនេយ្យករជំនាញ និងសវនកម្មជាតិ

ACCA: Association of Chartered Certified Accountants

IESBA: International Ethics Standards Board for Accountants

NBC: National Bank of Cambodia (ធនាគារជាតិនៃកម្ពុជា)

KICPAA: Kampuchea Institute of Certified Public Accountants and Auditors

GDC: General Department of Cambodia (អគ្គនាយកដ្ឋាននៃកម្ពុជា)

EMEIA: Europe, the Middle East, India, and Africa (អឺរ៉ុប មជ្ឈិមបូព៌ា ឥណ្ឌា អាហ្វ្រិក)

FAAS: Financial Accounting Advisory Services (សេវាកម្មប្រឹក្សាគណនេយ្យហិរញ្ញវត្ថុ)

SaT: Strategy and Transactions

CISAs: Cambodian International Standards on Auditing (ស្តង់ដារអន្តរជាតិស្តីពីសវនកម្មនៃកម្ពុជា)

CIFRSs: Cambodian International Financial Reporting Standards

CIFRS for SMEs: CIFRS for Small- and Medium-sized Entities

SAQ: Sustainable Audit Quality (គុណភាពសវនកម្មប្រកបដោយនិរន្តរភាព)

SWOT: Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats

បញ្ជីតារាង

តារាងទី១៖ គំនូសបំព្រួញបង្ហាញពីរចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ	៥
តារាងទី២៖ បង្ហាញពីលក្ខណៈខុសគ្នារវាងសវនករផ្ទៃក្នុង និង សវនករផ្ទៃក្រៅ.....	១៨
តារាងទី៣៖ បង្ហាញពីការប្រៀបធៀប និង ការទទួលខុសត្រូវចំពោះការកែតម្រូវប័ណ្ណនិងកំហុសអចេតនា.....	១៩
តារាងទី៤៖ គំរូរបាយការណ៍នៃស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុ	២៣
តារាងទី៥៖ គំរូរបាយការណ៍លទ្ធផល	២៥
តារាងទី៦៖ គំរូរបាយការណ៍ចរន្តសាច់ប្រាក់.....	២៦
តារាងទី៧៖ គំរូរបាយការណ៍ស្តីពីបម្រែបម្រួលមូលធន.....	២៧
តារាងទី៨៖ របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុដែលត្រូវធ្វើសវនកម្ម.....	២៨
តារាងទី៩៖ រចនាសម្ព័ន្ធក្រុមសវនករ.....	៥៥

បញ្ជីរូបភាព

រូបភាពទី១៖ ស្ថាបនិកក្រុមហ៊ុនEY.....	៣០
រូបភាពទី២៖ និមិត្តសញ្ញារបស់ក្រុមហ៊ុនEY	៣៣
រូបភាពទី៣៖ ឈ្មោះការិយាល័យតាមតំបន់.....	៣៤
រូបភាពទី៤៖ ទីស្នាក់ការកណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន EY	៣៥
រូបភាពទី៥៖ ទីតាំងការិយាល័យEY នៅប្រទេសកម្ពុជា.....	៣៥
រូបភាពទី៦៖ សមាជិក EY Global Executive	៣៨
រូបភាពទី៧៖ សមាជិកតាម Industries	៣៨
រូបភាពទី៨៖ សមាជិក Area and Regional Managing Partners.....	៣៩
រូបភាពទី៩៖ សមាជិក Global Governance Council	៤០
រូបភាពទី១០៖ ប្រាក់ចំណូលតាមតំបន់ និង តាមប្រភេទសេវា	៤១
រូបភាពទី១១៖ គុណភាពសវនកម្មប្រកបដោយនិរន្តរភាព (SAQ).....	៦១
រូបភាពទី១២៖ បង្ហាញពីSWOT.....	៦៤

បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ EY Global Review 2020

ឧបសម្ព័ន្ធទី២៖ EY Global Audit Quality Report 2019

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣៖ EY Global Code of Conduct 2020

ឧបសម្ព័ន្ធទី៤៖ ACCA Code of Ethics and Conduct

ឧបសម្ព័ន្ធទី៥៖ ច្បាប់ស្តីពីសវនកម្មនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ឧបសម្ព័ន្ធទី៦៖ ច្បាប់ស្តីពីគណនេយ្យ និង សវនកម្ម

ឧបសម្ព័ន្ធទី៧៖ ច្បាប់ស្តីពីគណនេយ្យសហគ្រាស សវនកម្មគណនេយ្យសហគ្រាស និង វិជ្ជាជីវៈគណនេយ្យ

ឧបសម្ព័ន្ធទី៨៖ ស្តង់ដារទាក់ទងនឹងសវនកម្ម និង ស្តង់ដារការអះអាងអន្តរជាតិនៃកម្ពុជា

សេចក្តីផ្តើម

សេចក្តីផ្តើម

១. បុព្វហេតុនៃការស្រាវជ្រាវ

ពីរទសវត្សរ៍កន្លងមកនៃសតវត្សរ៍ទី២១ ប្រទេសកម្ពុជាបានរក្សាកំណើនសេដ្ឋកិច្ចខ្ពស់ដែលបានប្រែក្លាយទៅជាប្រទេសដែលមានចំណូលមធ្យមកម្រិតទាបនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៥។ រាជរដ្ឋាភិបាលបានរៀបចំ និងដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការនានា ដើម្បីប្រែក្លាយកម្ពុជាជាប្រទេសមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់។ ជាក់ស្តែងប្រទេសកម្ពុជាទទួលបានវិនិយោគិនពីខាងក្នុង និងខាងក្រៅប្រទេសច្រើន ដែលធ្វើឱ្យស្ទើរគ្រប់វិស័យមានការរីកដុះដាលរួមមាន វិស័យសុខាភិបាល វិស័យអប់រំ វិស័យធនាគារ វិស័យធានារ៉ាប់រង និងវិស័យអចលនទ្រព្យជាដើម។ ដើម្បីឱ្យវិស័យនីមួយៗមានស្ថេរភាព និងដើរទៅមុខជានិរន្តរ៍ តម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនអាជីវកម្មទាំងអស់ ត្រូវមានការគ្រប់គ្រងដំណើរការអាជីវកម្មឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពដោយគួរយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំងបំផុតទៅលើផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ដែលក្រុមហ៊ុនអាជីវកម្មគួរតែធ្វើសវនកម្មទៅលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ។

ចាប់តាំងពី ច្បាប់ស្តីពីសវនកម្មនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានប្រកាសឱ្យប្រើប្រាស់ក្នុងឆ្នាំ២០០០មក សេវាកម្មសវនកម្មមានការរីកចម្រើនគួរឱ្យកត់សម្គាល់។ មិនថាក្រុមហ៊ុនឯកជន ឬក៏ស្ថាប័នរដ្ឋនោះទេ បានរៀបចំខ្លួនចំណាយទៅលើថ្លៃសេវាកម្មសវនកម្ម ដោយស្ថាប័ន និងក្រុមហ៊ុនអាជីវកម្មទាំងអស់ជឿជាក់ថា ការធ្វើសវនកម្មជួយបញ្ចៀសពីការក្លែងបន្លំ និងការបង្កើតកំហុសដោយចេតនាដោយប្រការណាមួយ។ លើសពីនេះទៅទៀតក្រុមហ៊ុនអាជីវកម្មនឹងទទួលបាននូវអនុសាសន៍ល្អៗពីសំណាក់ក្រុមសវនកម្ម ដើម្បីកែលម្អ និងអភិវឌ្ឍអាជីវកម្មរបស់ខ្លួនឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរជាដើម។ ក្នុងឆ្នាំ២០២១ នៅប្រទេសកម្ពុជាមានក្រុមហ៊ុនផ្តល់សេវាកម្មសវនកម្មជាច្រើន តែក្រុមហ៊ុននីមួយៗមានវិធីសាស្ត្ររៀងៗខ្លួនក្នុងការបំពេញការងារសវនកម្ម។ មួយវិញទៀត តាមច្បាប់ក្រុមហ៊ុនទាំងនោះ តម្រូវឱ្យចុះឈ្មោះជាសមាជិកKICPAA ទើបមានសិទ្ធិផ្តល់សេវាកម្មនេះបាន។ ក្រុមហ៊ុនEY បានចូលជាសមាជិកKICPAAរួចជាស្រេច និងបាននាំមកនូវវិធីសាស្ត្រដ៏សំបូរបែបរួមមានប្រព័ន្ធខ្ចីដីថលដែលប្រកបដោយគុណភាព តម្លាភាព និងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការធ្វើសវនកម្ម។

ហេតុដូច្នេះហើយ ប្រធានបទ **វិធីសាស្ត្រនៃការធ្វើសវនកម្ម** ត្រូវបានជ្រើសរើសមកធ្វើជារបាយការណ៍បញ្ចប់កម្មសិក្សា ដោយធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវនៅក្រុមហ៊ុនEYដែលមានទីតាំងការិយាល័យនៅប្រទេសកម្ពុជាក្នុងគោលបំណងដើម្បីទទួលបានចំណេះដឹងបន្ថែមឱ្យកាន់តែស៊ីជម្រៅ បន្ទាប់មកចងក្រងរក្សាទុកជាឯកសារសម្រាប់បុគ្គលដែលមានទស្សនៈចង់យល់ដឹងពីសវនកម្មនេះផងដែរ។

២. បំណោទបញ្ជី

ការធ្វើសវនកម្មពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់ក្រុមហ៊ុនអាជីវកម្មនីមួយៗ សម្រាប់ទាក់ទាញវិនិយោគិន បំពេញតាមតម្រូវការច្បាប់ និងជួយធ្វើឱ្យដំណើរការអាជីវកម្មប្រព្រឹត្តិទៅដោយមាននិរន្តរភាពជាដើមដែលជាកត្តាធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនអាជីវកម្មមួយចំនួនធំបានចំណាយថវិកាជាច្រើនទៅលើការធ្វើសវនកម្ម។

ហេតុដូច្នេះហើយ ទើបធ្វើឱ្យអ្នកស្រាវជ្រាវជ្រើសរើសក្រុមហ៊ុនEY ក្នុងការចុះកម្មសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើប្រធានបទខាងលើ ដើម្បីធ្វើការសិក្សានិងស្វែងយល់ថា តើវិធីសាស្ត្រនៃការធ្វើសវនកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនEY មានដំណើរការប្រព្រឹត្តទៅយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ ដែលក្រុមហ៊ុនអាជីវកម្មគួរជ្រើសរើសយកក្រុមហ៊ុនEY? តើក្រុមហ៊ុនEY ធ្វើយ៉ាងណាទើបក្រុមហ៊ុនអាចរក្សាជំហររឹងមាំ និងឈានមុខគេក្នុងវិស័យនេះបាន?

៣. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

គោលបំណងចម្បងនៃការសិក្សាលើប្រធានបទនេះគឺ ដើម្បីស្វែងយល់ឱ្យកាន់តែច្បាស់អំពី៖

- ❖ ស្វែងយល់ពីការកើតនៃសវនកម្ម
- ❖ ស្វែងយល់ និងរំលឹកទ្រឹស្តីទាក់ទងនឹងមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃសវនកម្ម
- ❖ ស្វែងយល់ពីស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុនEY
- ❖ ស្វែងយល់អំពីសេវាកម្មសវនកម្ម
- ❖ ស្វែងយល់ និងសិក្សាអំពីវិធីសាស្ត្រនៃការធ្វើសវនកម្ម
- ❖ វិភាគតាមទ្រឹស្តីSWOTទៅលើក្រុមហ៊ុនEY
- ❖ ធ្វើសេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងផ្តល់ជាមតិយោបល់ដល់ក្រុមហ៊ុនក្នុងគោលបំណងបង្កើនប្រសិទ្ធភាព

៤. ទំហំ និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ

៤.១ ទំហំនៃការស្រាវជ្រាវ

ក្រុមហ៊ុនEYជាក្រុមហ៊ុនលំដាប់អន្តរជាតិដែលមានគោលការណ៍ វិធីសាស្ត្រ និងបទប្បញ្ញត្តិច្បាស់លាស់ដែលតម្រូវឱ្យការិយាល័យគ្រប់តំបន់គោរពនិងអនុវត្តតាម នាំឱ្យការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះបានផ្តោតសំខាន់ទៅលើវិធីសាស្ត្រនៃការធ្វើសវនកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនEY ដែលបានធ្វើការស្រាវជ្រាវដោយផ្ទាល់នៅក្រុមហ៊ុនEY ដែលមានអាស័យដ្ឋាននៅក្នុងឆ្នាំ២០២១៖ អគារ Emerald, ជាន់ទី៥, មហាវិថីនរោត្តមកែងផ្លូវ១៧៨, សង្កាត់ជ័យជំនះ, ខណ្ឌដូនពេញ, ភ្នំពេញ, 12206, ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

៤.២ ដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពី វិធីសាស្ត្រនៃការធ្វើសវនកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន EY គឺពុំអាចអធិប្បាយឲ្យបានអស់

សេចក្តីនោះទេ ហើយថែមទាំងពិតជាមិនបានលម្អិតឲ្យល្អឥតខ្ចោះនោះដែរ។ ដោយសារតែក្រុមហ៊ុនEY ជា ក្រុមហ៊ុនឯកជនលំដាប់អន្តរជាតិ រាល់ព័ត៌មាន ទិន្នន័យ និងឯកសារមួយចំនួនត្រូវបានរក្សាជាការសំងាត់ រួមផ្សំ ជាមួយនឹងសេវាកម្មសវនកម្មនេះផងដែរ ដែលតម្រូវឲ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាការសម្ងាត់ឲ្យបានខ្ពស់ជាទីបំផុត។ ហេតុ ដូច្នេះហើយ ទិន្នន័យដែលបានចងក្រងឡើង គឺគិតត្រឹមពីឆ្នាំ ២០១៩ រហូតដល់ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១តែប៉ុណ្ណោះ និងគោរពធ្វើទៅតាមអ្វីដែលក្រុមហ៊ុនបានណែនាំ និងអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ។ អ្វីដែលផ្តល់ជាការ លំបាកថែមពីលើនេះទៀតនោះគឺ ស្ថានភាពជម្ងឺកូវីដ១៩ នៅប្រទេសកម្ពុជាក្នុងឆ្នាំ ២០២១ បានផ្ទុះឡើងជា គំហុក ដែលបង្កើតជាការរំខានដល់ដំណើរការស្រាវជ្រាវនៃការចងក្រងរបាយការណ៍សិក្សានេះផងដែរ។

៥. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

នៅក្នុងសម័យកាលកូវីដ១៩ អ្នកស្រាវជ្រាវបានខិតខំយ៉ាងអស់ពីសមត្ថភាព យកចិត្តទុកដាក់ស្រាវជ្រាវ និងរៀបចំចងក្រងរបាយការណ៍សិក្សានេះឡើងដោយអ្នកស្រាវជ្រាវសង្ឃឹមថា លទ្ធផលនៃសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ នឹងនាំមកនូវជាប្រយោជន៍ជូនចំពោះ៖

- ❖ អ្នកស្រាវជ្រាវផ្ទាល់៖ គឺជារបាយការណ៍សិក្សាសម្រាប់បញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ធនាគារ និងហិរញ្ញវត្ថុក្នុងឆ្នាំ សិក្សា២០២០-២០២១ និងជាការយល់ដឹងបន្ថែមអំពីមុខវិជ្ជាក៏ដូចជាអាជីពទាក់ទងទៅនឹងសវនកម្មនេះ ផងដែរ។
- ❖ អ្នកស្រាវជ្រាវ និងនិស្សិតជំនាន់ក្រោយ៖ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ នឹងបង្ហាញអំពីស្ថានភាពទូទៅនានា ដែលអាចឱ្យនិស្សិតជំនាន់ក្រោយ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានយល់ដឹងខ្លះៗពីសវនកម្មក្នុងឆ្នាំ២០២១ និង ជាឯកសារជំនួយបន្ថែមទៅលើប្រធានបទដែលមានការជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងរបាយការណ៍សិក្សានេះ។
- ❖ សាធារណៈជនទូទៅ៖ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ នឹងផ្តល់ជាចំណេះដឹង ព័ត៌មានទូទៅអំពីសវនកម្មដល់ ក្រុមហ៊ុនអាជីវកម្ម និងបុគ្គលទាំងឡាយណាដែលមានចំណាប់អារម្មណ៍ខាងសវនកម្ម។
- ❖ ក្រុមហ៊ុនEY៖ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវសង្ឃឹមថាលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវនេះអាចជាឯកសារដ៏ស្តុកស្តើង មួយសម្រាប់ផ្តល់ជាប្រយោជន៍ ក្នុងការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានរបស់ក្រុមហ៊ុនEY ទៅកាន់ក្រុមហ៊ុនអាជីវ កម្មទាំងឡាយណា ដែលត្រូវការសេវាកម្មសវនកម្ម និងជួយបង្កើនប្រសិទ្ធភាពរបស់ក្រុមហ៊ុនតាមរយៈ ការផ្តល់ជាអនុសាសន៍ឲ្យកាន់តែប្រសើរឡើង។

៦. វិធីសាស្ត្រក្នុងការស្រាវជ្រាវ

ទិន្នន័យដែលត្រូវបានធ្វើការស្រាវជ្រាវ ដើម្បីឈានដល់ការសរសេររបាយការណ៍កម្មសិក្សានេះគឺ ផ្អែកទៅ តាមទិន្នន័យពីរបៀបភេទ៖

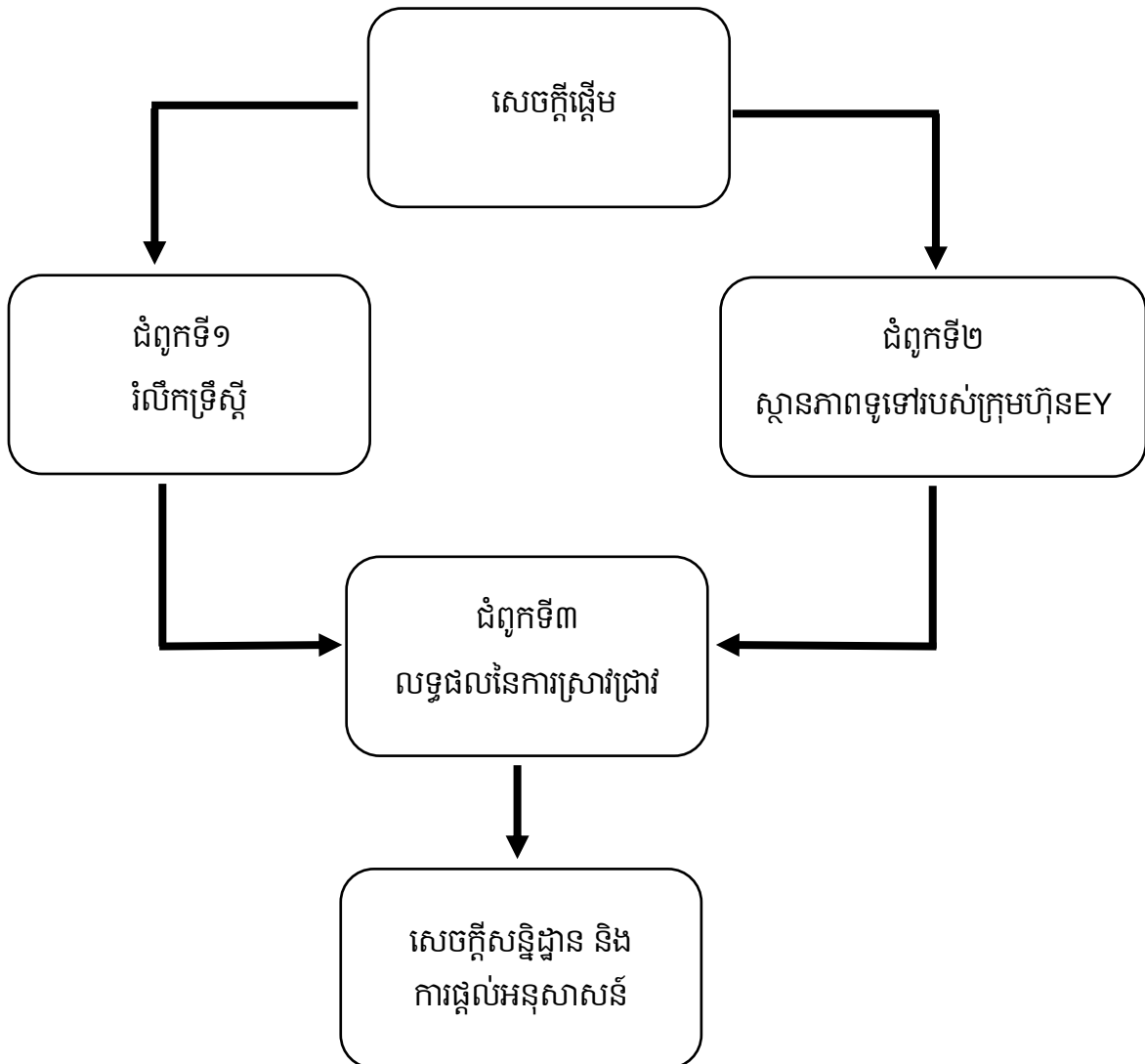
- ❖ ទិន្នន័យចម្បង ប្រមូលតាមរយៈ៖
 - ការសម្ភាសន៍ជាមួយបុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធនានា ដើម្បីឲ្យយល់កាន់តែច្បាស់ពីវិធីសាស្ត្រនៃការធ្វើសវនកម្មទាំងមូល អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានជួបសម្ភាសន៍ជាមួយនឹងបុគ្គលិកដែលមានបទពិសោធន៍ក្នុងការធ្វើសវនកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនEY ដោយបានស្នើសុំឲ្យពួកគាត់ជួយពន្យល់ពីវិធីសាស្ត្រក៏ដូចជាដំណើរការពីចំណុចចាប់ផ្តើមរហូតដល់ចំណុចបញ្ចប់ ហើយថែមទាំងស្នើសុំឲ្យពួកគាត់ជួយត្រួតពិនិត្យរាល់ទិន្នន័យដែលបានចងក្រងឡើង ដើម្បីជៀសវាងការចងក្រងទាក់ទងទៅនឹងការសម្ងាត់របស់ក្រុមហ៊ុន។
- ❖ ទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំ ប្រមូលតាមរយៈ៖
 - ទិន្នន័យ និងឯកសារនានាដែលក្រុមហ៊ុនបានដាក់ជាសាធារណៈនៅក្នុងវេបសាយ (Website) របស់ក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់ដែលសាធារណជនមានសិទ្ធិទាញយកឯកសារនោះបាន។
 - ការទាញយកពីវេបសាយ (Website) (ទិន្នន័យ និងឯកសារនានា)ដែលទាក់ទងទៅនឹងប្រធានបទ
 - ទិន្នន័យ និងឯកសារមេរៀនផ្សេងៗដែលដកស្រង់ចេញ ពីសៀវភៅច្បាប់ដើម សៀវភៅដែលបានសិក្សាកន្លងមកពីសំណាក់សាក្សីចារ្យដែលមានបទពិសោធន៍
 - របាយការណ៍កម្មសិក្សារបស់និស្សិតជំនាន់មុនដោយចូលទស្សនាតាមរយៈ RULE E-Library

៧. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ

រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវនេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយបែងចែកចេញជាចំណុចសំខាន់ៗ ដូចខាងក្រោម៖

- ❖ សេចក្តីផ្តើម៖ បង្ហាញអំពីបុព្វហេតុ ចំណោទបញ្ហា គោលបំណង ទំហំនិងដែនកំណត់ សារៈសំខាន់ និងវិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ។
- ❖ ជំពូកទី ១ រំលឹកទ្រឹស្តី៖ ផ្ដោតសំខាន់ទៅលើ ទ្រឹស្តីទាំងឡាយណាដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងប្រធានបទ។
- ❖ ជំពូកទី ២ ស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុនEYកម្ពុជា៖ បង្ហាញអំពីព័ត៌មានទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន EY ដែលធ្វើឱ្យEYមានរូបរាងដល់សព្វថ្ងៃនេះ។
- ❖ ជំពូកទី ៣ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ៖ ផ្ដោតសំខាន់ទៅលើវិធីសាស្ត្រនៃការធ្វើសវនកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន EY រួមផ្សំជាមួយនឹងការវិភាគតាមទ្រឹស្តីSWOT។
- ❖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍៖ ធ្វើការសង្ខេបលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ និង ផ្តល់ជាមតិយោបល់ជូនក្រុមហ៊ុន EY។

តារាងទី១៖ គំនូសបំព្រួញបង្ហាញពីរចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ



ជំពូកទី១

រំលឹកទ្រឹស្តី

ជំពូកទី១៖ វិស័យក្រីស៊ី

១.១ លក្ខណៈទូទៅនៃសវនកម្ម

១.១.១ ប្រវត្តិនៃការកើតសវនកម្ម

ការធ្វើសវនកម្មកើតមានតាំងពីមុនគ្រិស្តសករាជមកម្ល៉េះ។ នវិទូបានរកឃើញកំណត់ត្រានៃសកម្មភាពសវនកម្មដែលមានតាំងពីសម័យ Babylon (ប្រហែល ៣០០០ មុនគ.ស) ។ សកម្មភាពសវនកម្មមាននៅប្រទេសចិនបុរាណ ក្រិក និងរ៉ូមផងដែរ។ អត្ថន័យឡាតាំងនៃពាក្យ “សវនករ” ប្រែថាជា “អ្នកដឹងឮ ឬអ្នកស្តាប់” ពីព្រោះនៅក្នុងប្រទេសរ៉ូម សវនករបានដឹងឮអ្នកបង់ពន្ធ ដូចជាកសិករ ផ្តល់សេចក្តីថ្លែងការណ៍ជាសាធារណៈទាក់ទងនឹងលទ្ធផលនៃអាជីវកម្មនិងពន្ធដែលត្រូវបង់។

សវនកម្មត្រូវបានមានវត្តមានក្នុងប្រទេសចិន និងអេហ្ស៊ីបបុរាណ ក្រោមរូបភាពជាការត្រួតពិនិត្យនូវរាល់គណនីរបស់ព្រះរាជា។ ក្នុងរាជ្យកាល Zhao នៅប្រទេសចិន ប្រព័ន្ធគណនេយ្យរបស់រដ្ឋាភិបាលបានរាប់បញ្ចូលដំណើរការរៀបចំថវិកាជាតិនិងការធ្វើសវនកម្មនៃគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់របស់រដ្ឋាភិបាល។ រីឯនៅប្រទេសអេហ្ស៊ីប សវនករមានតួនាទីត្រួតពិនិត្យមើលឃ្លាំងព្រះរាជ្យទ្រព្យ។ បើក្រឡេកមើលទៅប្រទេសដែលនិយាយភាសាអង់គ្លេសវិញ សវនកម្មចាប់ផ្តើមនៅឆ្នាំ ១១៣០ ប៉ុន្តែគ្រាន់តែជាការកត់ត្រាប្រតិបត្តិការតែមួយដែលមានគោលបំណងរក្សាការចងចាំរយៈពេលខ្លីរបស់ដៃគូពាណិជ្ជកម្ម។

សវនកម្មសម្រាប់បង្កើនប្រាក់ចំណេញបានលេចឡើងនៅចុងយុគសម័យកណ្តាលក្នុងផ្ទះឈ្នួញធំៗនៅក្នុងប្រទេសអ៊ីតាលី។ វាមានរូបភាពជាប្រព័ន្ធនៃការចុះបញ្ជីទ្វេ ដែលប្រព័ន្ធនេះត្រូវបានពិពណ៌នាក្នុងឆ្នាំ ១៤៩៤។ ការអនុវត្តសវនកម្មសម័យទំនើបបានកើតឡើងតាំងពីការចាប់ផ្តើមនៃសាជីវកម្មទំនើប ស្របពេលជាមួយនឹងការចាប់ផ្តើមនៃបដិវត្តន៍ឧស្សាហកម្មផងដែរ។ នៅឆ្នាំ ១៨៥៣ សមាគមគណនេយ្យត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅទីក្រុងអេឌីនប៊ីក។ ការអភិវឌ្ឍបន្ថែមទៀតនៃការបែងចែករវាងការផ្តល់ដើមទុននិងការគ្រប់គ្រង និងភាពសុគតស្មារតីរបស់ក្រុមហ៊ុនរួមជាមួយនឹងការកើតមានរឿងអាស្រូវហិរញ្ញវត្ថុជាច្រើន បាននាំឱ្យមានការរីកចម្រើនជាលំដាប់នូវការងារសវនកម្មនិងបទប្បញ្ញត្តិនានា។

ដោយសារកំណើននៃតម្រូវការមូលធនសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនសាជីវកម្ម វាបង្កើតឱ្យមានការលូតលាស់នូវទីផ្សារមូលបត្រទំនើប និងស្ថាប័នផ្តល់ឥណទាន ដែលជាអ្នកជួយបំពេញតម្រូវការហិរញ្ញវត្ថុរបស់ក្រុមហ៊ុនសាជីវកម្មជាតិ និងអន្តរជាតិ។ ការណ៍នេះធ្វើឱ្យបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុដែលធ្វើដោយអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុននីមួយៗ មានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់វិនិយោគិនក្នុងការសម្រេចចិត្តធ្វើការវិនិយោគ។ ជាទូទៅ វិនិយោគិនមានគោលបំណងខុសពីអ្នកគ្រប់គ្រង។ អ្នកគ្រប់គ្រងចង់បានប្រាក់ខែខ្ពស់និងអត្ថប្រយោជន៍ច្រើនដែលនេះជា

ចំណាយរបស់ក្រុមហ៊ុន។ វិធីវិនិយោគិនវិញ ប្រាថ្នាចង់បានប្រាក់ចំណេញនិងភាគលាភខ្ពស់។ ដូចនេះហើយ អ្នកវិនិយោគត្រូវពឹងផ្អែកលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុដែលមានភាពសុក្រឹត។ ដើម្បីផ្តល់ឱ្យវិនិយោគិននូវទំនុកចិត្ត លើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ សវនករផ្តល់នូវមតិឯករាជ្យ និងមានជំនាញចំពោះភាពត្រឹមត្រូវនៃរបាយការណ៍ ដែល មតិនេះគេហៅថាមតិសវនកម្ម (Audit Opinion)។¹

នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាច្បាប់ស្តីពីសវនកម្មបានប្រកាសឱ្យប្រើដោយ ព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/ ០៣០០/១០ ចុះថ្ងៃទី ៣ ខែមីនាឆ្នាំ២០០០។ ចំពោះអាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាត្រូវបាន បង្កើតឡើងតាមព្រះរាជក្រមខាងលើនៅឆ្នាំ២០០១។ អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិបានចាប់ផ្តើមដំណើរការសកម្មភាព ការងារសវនកម្មដំបូងនៅដើមឆ្នាំ ២០០២ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន។ ស្ថាប័នមួយនេះបានរួមចំណែកកម្មវិធីកំណែ ទម្រង់របស់រាជរដ្ឋាភិបាល សំដៅឈានទៅសម្រេចនូវគោលនយោបាយអភិបាលកិច្ចល្អ ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយ ចីរភាព សមធម៌ និងកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ។ អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិជាសកម្មកំពូលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងជាសមាជិកអង្គការអាស៊ីនៅស្ថាប័នកំពូល (Asian Organization of Supreme Audit Institution: ASOSAI) និងជាសមាជិកអង្គការអន្តរជាតិនៃស្ថាប័នសវនកម្មកំពូល (INTOSAI) ។ គណៈកម្មការផ្ទៃក្នុងរបស់ រដ្ឋត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយអនុលោមតាមអនុក្រឹត្យលេខ ៤០ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែកុម្ភៈឆ្នាំ ២០០៥ ស្តី ពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃសវនកម្មផ្ទៃក្នុង នៅតាមបណ្តាស្ថាប័នក្រសួង និងសហគ្រាសសាធារណៈ ដោយយោងទៅតាមព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣០០/១០ ចុះថ្ងៃទី ៣ ខែមីនាឆ្នាំ ២០០០ ត្រង់ជំពូកទី ៩ មាត្រា ៤១ នៃច្បាប់នេះ។²

១.១.២ និយមន័យសវនកម្ម

អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវជាច្រើនបានឲ្យ និយមន័យផ្សេងៗគ្នា ប៉ុន្តែវាបានបង្ហាញកាន់តែច្បាស់អំពី លក្ខណៈ នៃសវនកម្ម៖

និយមន័យទី១៖ សវនកម្ម គឺជាការហ្វឹកហ្វឺនមួយដែលសវនករអនុវត្ត ដើម្បីអាចផ្តល់នូវមតិយោបល់ស្របច្បាប់ ថាតើ របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុបានបង្ហាញនូវ ទិដ្ឋភាពពិត និង ត្រឹមត្រូវ (True and Fair view)។ សវនកម្ម គឺជា ការពិនិត្យអង្កេតឯករាជ្យ និង ការបញ្ចេញមតិលើសំណុំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ។³

¹ PRINCIPLE OF AUDITING An Introduction to International Standards on Auditing (2nd ed), 2005 , page 2

² ឯកសារមេរៀន Principles of Auditing, សាស្ត្រាចារ្យបណ្ឌិត ហ្គន ប៉ូលី ។ ជំពូកទី២ ប្រវត្តិនិងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈសវនកម្ម

³ FAU Foundation in audit, Interactive Text, For exams in December 2018 and June 2019, BPP Learning Media, page 9.

និយមន័យទី២៖ សវនកម្ម គឺដំណើរការជាប្រព័ន្ធនៃការទទួលបាន និងវាយតម្លៃភស្តុតាងទាក់ទងនឹងការអះអាង អំពីសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច និងព្រឹត្តិការណ៍ផ្សេងៗ ដើម្បីបញ្ជាក់ពីកម្រិតនៃការទាក់ទងគ្នារវាង ការអះអាងទាំងនេះ និងបង្កើតនូវលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ និងផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលទៅអ្នកប្រើប្រាស់ដែលចាប់អារម្មណ៍។⁴

និយមន័យទី៣៖ សវនកម្ម សំដៅដល់ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃដោយឯករាជ្យ និងជាប្រព័ន្ធលើទិន្នន័យរបាយការណ៍កំណត់ត្រា កិច្ចប្រតិបត្តិការ និងលទ្ធផលជាហិរញ្ញវត្ថុ ឬ មិនមែនហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហគ្រាសសម្រាប់គោលបំណងជាក់លាក់ណាមួយ។⁵

និយមន័យទី៤៖ សវនកម្ម គឺជាការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញ ឬការត្រួតពិនិត្យប្រកបដោយលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ ទៅលើការអះអាង ឬ លើសកម្មភាពរបស់អង្គភាពអាជីវកម្មមួយដើម្បីឱ្យអង្គភាពនោះគោរពតាមស្តង់ដារគណនេយ្យ។⁶ សំយោគនិយមន័យខាងលើ សវនកម្ម គឺ ជាការពិនិត្យ និងប្រមូលភស្តុតាងទាក់ទងទៅនឹងកំណត់ត្រាទាំងឡាយរបស់របាយការណ៍នានា ដើម្បីបញ្ចេញយោបល់ទៅលើអ្វីដែលបានរកឃើញ។

១.១.៣ ប្រភេទនៃគោលបំណងសវនកម្ម

សវនកម្មត្រូវបានចាត់ថ្នាក់ជាបីប្រភេទគឺ

- សវនកម្មរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ៖ ពិនិត្យរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ កំណត់ថាតើ របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុបង្ហាញនូវទិដ្ឋភាពពិតនិងត្រឹមត្រូវ ឬបង្ហាញភាពត្រឹមត្រូវនៃស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុ លទ្ធផល និងលំហូរសាច់ប្រាក់។
- សវនកម្មប្រតិបត្តិការ៖ ការសិក្សាអំពីផ្នែកជាក់លាក់មួយរបស់អង្គភាពក្នុងគោលបំណងវាស់ស្ទង់លទ្ធផលការងាររបស់អង្គភាពនោះ។
- សវនកម្មអនុលោមភាព៖ ការពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវនីតិវិធី និងកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុរបស់អង្គភាពដែលត្រូវបានអនុវត្ត ដើម្បីកំណត់ថាតើ អង្គភាពនេះកំពុងអនុវត្តតាមនីតិវិធី វិធាន ឬបទប្បញ្ញត្តិដែលបានកំណត់ដោយអាជ្ញាធរជាន់ខ្ពស់មួយចំនួនឬអត់។

ប្រភេទសវនកម្ម នីមួយៗមានសវនករជំនាញមានដូចជា សវនករឯករាជ្យ សវនករផ្ទៃក្នុង និង សវនកររដ្ឋាភិបាល។ សវនករឯករាជ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ជាចំបងទៅលើសវនកម្មរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ សវនករផ្ទៃក្នុងផ្តោតលើសវនកម្មប្រតិបត្តិការ, ហើយសវនកររដ្ឋាភិបាលទំនងជាកំណត់ការអនុលោមភាព។⁷

⁴ PRINCIPLE OF AUDITING An Introduction to International Standards on Auditing (2nd ed), 2005 , page 11

⁵ យោងតាមសន្ទានុក្រមជាឧបសម្ព័ន្ធនៃច្បាប់ស្តីពីគណនេយ្យនិងសវនកម្ម

⁶ យោងតាមមាត្រា 2 នៃ ច្បាប់ស្តីពីគណនេយ្យសហគ្រាស សវនកម្មគណនេយ្យសហគ្រាស និងវិជ្ជាជីវៈគណនេយ្យ

⁷ PRINCIPLE OF AUDITING An Introduction to International Standards on Auditing (2nd ed), 2005 , page 15 to 16

១.១.៤ ប្រភេទនៃអង្គភាពសវនកម្ម

នៅប្រទេសកម្ពុជា អង្គភាពសវនកម្មចែកចេញជាពីរប្រភេទគឺ

- អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្នុងមានពីរប្រភេទផ្សេងគ្នាគឺ សវនកម្មផ្ទៃក្នុងរបស់រដ្ឋ និង សវនកម្មផ្ទៃក្នុងឯកជន។
 - សវនកម្មផ្ទៃក្នុងរបស់រដ្ឋ (Internal Audit of Public Sector) ត្រូវបានបង្កើតឡើងតាមអនុក្រឹត្យលេខ ៤០ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៥ នៅតាមបណ្តាក្រសួងស្ថាប័ននានា និងសហគ្រាសសាធារណៈ។ ដោយធ្វើសវនកម្មតែផ្ទៃក្នុង ក្រសួង ស្ថាប័ន និងសហគ្រាសសាធារណៈរបស់ខ្លួន។
 - សវនកម្មផ្ទៃក្នុងឯកជន (Internal Audit of Private Sector) បង្កើតឡើងនៅតាមក្រុមហ៊ុនឯកជនធំៗ គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ និងក្រុមហ៊ុនធានារ៉ាប់រងនានា។ ដោយធ្វើសវនកម្មតែផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុនឯកជនរបស់ខ្លួនតែប៉ុណ្ណោះ។
- អង្គភាពសវនកម្មផ្ទៃក្រៅមានពីរប្រភេទផ្សេងគ្នាគឺ អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិ និង សវនកម្មឯករាជ្យ។
 - អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិ(អ.ស.ជ) (National Audit Authority (NAA)) គេហៅថាសវនកម្មរដ្ឋាភិបាល ឬវិទ្យាស្ថានសវនកម្មកំពូល (SAI) ត្រូវបានបង្កើតឡើងតាមតាមព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣០០/១០ ថ្ងៃទី ៣ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០០០។ NAA បានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ ២០០១ ហើយចាប់ផ្តើមដំណើរការក្នុងឆ្នាំ ២០០២ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន។ NAAជាសមាជិករបស់ INTOSAI (International Organization of Supreme Audit Institution), ASOSAI (Asia Organization of Supreme Audit Institution) ធ្វើសវនកម្មទាំងវិស័យរដ្ឋ វិស័យឯកជន និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល។
 - សវនកម្មឯករាជ្យ (Independence Audit): ជាក្រុមហ៊ុនសវនកម្មឯកជនបង្កើតឡើងសម្រាប់ឲ្យគេជួលធ្វើសវនកម្មទាំងមានបញ្ហា និងគ្មានបញ្ហា។ ក្រុមហ៊ុនសវនកម្មឯករាជ្យគឺ មានលក្ខណៈឯករាជ្យលើហិរញ្ញវត្ថុ និងបច្ចេកទេស។ ក្រុមហ៊ុនសវនកម្មឯករាជ្យស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់គណៈកម្មាធិការសវនកម្ម។ សវនកម្មឯករាជ្យអនុវត្តបណ្តាញការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ អនុលោមភាព ឬប្រតិបត្តិការ និងសេវាអំពីគណនេយ្យពន្ធដារហិរញ្ញវត្ថុ។ល។ ទៅតាមសំណូមពររបស់អតិថិជន។^៨

^៨ ឯកសារមេរៀន Principles of Auditing, សាស្ត្រាចារ្យបណ្ឌិត ហួន ប៉ូលី ។ ជំពូកទី១ ប្រវត្តិ និង មុខងារសវនកម្ម

១.១.៥ គុណសម្បត្តិ និង គុណវិបត្តិនៃការធ្វើសវនកម្ម

គុណសម្បត្តិនៃការធ្វើសវនកម្មមានដូចតទៅ៖

- ធានាឱ្យបាននូវភាពត្រឹមត្រូវនៃគណនី៖ សវនកម្មធ្វើការត្រួតពិនិត្យលម្អិតទៅលើបញ្ជីគណនេយ្យទាំងអស់របស់អង្គភាព។ សវនកម្មស្វែងយល់ពី ភាពត្រឹមត្រូវនៃកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ និងធានាថា ពួកគេបំពេញរាល់តម្រូវការតាមច្បាប់ឬអត់។
- ស្វែងរក និងបង្ការកំហុសអចេតនា៖ វាដើរតួនាទីយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការស្វែងរកកំហុសអចេតនា និងការការពារពីការក្លែងបន្លំ។ សវនកម្មវាយតម្លៃរាល់ប្រតិបត្តិការហិរញ្ញវត្ថុរបស់អាជីវកម្ម ដើម្បីពិនិត្យមើលថា តើមានកំហុស ឬ អត់។ វិធីនេះជួយកាត់បន្ថយឱកាសនៃកំហុស និងហានិភ័យទូទៅដែលកើតឡើងដោយសារកំហុសអចេតនា ឬការក្លែងបន្លំ។
- ជួយក្នុងការថែរក្សាគណនីជាប្រចាំ៖ ការថែរក្សាគណនីទាំងអស់ឱ្យបានជាប្រចាំ គឺជាអត្ថប្រយោជន៍សំខាន់មួយទៀតដែលផ្តល់ដោយដំណើរការសវនកម្ម។ វាត្រួតពិនិត្យលើភាពទៀងទាត់នៃគណនីហើយលើកសំណួរប្រសិនបើពួកគេមិនត្រូវបានរក្សាឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។
- ផ្តល់ភាពងាយស្រួលក្នុងការទទួលបានប្រាក់កម្ចី៖ របាយការណ៍សវនកម្មដើរតួនាទីជាឧបករណ៍មួយដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការទទួលបានមូលនិធិដែលត្រូវការពីស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុផ្សេងៗ។ របាយការណ៍សវនកម្មបានពិពណ៌នាអំពីស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុពិតរបស់អង្គភាពដល់វិនិយោគិន ដែលជួយពួកគេក្នុងការសម្រេចចិត្តទៅលើភាពជឿជាក់របស់អង្គភាពអាជីវកម្មដែលពាក់ព័ន្ធ។
- ផ្តល់ការត្រួតពិនិត្យទៅលើការរក្សាសុវត្ថិភាព៖ សវនកម្មត្រួតពិនិត្យទៅលើការដោះស្រាយហិរញ្ញវត្ថុទូទៅរបស់អង្គភាព។ ការធ្វើបែបនេះ រារាំងបុគ្គលិកពីការប្រព្រឹត្តកំហុសអចេតនា និងការក្លែងបន្លំ។ ដោយភ័យខ្លាចថា ភាពមិនប្រក្រតីទាំងអស់នឹងត្រូវបានកំណត់ដោយសវនកម្ម នាំឱ្យនិយោជិកទាំងអស់ធ្វើការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពទៅតាមតួនាទីរបស់ពួកគេ។
- ជួយក្នុងការសម្រេចចិត្ត៖ វាផ្តល់នូវព័ត៌មានដ៏មានតម្លៃដល់អ្នកគ្រប់គ្រង ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ សវនកម្មត្រូវបានធ្វើឡើងដោយអ្នកជំនាញគណនេយ្យ និងហិរញ្ញវត្ថុផ្សេងៗដែលមានចំណេះដឹងលម្អិតអំពីមុខវិជ្ជាទាំងនោះ ដូច្នេះពួកគេនឹងផ្តល់ដំបូន្មាន និងដោះស្រាយទៅលើបញ្ហាទាំងអស់នោះ។

- ទទួលបានទំនុកចិត្តពីភាគីពាក់ព័ន្ធ៖ របាយការណ៍សវនកម្មអាចជួយឱ្យមានទំនុកចិត្តពីអ្នកពាក់ព័ន្ធ។ អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់(មានដូចជាម្ចាស់បំណុល ភាគទុនិក ធនាគារ និងវិនិយោគិនជាដើម) មានទំនុកចិត្តច្រើនជាងមុនទៅលើគណនេយ្យហិរញ្ញវត្ថុរបស់ក្រុមហ៊ុន។⁹

ទោះបីជាអត្ថប្រយោជន៍ដែលបានរៀបរាប់ខាងលើមានច្រើនក៏ដោយ យើងត្រូវតែទទួលយកពីទស្សនៈរបស់អតិថិជនមកលើសវនកម្ម ដែលមានគុណវិបត្តិទាក់ទងនឹងដំណើរការសវនកម្មដូចតទៅ៖

- តម្លៃ៖ សវនករនឹងគិតថ្លៃអតិថិជនសម្រាប់សេវាកម្មរបស់ពួកគេ។
- ពេលវេលា៖ បុគ្គលិក និងអ្នកគ្រប់គ្រងនឹងត្រូវចំណាយពេលឆ្លើយសំណួរសវនករ និងផ្តល់ព័ត៌មានភស្តុតាង និងការពន្យល់។
- ការរំខាន៖ ទម្រង់ការងារធម្មតាអាចត្រូវបានប៉ះពាល់ក្នុងកំឡុងពេលធ្វើសវនកម្ម។
- ការស្នាក់នៅ៖ សវនករនឹងត្រូវការកន្លែងដែលត្រូវធ្វើការ។
- ការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិក៖ ការធ្វើសវនកម្មអាចត្រូវបានចាត់ទុកថាជា“Policing” ខាងក្រៅរបស់បុគ្គលិកដែលអាចជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានដល់សីលធម៌របស់បុគ្គលិក។¹⁰

១.២ លក្ខណៈទូទៅរបស់សវនករ

១.២.១ និយមន័យសវនករ

និយមន័យទី១៖ សវនករ គឺជាបុគ្គលដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យពិនិត្យ និងផ្ទៀងផ្ទាត់ភាពត្រឹមត្រូវនៃកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ និងធានាថាក្រុមហ៊ុនគោរពតាមច្បាប់ពន្ធ។¹¹

និយមន័យទី២៖ សវនករ សំដៅដល់រូបវន្តបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គលដែលអនុវត្តការងារសវនកម្ម និងជាសមាជិកសកម្មរបស់ស្ថាប័នវិជ្ជាជីវៈគណនេយ្យ និងសវនកម្ម។¹²

១.២.២ ប្រភេទសវនករ

សវនករជាមូលដ្ឋានមានពីរប្រភេទ គឺ សវនករខាងក្រៅឯករាជ្យ និងសវនករផ្ទៃក្នុង។ សវនកររដ្ឋាភិបាលទទួលយកមុខងារទាំងសវនករផ្ទៃក្នុងនិងខាងក្រៅ។

- សវនករផ្ទៃក្នុង ត្រូវបានជួលដោយក្រុមហ៊ុនបុគ្គលនីមួយៗដើម្បីស៊ើបអង្កេត និងវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពនៃប្រតិបត្តិការរបស់ក្រុមហ៊ុនសម្រាប់ការគ្រប់គ្រង។

⁹ <https://commercemates.com/advantages-disadvantages-auditing/> (ចូលទៅថ្ងៃទី៧ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)

¹⁰ FAU Foundation in audit, Interactive Text, For exams in December 2018 and June 2019, BPP Learning Media | page 7

¹¹ <https://www.investopedia.com/terms/a/auditor.asp> (ចូលទៅថ្ងៃទី១៤ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)

¹² យោងតាមសន្និដ្ឋានក្រុមជាឧបសម្ព័ន្ធនៃច្បាប់ស្តីពីគណនេយ្យនិងសវនកម្ម

- សវនករឯករាជ្យ មានទំនួលខុសត្រូវជាចម្បងចំពោះការអនុវត្តមុខងារសវនកម្មលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុដែលបានផ្សព្វផ្សាយរបស់ក្រុមហ៊ុនពាណិជ្ជកម្មសាធារណៈ និងក្រុមហ៊ុនមិនមែនសាធារណៈ។¹³
- សវនកររដ្ឋាភិបាល ត្រូវរក្សា និងពិនិត្យមើលកំណត់ត្រារបស់ទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាល និងអាជីវកម្មឯកជន ឬ បុគ្គលដែលអនុវត្តសកម្មភាព ដែលត្រូវគោរពតាមបទប្បញ្ញត្តិ ឬ ការយកពន្ធរបស់រដ្ឋាភិបាល។¹⁴

១.២.៣ ស្តង់ដារទូទៅ

១.២.៣.១ និយមន័យ

- ស្តង់ដារសវនកម្ម សំដៅដល់សំណុំនៃសេចក្តីណែនាំ ឬបទដ្ឋាននានាដែលបានប្រើដោយសវនករនៅក្នុងការអនុវត្តការងារសវនកម្ម។
- ស្តង់ដារគណនេយ្យ សំដៅដល់សំណុំនៃសេចក្តីណែនាំសម្រាប់អ្នករៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុប្រើដើម្បីរៀបចំ និងលាតត្រដាងពីចំណូល ចំណាយ ទ្រព្យសកម្មបំណុល និងមូលធនរបស់អង្គភាពព្រមទាំងព័ត៌មានចាំបាច់ផ្សេងទៀត។
- ស្តង់ដារអន្តរជាតិ សំដៅដល់ស្តង់ដារគណនេយ្យ ឬស្តង់ដារសវនកម្ម ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងបច្ចុប្បន្នកម្មចំពោះស្តង់ដារនីមួយៗនោះផងដែរ ដែលចេញផ្សាយដោយក្រុមប្រឹក្សាស្តង់ដារគណនេយ្យអន្តរជាតិ និងសហព័ន្ធគណនេយ្យអន្តរជាតិ។¹⁵

១.២.៣.២ ស្តង់ដារអន្តរជាតិ

ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលស្តង់ដារសវនកម្ម និងស្តង់ដារការអះអាងអន្តរជាតិ (IAASB) គឺជាគណៈកម្មាធិការអចិន្ត្រៃយ៍នៃក្រុមប្រឹក្សា សហព័ន្ធគណនេយ្យអន្តរជាតិ (IFAC) ដែលកំណត់ស្តង់ដារអន្តរជាតិស្តីពីសវនកម្ម។ គោលបំណងរបស់IAASB គឺធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវកម្រិតឯកសណ្ឋាននៃការអនុវត្តសវនកម្ម និងសេវាកម្មពាក់ព័ន្ធនៅទូទាំងពិភពលោកដោយចេញសេចក្តីប្រកាសស្តីពីមុខងារសវនកម្ម និងការបញ្ជាក់ផ្សេងៗ។ IAASB ចេញស្តង់ដារមួយចំនួនដែលត្រូវអនុវត្តចំពោះសេវាកម្មសវនកម្ម និងសេវាកម្មការអះអាងអន្តរជាតិ។ ស្តង់ដារ IAASB មានគោលការណ៍គ្រឹះ និងនីតិវិធីសំខាន់ៗរួមគ្នាជាមួយការណែនាំ ដែលមានទំរង់ជាការពន្យល់ និងលក្ខណៈផ្សេងទៀត។ IAASB ចេញស្តង់ដារមួយចំនួនមានដូចជា ស្តង់ដារអន្តរជាតិស្តីពីសវនកម្ម (ISAs) ជាស្តង់ដារដែលត្រូវអនុវត្តដោយសវនករក្នុងការរាយការណ៍ប្រវត្តិព័ត៌មានហិរញ្ញវត្ថុ។ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលស្តង់ដារសវនកម្ម និងស្តង់ដារការអះអាងអន្តរជាតិ រំពឹងពីការទទួលយកជាអន្តរជាតិដោយស្ម័គ្រចិត្តនៃគោលការណ៍ណែនាំរបស់

¹³ PRINCIPLE OF AUDITING An Introduction to International Standards on Auditing (2nd ed), 2005 | page 16,18

¹⁴ <https://www.investopedia.com/terms/a/auditor.asp> (ចូលទៅថ្ងៃទី១៤ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)

¹⁵ យោងតាមសន្ទនាក្រុមជាឧបសម្ព័ន្ធនៃច្បាប់ស្តីពីគណនេយ្យនិងសវនកម្ម

ខ្លួន។ ដូច្នេះ ស្តង់ដារអន្តរជាតិស្តីពីសវនកម្ម (ISAs) មិនមានបំណងបដិសេធលើ បទបញ្ជាជាតិ (National Regulations) ឬការប្រកាសដែលទាក់ទងនឹងសវនកម្មនៃព័ត៌មានហិរញ្ញវត្ថុឡើយ។¹⁶

១.២.៣.៣ ស្តង់ដារនៃកម្ពុជា

យោងតាមប្រកាស៣៧០ សហវ.ប្រក ស្តីពីការដាក់ឱ្យប្រើនូវស្តង់ដារទាក់ទងនឹងសវនកម្ម និង ស្តង់ដារការអះអាងអន្តរជាតិនៃកម្ពុជាចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១០ ដែលអនុវត្តទាំងស្រុងតាមរាល់ស្តង់ដារទាក់ទងនឹងសវនកម្ម និងការអះអាងអន្តរជាតិចេញផ្សាយ ដោយក្រុមប្រឹក្សាស្តង់ដារសវនកម្មនិងស្តង់ដារនៃការអះអាងអន្តរជាតិរបស់ សហព័ន្ធគណនេយ្យករអន្តរជាតិ (International Federation of Accountants(IFAC)) ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងការធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មដែលអាចកើតមានឡើងនៅគ្រប់កាលៈទេសៈចំពោះស្តង់ដារអន្តរជាតិនីមួយៗនោះផង។ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិគណនេយ្យ (ក.ជ.គ) និងវិទ្យាស្ថានគណនេយ្យករជំនាញ និងសវនករកម្ពុជា (វ.គ.ស.ក) មានភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវរួមគ្នាក្នុងការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃលើការអនុវត្តតាមប្រកាស៣៧០ និងរាយការណ៍ជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ។ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិគណនេយ្យនិងវិទ្យាស្ថានគណនេយ្យករជំនាញនិងសវនករកម្ពុជា មានភារកិច្ចចាត់ចែងការបកប្រែសម្រួលពីភាសាបរទេសមកជាភាសាជាតិនូវស្តង់ដារអន្តរជាតិនីមួយៗ។ ស្តង់ដារទាក់ទងនឹងសវនកម្ម និងស្តង់ដារការអះអាងអន្តរជាតិនៃកម្ពុជាមាន៖

- ស្តង់ដារអន្តរជាតិស្តីពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណភាពសវនកម្មនៃកម្ពុជា
- ស្តង់ដារអន្តរជាតិស្តីពីសវនកម្មនៃកម្ពុជា
- ស្តង់ដារអន្តរជាតិស្តីពីការពិនិត្យឡើងវិញលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុនៃកម្ពុជា
- ស្តង់ដារអន្តរជាតិស្តីពីការអះអាងនៃកម្ពុជា
- ស្តង់ដារអន្តរជាតិនៃកម្ពុជាស្តីពីសេវាកម្មផ្សេងៗ រួមទាំងសេចក្តីណែនាំសម្រាប់ការអនុវត្តស្តង់ដារខាងលើ។

យោងតាមច្បាប់ស្តីពីគណនេយ្យនិងសវនកម្ម មាត្រា១៣ និង ១៤ គណនេយ្យករ និង សវនករមានក្រមសីលធម៌សម្រាប់វិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនដែលត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុតាមសំណើរបស់ ក.ជ.គ។ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីគណនេយ្យនិងសវនកម្ម ជំពូកទី ៨ បានចែងថា របាយការណ៍សវនកម្មរួមមានរបាយការណ៍នានាដែលត្រូវកំណត់ក្នុងស្តង់ដារសវនកម្ម ដោយត្រូវរៀបចំឡើងឡើងជា

¹⁶ PRINCIPLE OF AUDITING An Introduction to International Standards on Auditing (2nd ed), 2005 | page 6 to 7

ភាសាខ្មែរដែលអាចអមដោយភាសាអង់គ្លេសមកជាមួយ ហើយភស្តុតាងសវនកម្មត្រូវរក្សាទុកក្នុងរយៈពេល 10 ឆ្នាំយ៉ាងតិចគិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទចេញរបាយការណ៍សវនកម្ម។¹⁷

ជារួមមក ប្រទេសនីមួយៗមានស្តង់ដាររបស់ខ្លួន ដូចគ្នានឹងប្រទេសកម្ពុជាដែរ ដែលតម្រូវឲ្យ អ្នកសិក្សា អ្នកស្រាវជ្រាវ សវនករគ្រប់រូប សិក្សាឲ្យបានលម្អិត តាមដានរាល់ច្បាប់នានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងអង្គភាពរបស់ខ្លួន និងអនុវត្តតាមឲ្យបានខ្ជាប់ខ្ជួន។

១.២.៣.៤ ទោសប្បញ្ញត្តិនៅកម្ពុជា

ទោសប្បញ្ញត្តិមួយចំនួនដែលសវនករគួរតែដឹង៖

- យោងតាម ច្បាប់ស្តីពីគណនេយ្យសហគ្រាស សវនកម្មគណនេយ្យសហគ្រាស និងវិជ្ជាជីវៈគណនេយ្យ មាត្រា ១៩ បានចែងថាគណនេយ្យករជំនាញ និងសវនករ ដែលពុំបានគោរពទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃ ច្បាប់នេះ នឹងត្រូវផ្ដន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពី ១០.០០០.០០០(ដប់លាន) រៀល ទៅ ២០.០០០.០០០ (ម្ភៃលាន) រៀល។ ក្នុងករណីមិនរាងចាលនឹងត្រូវផ្ដន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ទ្វេដង ឬនឹងត្រូវផ្ដន្ទាទោស ដាក់ពន្ធនាគារពី ១ (មួយ)ឆ្នាំ ទៅ ៣ (បី)ឆ្នាំ ដោយមិនទាន់គិតដល់ការលុបពីបញ្ជីប្រតិបត្តិស្រុតឡើយ។
- យោងតាមច្បាប់ស្តីពីគណនេយ្យនិងសវនកម្ម ចំពោះសវនករដែលក្លែងបោករបាយការណ៍សវនកម្ម ត្រូវផ្ដន្ទា ទោសដាក់ពន្ធនាគារពី ២ ឆ្នាំទៅ ៥ ឆ្នាំ និង ពិន័យជាប្រាក់ពី ៨ ០០០ ០០០ រៀល ទៅ ២០ ០០០ ០០០ រៀល។ ជនណាដែលប្រកបវិជ្ជាជីវៈគណនេយ្យ ឬសវនកម្មដោយគ្មានអាជ្ញាប័ណ្ណ ត្រូវផ្ដន្ទាទោសដាក់ ពន្ធនាគារពី ៦ខែទៅ ២ឆ្នាំ និងពិន័យជាប្រាក់ពី ២លានរៀល ទៅ ៨លានរៀល។ ច្បាប់ដដែលក្នុងមាត្រា ៣១បានចែងថា គណនេយ្យករ ឬសវនករទាំងឡាយដែលប្រព្រឹត្តផ្ទុយនឹងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈត្រូវ ទទួលទណ្ឌកម្មណាមួយដូចខាងក្រោម៖
 - ការស្តីបន្ទោសដោយផ្ទាល់មាត់
 - ការស្តីបន្ទោសដោយមានចំណារក្នុងសំណុំលិខិតផ្ទាល់ខ្លួន
 - ការហាមមិនឲ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈជាបណ្តោះអាសន្ន
 - ការហាមមិនឲ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈជាអចិន្ត្រៃយ៍។

¹⁷ ការបកស្រាយខាងលើគ្រាន់តែជាការលើកយកច្បាប់និងស្តង់ដារគោលមួយចំនួននោះទេ សូមស្រាវជ្រាវសម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែមតាម រយៈ IFAC Website, KICPAA ជាដើម។

១.២.៤ ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ:

ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ សំដៅដល់គោលការណ៍ តម្លៃស្តង់ដារ ឬវិធាននានាដែលកំណត់អំពីឥរិយាបថរបស់គណនេយ្យករ និងសវនករក្នុងវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន។¹⁸

ក្នុងនាមជាសមាជិកនៃសហព័ន្ធគណនេយ្យករអន្តរជាតិ (IFAC) ACCA តម្រូវឱ្យអនុវត្តបទដ្ឋានក្រមសីលធម៌ដែលយ៉ាងហោចណាស់ មានភាពតឹងរ៉ឹងដូចអ្វីដែលបានចែង នៅក្នុងក្រមសីលធម៌សម្រាប់គណនេយ្យករអាជីព (Code of Ethics for Professional Accountants) នៃក្រុមប្រឹក្សាស្តង់ដារសីលធម៌អន្តរជាតិសម្រាប់គណនេយ្យករ (International Ethics Standards Board for Accountants) ហៅថា ក្រុម IESBA (IESBA Code)។ រាល់ពេលដែល IESBA Code ត្រូវបានកែសម្រួល ACCA Rulebook ត្រូវបានពិនិត្យឡើងវិញ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពនៅពេលចាំបាច់ ដើម្បីធានាថា ACCA Rulebook នៅតែស្របនឹងក្រម IESBA ។¹⁹

១.២.៤.១ គោលការណ៍មូលដ្ឋានគ្រឹះ:

ក្រមនេះដាក់ចេញនូវគោលការណ៍មូលដ្ឋានគ្រឹះចំនួន ៥ ដែលគណនេយ្យករអាជីព (សមាជិក និងសិស្ស ACCA) គួរគោរពតាម៖

- សុចរិតភាព (Integrity) - ស្មោះត្រង់និងទៀងត្រង់ក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនិងអាជីវកម្មទាំងអស់។
- ភាពមិនលំអៀង (Objectivity) - មិនធ្វើឲ្យរងឥទ្ធិពលលើដល់ការវិនិច្ឆ័យតាមវិជ្ជាជីវៈ ឬអាជីវកម្មដោយសារតែសេចក្តីលំអៀង ទំនាស់ផលប្រយោជន៍ ឬ រងឥទ្ធិពលហួសហេតុពីអ្នកដទៃ។
- ជំនាញ វិជ្ជាជីវៈនិងការយកចិត្តទុកដាក់ (Professional Competence and Due Care)
 - ដើម្បីទទួលបាន និងរក្សា ចំណេះដឹង និងជំនាញវិជ្ជាជីវៈ នៅកម្រិតមួយ ដែលតម្រូវឱ្យមានការធានាថា អតិថិជន ឬ អង្គការ ដែលទទួលបានសេវាកម្មប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈផ្នែកលើស្តង់ដារបច្ចេកទេស និង វិជ្ជាជីវៈបច្ចុប្បន្ន និងច្បាប់ដែលពាក់ព័ន្ធ។
 - ធ្វើយ៉ាងម៉ត់ចត់ និងស្របតាមស្តង់ដារបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈដែលអាចអនុវត្តបាន។
- ការរក្សាសម្ងាត់ (Confidentiality) - រក្សាការសម្ងាត់នៃព័ត៌មានដែលទទួលបានជាលទ្ធផលនៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនិងអាជីវកម្ម។

¹⁸ យោងតាមសន្ទានុក្រមជាឧបសម្ព័ន្ធនៃច្បាប់ស្តីពីគណនេយ្យនិងសវនកម្ម

¹⁹ ACCA Code of Ethics and Conduct, pdf, (ចូលរកនៅថ្ងៃទី៨ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)

<https://www.accaglobal.com/gb/en/about-us/regulation/ethics/acca-code-of-ethics-and-conduct.html>

- ឥរិយាបថវិជ្ជាជីវៈ (Professional Behavior) - អនុលោមតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធ និងជៀសវាងការប្រព្រឹត្តិណាមួយ ដែលគណនេយ្យករជំនាញដឹង ឬគួរដឹងថាអាចនឹងអប្បបរមាវិជ្ជាជីវៈ។²⁰

១.២.៤.២ ការសម្ងាត់

សមាជិកមិនគួរបង្ហាញព័ត៌មានអ្វីមួយដល់ភាគីទីបី ដោយគ្មានទទួលបានការអនុញ្ញាតពីអតិថិជនជាមុនឡើយ។ ដូចគ្នានេះដែរ និស្សិត និងអ្នកចូលរួម (Affiliates) ត្រូវតែរក្សាការសម្ងាត់យ៉ាងតឹងរឹងបំផុតចំពោះព័ត៌មានណាមួយដែលផ្តល់ដោយសមាជិក។ យ៉ាងណាមិញ មានកាលៈទេសៈជាក់លាក់ខ្លះ ដែលសមាជិកអាចបង្ហាញព័ត៌មានដល់ភាគីទីបីដោយគ្មានការអនុញ្ញាតជាមុនបាន៖

- ការបង្ហាញដោយកាតព្វកិច្ច (Obligatory Disclosure) (ការបង្ហាញតម្រូវដោយច្បាប់)៖
 - ការផលិតឯកសារ ឬ ភស្តុតាងផ្សេងទៀតក្នុងដំណើរការនីតិវិធីច្បាប់។
 - ការលាតត្រដាងដល់អាជ្ញាធរសាធារណៈពីការរំលោភច្បាប់ (ឧទាហរណ៍៖ អំពើហិង្សា ការលាងលុយកខ្វក់ជាដើម) ។
- ការបង្ហាញដោយស្ម័គ្រចិត្ត (កាតព្វកិច្ចវិជ្ជាជីវៈ / សិទ្ធិក្នុងការបង្ហាញ)៖
 - ដើម្បីអនុវត្តតាមការត្រួតពិនិត្យគុណភាពរបស់ ACCA ឬស្ថាប័នជំនាញផ្សេងទៀត
 - ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងការស៊ើបអង្កេត / ការស៊ើបអង្កេតដោយ ACCA / ស្ថាប័នជំនាញ ឬស្ថាប័នត្រួតពិនិត្យដទៃទៀត
 - ដើម្បីការពារផលប្រយោជន៍របស់គណនេយ្យករជំនាញក្នុងនីតិវិធីច្បាប់
 - អនុវត្តតាមស្តង់ដារបច្ចេកទេស / វិជ្ជាជីវៈ
 - ការបង្ហាញកន្លែងណាជាផលប្រយោជន៍សាធារណៈ។²¹

១.២.៤.៣ សុចរិតភាព ភាពមិនលំអៀង និង ភាពឯករាជ្យ

Code of Ethics and Conduct ថ្លែងថា ភាពឯករាជ្យទាមទារឱ្យមាននូវ Independence of Mind និង Independence in Appearance។ និយាយដោយខ្លី សវនករត្រូវតែមើលមកជាអ្នកមានឯករាជ្យភាព។

- Independence of Mind គឺ ជាភារីដែលអនុញ្ញាតឱ្យមានការផ្តល់មតិ ដោយមិនត្រូវបានរងផលប៉ះពាល់ពីឥទ្ធិពលដែលធ្វើឱ្យរងផលអវិជ្ជមានដល់ការវិនិច្ឆ័យតាមវិជ្ជាជីវៈ (Professional Judgment)

²⁰ Audit and Assurance (AA), ACCA Workbook, For exams in September 2020, December 2020, March 2021 and June 2021, BPP Learning Media | page 84-85

²¹ Audit and Assurance (AA), ACCA Workbook, For exams in September 2020, December 2020, March 2021 and June 2021, BPP Learning Media | page 85

ការអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលម្នាក់ៗធ្វើសកម្មភាពដោយសុចរិតភាព អនុវត្តភាពមិនលំអៀង និងការសង្ស័យដោយវិជ្ជាជីវៈ (Professional Skepticism)^{២១}

- Independence of Appearance គឺ ជាការជៀសវាងពីហេតុការណ៍ និងព្រឹត្តិការណ៍ដែលមានសារៈសំខាន់គួរឱ្យកត់សម្គាល់ និងជូនដំណឹងដល់ភាគីទី៣, ការដែលមានចំណេះដឹងពីព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធទាំងឡាយរួមមាន ការការពារ(Safeguards)ណាមួយដែលត្រូវបានអនុវត្ត និងសន្និដ្ឋានដោយសមហេតុផលទៅលើក្រុមហ៊ុនមួយ ឬសមាជិកនៃក្រុមធានាអះអាងពីសុចរិតភាព ភាពមិនលំអៀង ឬ ការសង្ស័យតាមវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវបានបន្ធូរបន្ថយ។^{២២}

១.២.៤.៤ ការគំរាមកំហែងលើគោលការណ៍មូលដ្ឋានគ្រឹះ

ក្នុងការបំពេញតាមគោលការណ៍មូលដ្ឋានគ្រឹះ មានកាលៈទេសៈ ទំនាក់ទំនង និង ស្ថានភាពជាច្រើនដែលអាចគំរាមកំហែងដល់គណនេយ្យករអាជីព។ ការគំរាមកំហែងទាំងនេះធ្លាក់ចូលក្នុងប្រភេទមួយ ឬច្រើនក្នុងចំណោមប្រភេទខាងក្រោម៖

- Self-interest threat៖ ហានិភ័យដែលហិរញ្ញវត្ថុ ឬចំណាប់អារម្មណ៍ផ្សេងទៀតទៅលើអតិថិជន នឹងជះឥទ្ធិពលមិនសមរម្យដល់ការវិនិច្ឆ័យ ឬ ឥរិយាបថរបស់គណនេយ្យករអាជីព។ ឧទាហរណ៍៖ ការកាន់កាប់ភាគហ៊ុនរបស់អតិថិជនសវនកម្ម ឬ ទទួលអំណោយពីអតិថិជន។
- Self-review threat៖ កើតឡើងនៅពេលដែលគណនេយ្យករអាជីពមកពីក្រុមហ៊ុនសវនកម្ម ធ្វើការឱ្យអតិថិជន ហើយការងារនេះត្រូវបានពិនិត្យឡើងវិញ ដោយមនុស្សដដែល ឬ គណនេយ្យករជំនាញម្នាក់ផ្សេងទៀតពីក្រុមហ៊ុនតែមួយ ដើម្បីមកធ្វើការវិនិច្ឆ័យ ឬ ប្រធានបទសវនកម្ម។
- Advocacy threat៖ ហានិភ័យដែលគណនេយ្យករជំនាញ លើកកម្ពស់ជំហររបស់អតិថិជន ដល់ចំណុចដែលភាពមិនលំអៀងរបស់គណនេយ្យករអាជីពត្រូវបានរងផលអវិជ្ជមាន។ ឧទាហរណ៍៖ ដើរតួជាអ្នកនិយាយគាំទ្រក្នុងនាមអតិថិជនធានា នៅក្នុងការប្តឹង ឬ វិវាទ ឬ លើកកម្ពស់ភាគហ៊ុនរបស់អតិថិជនសវនកម្មដែលបានចុះបញ្ជី។
- Familiarity threat៖ ហានិភ័យដែលបណ្តាលមកពីទំនាក់ទំនងយូរ ឬ ជិតស្និទ្ធជាមួយអតិថិជនគណនេយ្យករជំនាញ អាចអាណិតអាសូរខ្លាំងពេកទៅលើចំណាប់អារម្មណ៍របស់ពួកគេ ឬ ទទួលយកការងាររបស់ពួកគេផងដែរ។ ឧទាហរណ៍៖ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមួយបានធ្វើសវនកម្មលើអតិថិជនដដែលអស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំ ពួកគេប្រហែលជាមិនសាកសួរព័ត៌មាន ដែលបានបង្ហាញដោយអតិថិជនដូចនៅឆ្នាំដំបូងឡើយ។

²² FAU Foundation in audit, Interactive Text, For exams in December 2018 and June 2019, BPP Learning Media | page 40

- Intimidation threat: ហានិភ័យដែលគណនេយ្យករអាជីពត្រូវបានរារាំងពីការធ្វើសកម្មភាពដោយសារតែសម្ពាធជាក់ស្តែង ឬ ពីការយល់ឃើញ រួមទាំងការប៉ុនប៉ងប្រើ និងជះឥទ្ធិពលមិនត្រឹមត្រូវលើគណនេយ្យករជំនាញ។ ឧទាហរណ៍: ត្រូវបានគេដាក់សម្ពាធឱ្យកាត់បន្ថយទំហំការងារដែលមិនសមហេតុផល ដើម្បីកាត់បន្ថយថ្លៃឈ្នួលដែលបានគិត។²³

ការការពារ (Safeguards) មានពីរប្រភេទដែលអាចលុបបំបាត់ចោលឬកាត់បន្ថយការគំរាមកំហែងទាំងនេះដល់កម្រិតដែលអាចទទួលយកបាន:

- ការការពារ ដែលបង្កើតឡើងដោយ វិជ្ជាជីវៈ ច្បាប់ ឬ បទប្បញ្ញត្តិ
(ឧទាហរណ៍: ការបណ្តុះបណ្តាល, ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈ)
- ការការពារ នៅក្នុងមជ្ឈដ្ឋានការងារ
(ឧទាហរណ៍: ភាពជាអ្នកដឹកនាំ, គោលនយោបាយត្រួតពិនិត្យគុណភាព)។²⁴

១.២.៥ ភាពខុសគ្នារវាងសវនករផ្ទៃក្នុង និង សវនករផ្ទៃក្រៅ

តារាងទី ២: បង្ហាញពីលក្ខណៈខុសគ្នារវាងសវនករផ្ទៃក្នុង និងសវនករផ្ទៃក្រៅ²⁵

	សវនករផ្ទៃក្នុង	សវនករផ្ទៃក្រៅ
គោលបំណង	ដើម្បីបន្ថែមតម្លៃនិងកែលម្អប្រតិបត្តិការរបស់អង្គភាព	ដើម្បីឱ្យសវនករអាចបញ្ចេញមតិលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ
វិសាលភាព	ការងារទាក់ទងនឹងប្រតិបត្តិការរបស់អង្គភាព	ការងារទាក់ទងនឹងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុមូលដ្ឋាន
ទំនាក់ទំនងជាមួយក្រុមហ៊ុន	ភាគច្រើនជានិយោជិករបស់អង្គភាពតែពេលខ្លះយកមកពីខាងក្រៅ	ក្រុមហ៊ុនឯករាជ្យ និងត្រូវបានតែងតាំងដោយម្ចាស់ភាគហ៊ុន
របាយការណ៍	របាយការណ៍ជូនគណៈគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់និងគណៈកម្មាធិការសវនកម្ម	របាយការណ៍របស់សវនករធ្វើទៅម្ចាស់ភាគហ៊ុន
ផែនការនិងការប្រមូលភស្តុតាង	<ul style="list-style-type: none"> គ្មានភាពជាសារវ័ន្ត 	<ul style="list-style-type: none"> កំរិតភាពជាសារវ័ន្តបានកំណត់ក្នុងកំឡុងពេលរៀបចំផែនការ

²³ Audit and Assurance (AA), ACCA Workbook, For exams in September 2020, December 2020, March 2021 and June 2021, BPP Learning Media | page 87-88

²⁴ FAU Foundation in audit, Interactive Text, For exams in December 2018 and June 2019, BPP Learning Media | page 39

²⁵ Audit and Assurance, Revised Edition July-December 2020, Lecture Note presented by Maria Isabelita C.Manzon-Cabrera, CPA,MDE | CamED Business School | page 135

	<ul style="list-style-type: none"> អាចជានីតិវិធីជាជាងផ្នែកលើហានិភ័យ 	<ul style="list-style-type: none"> ការងារសវនកម្មគឺផ្អែកលើហានិភ័យ
--	--	---

តារាងទី ៣៖ បង្ហាញពីការប្រៀបធៀប និង ការទទួលខុសត្រូវចំពោះការក្លែងបន្លំនិងកំហុសអចេតនា²⁶

	សវនករផ្ទៃក្នុង	សវនករផ្ទៃក្រៅ
ការប្រៀបធៀប	ជួយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលក្នុងការសម្រេចគោលបំណងក្រុមហ៊ុន។	កាតព្វកិច្ចតំរូវឲ្យផ្តល់ជាយោបល់ថា តើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុបានបង្ហាញភាពត្រឹមត្រូវទៅលើសកម្មភាពអាជីវកម្មដែរ អត់ដោយអនុវត្តស្របតាម ISAs ។
ការទទួលខុសត្រូវចំពោះការក្លែងបន្លំនិងកំហុសអចេតនា (ISA ២៤០)៖ ការបង្ការនិងការរុករកពីការក្លែងបន្លំនិងកំហុសអចេតនា	<ul style="list-style-type: none"> គ្មានទំនួលខុសត្រូវចំពោះការបង្ការ។ ទំនួលខុសត្រូវក្នុងការពិចារណាអំពីហានិភ័យនៃកំហុសជាសារវន្តនៅក្នុងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុដោយសារតែការក្លែងបន្លំនិងកំហុសអចេតនា។ ផ្តល់ការធានាសមហេតុផលថា របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុមិនមានភាពមិនត្រឹមត្រូវខាងភាពជាសារវន្ត។ ទំនួលខុសត្រូវក្នុងការរុករកការក្លែងបន្លំ និងកំហុសអចេតនាដែលមានឥទ្ធិពលជាសារវន្តទៅលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ។ 	<ul style="list-style-type: none"> នាយក(Director)ទទួលបន្ទុកផ្នែកបង្ការនិងរុករក។ សវនកម្មផ្ទៃក្នុងអាចជួយដល់នាយកក្នុងការបង្ការការលួចបន្លំនិងកំហុសអចេតនាដោយវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហានិភ័យផ្ទៃក្នុង។ វត្តមានរបស់នាយកដ្ឋានសវនកម្មផ្ទៃក្នុង(IA)អាចដើរតួជាឧបសគ្គ។ អាចចូលរួមចំណែកក្នុងការរុករកឃើញដោយរាយការណ៍ការសង្ស័យ។ អាចត្រូវបានគេហៅឱ្យស៊ើបអង្កេតការក្លែងបន្លំដែលសង្ស័យ។

²⁶ Audit and Assurance, Revised Edition July-December 2020, Lecture Note presented by Maria Isabelita C.Manzon-Cabrera, CPA,MDE | CamED Business School | page 66, 68

១.៣ លក្ខណៈទូទៅការងារប្រតិបត្តិការសវនកម្ម

ធាតុទូទៅមួយចំនួន បង្កើតជាផ្នែកសំខាន់មួយសម្រាប់សវនករបំពេញការងារជូនអតិថិជនណាម្នាក់៖

- អនុវត្ត ការធ្វើតេស្តនិងការសាកសួរ ដើម្បីបង្កើតបានជាមតិទៅលើ ភាពអាចទុកចិត្តបាននៃកំណត់ត្រាគណនេយ្យ។
- ប្រៀបធៀបរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុទៅនឹងកំណត់ត្រាមូលដ្ឋាន
- ពិនិត្យមើលរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ សម្រាប់ការអនុលោមតាមច្បាប់ និងបទដ្ឋានដំណាក់កាលសំខាន់ៗនៃការធ្វើសវនកម្មដែលត្រូវបានអនុវត្តតាមគូសបញ្ជាក់មាននៅទីនេះ៖
- ផ្នែកទី ១៖ កំណត់វិធីសាស្ត្រសវនកម្ម
 - ជំហានទី១៖ វិសាលភាពនៃការធ្វើសវនកម្មនិងវិធីសាស្ត្រទូទៅរបស់សវនករគួរតែត្រូវបានកំណត់។ វិសាលភាពសំដៅទៅលើនីតិវិធីសវនកម្មដែលត្រូវបានចាត់ទុកថាចាំបាច់នៅក្នុងកាលៈទេសៈដើម្បីសម្រេចគោលបំណងនៃសវនកម្ម។ កិច្ចសន្យាសវនកម្ម (Letter of Engagement) ដែលដាក់ចេញនូវលក្ខខណ្ឌនៃការធ្វើសវនកម្មនឹងត្រូវដាក់ជូន ឬ បញ្ជាក់មុនពេលចាប់ផ្តើមសវនកម្មប្រចាំឆ្នាំនីមួយៗ។ សវនករត្រូវរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រសវនកម្ម (Audit Strategy) ដែលត្រូវដាក់ក្នុងប្រអប់ឯកសារសវនកម្ម (Audit File)។ ទិដ្ឋភាពនៃការគ្រោងទុករបស់សវនកម្មមានសារៈសំខាន់ណាស់។
- ផ្នែកទី ២៖ ការស្វែងយល់អំពីអង្គភាព (រួមមានឯកសារ និងការបញ្ជាក់ពីប្រព័ន្ធគណនេយ្យ និងការត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុង)
 - ជំហានទី ២៖ គោលបំណងនៅទីនេះ គឺដើម្បីទទួលបានព័ត៌មាន ដើម្បីអាចឱ្យសវនករវាយតម្លៃពីហានិភ័យនៃកំហុសជាសារវ័ន្តនៅក្នុងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ។ នីតិវិធីរួមមាន៖ ការសាកសួរអំពីការគ្រប់គ្រង នីតិវិធីវិភាគ ការសង្កេតនិងការត្រួតពិនិត្យ និងចំណេះដឹងពីមុន។
 - ជំហានទី ៣៖ គោលបំណងនៅដំណាក់កាលនេះគឺដើម្បីកំណត់លំហូរឯកសារ និងទំហំនៃការត្រួតពិនិត្យដែលមានស្រាប់។ នេះគឺជាការរីកហាត់ស្វែងរកការពិត។
 - ជំហានទី ៤៖ គោលបំណងនៅទីនេះគឺដើម្បីរៀបចំកំណត់ត្រាទូទៅសំរាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងការវាយតម្លៃទៅលើប្រព័ន្ធ។

- ជំហានទី ៥៖ គោលបំណងរបស់សវនករនៅទីនេះ គឺដើម្បីបញ្ជាក់ថាប្រព័ន្ធដែលបានកត់ត្រាគឺដូចគ្នានឹងប្រតិបត្តិការដែរ។ តេស្តលើដំណើរការប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង (Walk-through) អាចត្រូវបានប្រើ។
- ផ្នែកទី ៣៖ ការវាយតម្លៃហានិភ័យនៃកំហុសជាសារវន្ត (Risk of Material Misstatement)
 - ជំហានទី ៦៖ គោលបំណងនៃការវាយតម្លៃទៅលើប្រព័ន្ធ គឺដើម្បីវាយតម្លៃភាពជឿជាក់របស់ពួកគេ និងបង្កើតជាមូលដ្ឋានសម្រាប់សាកល្បងប្រសិទ្ធភាពរបស់ពួកគេនៅក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង។
- ផ្នែកទី ៤៖ ការជ្រើសរើសនីតិវិធីសវនកម្ម ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងហានិភ័យនៃកំហុសជាសារវន្ត
 - ជំហានទី ៧៖ នៅក្នុងទ្រឹស្តី ប្រសិនបើការត្រួតពិនិត្យត្រូវបានវាយតម្លៃថាមានប្រសិទ្ធភាព ការធ្វើតេស្តគួរតែត្រូវបានអនុវត្តដើម្បីបញ្ជាក់ថាពួកគេធ្វើការជាក់ស្តែងមែន។ ទាំងនេះត្រូវបានគេហៅថាតេស្តលើការត្រួតពិនិត្យ (Tests of Controls)។ ជំហានទី ៧ គួរតែត្រូវបានអនុវត្តតែប៉ុណ្ណោះប្រសិនបើការត្រួតពិនិត្យត្រូវបានវាយតម្លៃនៅជំហានទី ៦ ដែលប្រហែលជាមានប្រសិទ្ធភាព។

ប្រសិនបើសវនករដឹងថាការត្រួតពិនិត្យមិនមានប្រសិទ្ធភាពនោះ វាគ្មានចំណុចណាក្នុងការតេស្តលើការត្រួតពិនិត្យ (Tests of Controls) ដែលនឹងបញ្ជាក់ពីអ្វីដែលបានដឹងរួចទៅហើយនោះទេ។ ផ្ទុយទៅវិញសវនករគួរតែអនុវត្តនីតិវិធីលំអិត(Substantive Procedure) ទាំងស្រុងតែម្តង (ជំហានទី ៩) ។
 - ជំហានទី ៨៖ បន្ទាប់ពីវាយតម្លៃប្រព័ន្ធនិងអនុវត្តតេស្តលើការត្រួតពិនិត្យ (Tests of Controls) សវនករជាធម្មតាផ្ញើរបាយការណ៍លើការគ្រប់គ្រង (Report to Management) ទៅគណៈគ្រប់គ្រងដើម្បីកំណត់ពីភាពខ្វះខាតនិងផ្តល់អនុសាសន៍កែលម្អ។
 - ជំហានទី ៩៖ សវនករត្រូវតែអនុវត្តនីតិវិធីលំអិត (Substantive Procedure) លើធាតុជាសារវន្ត(Material Items)។ ការធ្វើតេស្តទាំងនេះមិនពាក់ព័ន្ធនឹងដំណើរការរបស់ប្រព័ន្ធទេ។ ពួកវាទាក់ទងទៅនឹងការបង្ហាញពីតួលេខនៅក្នុងកំណត់ត្រាគណនេយ្យ និងជាចុងក្រោយនៅក្នុងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុរបស់វា។
- ផ្នែកទី ៥៖ ការពិនិត្យឡើងវិញទៅលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ

- ជំហានទី ១០៖ គោលបំណងនៃការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញទាំងស្រុងគឺដើម្បីកំណត់ថា របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុស្របនឹងការយល់ដឹងរបស់សវនករលើអាជីវកម្ម និងភស្តុតាងសវនកម្មដែលទទួលបាន និងគោរពតាមបទប្បញ្ញត្តិគណនេយ្យ។ សវនករធ្វើបែបនេះ ដោយធ្វើការវិភាគយ៉ាងដិតដល់លើខ្លឹមសារ និងបទបង្ហាញនៃរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ។
- ផ្នែកទី ៦៖ ការបញ្ចេញមតិ
 - ជំហានទី ១១៖ របាយការណ៍ជូនសមាជិក (របាយការណ៍សវនកម្ម Auditor's Report) គឺជាផលិតផលចុងក្រោយនៃសវនកម្ម ដែលសវនករបង្ហាញពីមតិរបស់ពួកគេទៅលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ។
 - ជំហានទី ១២៖ របាយការណ៍លើការគ្រប់គ្រង (Report to Management) គឺជាផលិតផលចុងក្រោយនៃសវនកម្ម។ គោលបំណងរបស់វា គឺដើម្បីធ្វើការផ្តល់យោបល់បន្ថែមទៀតសម្រាប់ការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវកង្វះខាតនៅក្នុងប្រព័ន្ធ និង កំណត់ចំណុចជាក់លាក់ទាក់ទងនឹងសវនកម្ម និងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ។²⁷

១.៤ របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ

១.៤.១ និយមន័យរបស់របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ

និយមន័យទី១៖ របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ សំដៅដល់ការលាតត្រដាងជាចរនាសម្ព័ន្ធនៃព័ត៌មានហិរញ្ញវត្ថុដោយរួមបញ្ចូលទាំងកំណត់សម្គាល់ពាក់ព័ន្ធដង ក្នុងគោលបំណងផ្សព្វផ្សាយអំពីធនធានសេដ្ឋកិច្ច ឬកាតព្វកិច្ចរបស់អង្គភាពនៅត្រឹមចំណុចមួយនៃពេលវេលា ឬបម្រែបម្រួលនានានៃធនធានសេដ្ឋកិច្ច និងកាតព្វកិច្ចសម្រាប់ការិយបរិច្ឆេទមួយ ដោយអនុលោមតាមក្របខណ្ឌនៃការរាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ។ កំណត់សម្គាល់ពាក់ព័ន្ធ រួមមានសេចក្តីសង្ខេបអំពីគោលនយោបាយគណនេយ្យសំខាន់ៗ និងព័ត៌មានពន្យល់ផ្សេងៗទៀត។²⁸

និយមន័យទី២៖ របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ គឺជារបាយការណ៍ស្តីពីស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុ លទ្ធផលនៃសកម្មភាពនានា និង ពីចលនាសាច់ប្រាក់របស់អង្គភាពណាមួយក្នុងកាលបរិច្ឆេទជាក់លាក់មួយ។²⁹

²⁷ FAU Foundation in audit, Interactive Text, For exams in December 2018 and June 2019, BPP Learning Media | page11-12

ចំណុចខាងលើទាំងអស់នេះ ត្រូវបានសិក្សាលម្អិតនៅក្នុង FAU Foundation in audit, Interactive Text

²⁸ យោងតាមសន្ទានុក្រមជាឧបសម្ព័ន្ធនៃច្បាប់ស្តីពីគណនេយ្យនិងសវនកម្ម

²⁹ យោងតាមមាត្រា 2 នៃ ច្បាប់ស្តីពីគណនេយ្យសហគ្រាស សវនកម្មគណនេយ្យសហគ្រាស និងវិជ្ជាជីវៈគណនេយ្យ

១.៤.២ ប្រភេទ និង សារៈសំខាន់នៃរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ

របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុមាន៤ប្រភេទគឺ របាយការណ៍នៃស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុ, របាយការណ៍លទ្ធផល, របាយការណ៍ចរន្តសាច់ប្រាក់ , និង របាយការណ៍ស្តីពីបម្រែបម្រួលមូលធន។³⁰

ក. របាយការណ៍នៃស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុ

និយមន័យ៖ របាយការណ៍នៃស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុ ឬ តារាងតុល្យការ គឺជារបាយការណ៍មួយស្តីពីគោលដំហូរ ហិរញ្ញវត្ថុមួយរបស់សវនករ ក្នុងរយៈពេលមួយកំណត់ដោយក្នុងនោះ វាវាយការណ៍អំពី ទ្រព្យសកម្ម បំណុល និងមូលធន។

សារៈសំខាន់៖ របាយការណ៍នៃស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុ ជួយអ្នកប្រើប្រាស់របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីវាយតម្លៃ សុខភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់អង្គភាព។ នៅពេលវិភាគក្នុងការិយបរិច្ឆេទគណនេយ្យជាច្រើន តារាងតុល្យភាពអាច ជួយក្នុងការកំណត់និន្នាការមូលដ្ឋាននៃស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់អង្គភាព។ វាមានប្រយោជន៍ជាពិសេសក្នុងការ កំណត់ស្ថានភាពនៃហានិភ័យ Liquidity ហានិភ័យហិរញ្ញវត្ថុ ហានិភ័យឥណទាន និងហានិភ័យអាជីវកម្ម។ នៅ ពេលប្រើប្រាស់ជាមួយរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុផ្សេងទៀតរបស់អង្គភាព និងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុរបស់ដៃគូប្រកួត ប្រជែងតារាងតុល្យការអាចជួយកំណត់ទំនាក់ទំនង និងនិន្នាការដែលបង្ហាញពីបញ្ហាសក្តានុពល ឬ ចំណុច សម្រាប់ការកែលម្អផ្សេងទៀត។ ការវិភាគរបាយការណ៍នៃស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុអាចជួយអ្នកប្រើប្រាស់របាយការណ៍ ហិរញ្ញវត្ថុក្នុងការទស្សន៍ទាយចំនួនពេលវេលា និងភាពមិនប្រថុយនៃប្រាក់ចំណូលនាពេលអនាគតរបស់អង្គភាព។

តារាងទី៤៖ គំរូរបាយការណ៍នៃស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុ

	Note	2020 USD	2019 USD
Assets			
Non-current assets			
Property, plant & equipment	9	130,000	120,000
Goodwill	10	30,000	30,000
Intangible assets	11	60,000	50,000
		220,000	200,000
Current assets			
Inventories	12	12,000	10,000
Trade receivables	13	25,000	30,000
Cash and cash equivalents	14	8,000	10,000
		45,000	50,000
Total assets		265,000	250,000

³⁰ <https://accounting-simplified.com/financial/statements/types/> (ចូលទៅថ្ងៃទី១៦ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)

Equity and liabilities**Equity**

Share capital	4	100,000	100,000
Retained earnings		50,000	40,000
Revaluation reserve	5	15,000	10,000
Total equity		165,000	150,000

Non-current liabilities

Long term borrowings	6	35,000	50,000
----------------------	---	---------------	--------

Current liabilities

Trade and other payables	7	35,000	25,000
Short-term borrowings	8	10,000	8,000
Current portion of long-term borrowings	6	15,000	15,000
Current tax payable	9	5,000	2,000
		65,000	50,000

Total liabilities		100,000	100,000
--------------------------	--	----------------	---------

Total equity and liabilities		265,000	250,000
-------------------------------------	--	----------------	---------

ខ. របាយការណ៍លទ្ធផល

និយមន័យ៖ របាយការណ៍លទ្ធផល ឬ គណនីលទ្ធផល គឺជារបាយការណ៍បង្ហាញអំពីលទ្ធផលអាជីវកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនតាមការប្រមូលផលចំណេញ និងចំណាយនៅក្នុងការិយបរិច្ឆេទមួយ។

សារៈសំខាន់៖ របាយការណ៍លទ្ធផល ផ្តល់ជាមូលដ្ឋានសម្រាប់វាស់ការអនុវត្តការងាររបស់អង្គភាពក្នុងការិយបរិច្ឆេទគណនេយ្យ។ លទ្ធផលអាចត្រូវបានវាយតម្លៃពីរបាយការណ៍លទ្ធផលទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម៖

- បម្រែបម្រួល ចំណូលពីការលក់ និងប្រៀបធៀបទៅនឹងកំណើនឧស្សាហកម្ម។
- បម្រែបម្រួល ប្រាក់ចំណេញដុល ប្រាក់ចំណេញប្រតិបត្តិការ និងប្រាក់ចំណេញសុទ្ធក្នុងការិយបរិច្ឆេទ។
- ការកើនឡើង ឬថយចុះប្រាក់ចំណេញសុទ្ធ ប្រាក់ចំណេញប្រតិបត្តិការ និងប្រាក់ចំណេញដុលក្នុងការិយបរិច្ឆេទ។
- ប្រៀបធៀបផលចំណេញរបស់អង្គភាពជាមួយអង្គភាពផ្សេងទៀតដែលប្រតិបត្តិការក្នុងឧស្សាហកម្ម ឬវិស័យស្រដៀងគ្នា។

របាយការណ៍លទ្ធផលក៏ជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការវាយតម្លៃហិរញ្ញវត្ថុសំខាន់ៗរបស់អង្គភាពមួយផងដែរ នៅពេលដែលវាត្រូវបានវិភាគភ្ជាប់ជាមួយព័ត៌មានដែលមាននៅក្នុងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុផ្សេងទៀតដូចជា បម្រែបម្រួលប្រាក់ចំណូលក្នុងមួយភាគហ៊ុនក្នុងការិយបរិច្ឆេទ។

តារាងទី៥៖ គំរូរបាយការណ៍លទ្ធផល

		2020	2019
	Note	USD	USD
Revenue	16	120,000	100,000
Cost of sales	17	<u>-65,000</u>	<u>-55,000</u>
Gross profit		55,000	45,000
Other income	18	17,000	12,000
Distribution Cost	19	-10,000	-8,000
Administrative expenses	20	-18,000	-16,000
Other expenses	21	-3,000	-2,000
Finance charges	22	<u>-1,000</u>	<u>-1,000</u>
		-15,000	-15,000
Profit before tax		40,000	30,000
Income tax	23	<u>-12,000</u>	<u>-9,000</u>
Net profit		28,000	21,000

គ. របាយការណ៍ចរន្តសាច់ប្រាក់

និយមន័យ៖ របាយការណ៍ចរន្តសាច់ប្រាក់ ឬ ចលនាសាច់ប្រាក់ គឺជារបាយការណ៍មួយដែលបង្ហាញអំពីលំហូរសាច់ប្រាក់ចូល និងលំហូរសាច់ប្រាក់ចេញរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងថេរវេលាមួយជាក់លាក់។ សកម្មភាពចំនួនបីមានឥទ្ធិពលទៅលើរបាយការណ៍ចលនាសាច់ប្រាក់គឺ សកម្មភាពប្រតិបត្តិការ សកម្មភាពវិនិយោគ និងសកម្មភាពហិរញ្ញប្បទាន។

សារៈសំខាន់៖ របាយការណ៍ចរន្តសាច់ប្រាក់ ផ្តល់នូវការយល់ដឹងដ៏សំខាន់អំពីភាពរឹងមាំ និងការដោះស្រាយរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ការរស់រានមានជីវិតនិងការរីកចម្រើនរបស់អង្គភាព។ វាក៏អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកវិភាគប្រើព័ត៌មានប្រវត្តិលំហូរសាច់ប្រាក់ ដើម្បីបង្កើតការព្យាករណ៍នៃលំហូរសាច់ប្រាក់នាពេលអនាគតរបស់អង្គភាពដែលផ្អែកលើការសម្រេចចិត្តរបស់ពួកគេ។ លើសពីនេះទៀត ការប្រៀបធៀបលំហូរសាច់ប្រាក់របស់អង្គភាពផ្សេងៗគ្នា អាចបង្ហាញកាន់តែច្បាស់ពីគុណភាពប្រាក់ចំណូលរបស់ពួកគេ ដោយសារព័ត៌មានលំហូរសាច់ប្រាក់មានភាពច្បាស់លាស់ច្រើនជាងការអនុវត្តន៍លទ្ធផលហិរញ្ញវត្ថុដែលឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងរបាយការណ៍លទ្ធផលដែលងាយនឹងមានការប្រែប្រួលសំខាន់ៗដែលបណ្តាលមកពីការអនុម័តគោលនយោបាយគណនេយ្យផ្សេងៗគ្នា។

តារាងទី៦៖ គំរូរបាយការណ៍ចរន្តសាច់ប្រាក់

	Note	2020 USD	2019 USD
Cash flows from operating activities			
Profit before tax		40,000	35,000
Adjustments for:			
Depreciation	4	10,000	8,000
Amortization	4	8,000	3,000
Impairment losses	5	12,000	3,000
Bad debts written off	14	500	-
Interest expense	16	800	1,000
Gain on revaluation of investments		-21,000	-
Interest income	15	-11,000	-9,500
Dividend income		-3,000	-2,500
Gain on disposal of fixed assets		-1,200	-1,850
		35,100	40,650
Working Capital Changes:			
(Increase) / Decrease in inventory		-1,000	550
Decrease in trade receivables		3,000	1,400
Increase / (Decrease) in trade payables		2,500	-1,300
Cash generated from operations		39,600	41,300
Dividend paid		-8,000	-6,000
Income tax paid		-12,000	-10,000
Net cash from operating activities (A)		19,600	-25,300
Cash flows from investing activities			
Capital expenditure	4	-100,000	-85,000
Purchase of investments	11	-25,000	-
Dividend received		5,000	3,000
Interest received		3,500	1,000
Proceeds from disposal of fixed assets		18,000	5,500
Proceeds from disposal of investments		2,500	2,200
Net cash used in investing activities (B)		-96,000	-73,300
Cash flows from financing activities			
Issuance of share capital	6	1,000,000	-
Bank loan received		-	100,000
Repayment of bank loan		-100,000	-
Interest expense		-3,600	-7,400
Net cash from financing activities (C)		896,400	92,600
Net increase in cash & cash equivalents (A+B+C)		820,000	44,600
Cash and cash equivalents at start of the year		77,600	33,000
Cash and cash equivalents at end of the year	24	897,600	77,600

ឃ. របាយការណ៍ស្តីពីបម្រែបម្រួលមូលធន

និយមន័យ៖ របាយការណ៍ស្តីពីបម្រែបម្រួលមូលធន គឺជាបាយការណ៍មួយដែលបង្ហាញអំពីប្រភពផ្គត់ផ្គង់មូលធនរបស់អាជីវកម្មជាសាច់ប្រាក់ ឬ ជាសម្ភារៈតាំងពីដើមទីរហូតដល់បិទបញ្ជីនៃការិយបរិច្ឆេទ។ គេរៀបចំឡើងដើម្បីសម្របសម្រួលដើមគ្រា និងចុងគ្រានៃក្នុងគ្រា។

សារៈសំខាន់៖ របាយការណ៍ស្តីពីបម្រែបម្រួលមូលធន ជួយអ្នកប្រើប្រាស់របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីកំណត់កត្តាដែលបណ្តាលឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរភាគហ៊ុនរបស់ម្ចាស់ក្នុងការិយបរិច្ឆេទគណនេយ្យ។ ចំណែកឯ ចលនានៅក្នុងទុនបំរុងរបស់ម្ចាស់ភាគហ៊ុន អាចត្រូវបានគេសង្កេតឃើញពី របាយការណ៍នៃស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុ, របាយការណ៍ស្តីពីបម្រែបម្រួលមូលធន បង្ហាញព័ត៌មានសំខាន់ៗអំពីទុនបំរុងដែលមិនត្រូវបានបង្ហាញដោយឡែកពីគ្នានៅក្នុងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ដែលអាចមានប្រយោជន៍ក្នុងការស្វែងយល់ពីលក្ខណៈនៃការបម្រែបម្រួលមូលធន។³¹

តារាងទី៧៖ គំរូរបាយការណ៍ស្តីពីបម្រែបម្រួលមូលធន

	Share capital USD	Retained earnings USD	Revaluation surplus USD	Total equity USD
Balance at 1 January 2019	100,000	30,000	-	130,000
Changes in accounting policy	-	-	-	-
Correction of prior period error	-	-	-	-
Restated balance	100,000	30,000	-	130,000
Changes in equity for the year 2019				
Issue of share capital	-	-	-	-
Income for the year	-	25,000	-	25,000
Revaluation gain	-	-	10,000	10,000
Dividends	-	-15,000	-	-15,000
Balance at 31 December 2019	100,000	40,000	10,000	150,000
Changes in equity for the year 2020				
Issue of share capital	-	-	-	-

³¹ ឯកសារមេរៀន Principles of Auditing, សាស្ត្រាចារ្យបណ្ឌិត ហួន ប៉ូលី ។ ជំពូកទី១ ប្រវត្តិ និង មុខងារសវនកម្ម (និយមន័យ)

^b <https://accounting-simplified.com/financial/statements/statement-of-financial-position/>
<https://accounting-simplified.com/financial/statements/income-statement-profit-and-loss/>
<https://accounting-simplified.com/financial/statements/cash-flow-statement/>
<https://accounting-simplified.com/financial/statements/statement-of-changes-in-equity/>

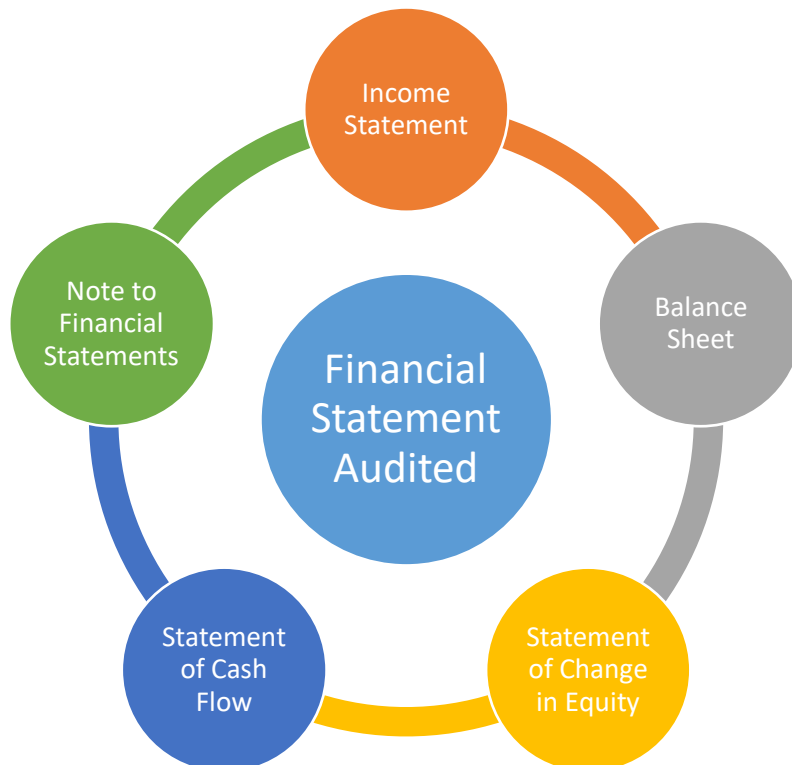
(ចូលអាន Links ទាំង៤ខាងលើនៅថ្ងៃទី១៥ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១ ត្រង់ចំណុច “សារៈសំខាន់ និង គំរូ”)

Income for the year	-	30,000	-	30,000
Revaluation gain	-	-	5,000	5,000
Dividends	-	-20,000	-	-20,000
Balance at 31 December 2020	100,000	50,000	15,000	165,00

១.៤.៣ មូលហេតុរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុត្រូវធ្វើសវនកម្ម

គោលបំណងចម្បងនៃការធ្វើសវនកម្មលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុរបស់អង្គភាព គឺអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើសវនកម្មដោយប្រើបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេដើម្បីវាយតម្លៃថា របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុរបស់អង្គភាពត្រូវបានរៀបចំយ៉ាងត្រឹមត្រូវដោយផ្អែកលើក្របខ័ណ្ឌគណនេយ្យ និងដើម្បីបង្ហាញភាពត្រឹមត្រូវនៃការគ្រប់គ្រងដល់ម្ចាស់អង្គភាព។ ដើម្បីបង្ហាញភាពត្រឹមត្រូវនៃការគ្រប់គ្រងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ភាគច្រើនត្រូវបានស្នើសុំឱ្យធ្វើសវនកម្មពីសំណាក់ភាគទុនិក ម្ចាស់វិនិយោគិន វិនិយោគិន ធនាគារ ឬ ម្ចាស់បំណុល។ របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុភាគច្រើនត្រូវបានតម្រូវដោយនីយ័តករ អាជ្ញាធរពន្ធ ផ្សារភាគហ៊ុន និងច្បាប់ជាដើម។ ពួកគេចង់ដឹងថា តើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុរបស់អង្គភាពនេះ True and Fair ដែរឬទេ។³²

តារាងទី៨៖ របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុដែលត្រូវធ្វើសវនកម្ម



³² <https://www.wikiaccounting.com/purpose-audit-financial-statements/> (ចូលរកនៅថ្ងៃទី១៥ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)

របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុដែលត្រូវធ្វើសវនកម្មមានដូចជា៖

- របាយការណ៍លទ្ធផល ឬ គណនីលទ្ធផល
- របាយការណ៍នៃស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុ ឬ តារាងតុល្យការ
- របាយការណ៍ស្តីពីបម្រែបម្រួលមូលធន
- របាយការណ៍ចរន្តសាច់ប្រាក់ ឬ ចលនាសាច់ប្រាក់
- របាយការណ៍កំណត់សម្គាល់ពន្យល់បន្ថែម(Note to FS) រួមមានសេចក្តីសង្ខេបអំពីគោលនយោបាយគណនេយ្យសំខាន់ៗ និងសេចក្តីពន្យល់សម្រាយបញ្ហាផ្សេងៗទៀត។ របាយការណ៍អាចរួមមាន៖ កត្តាសំខាន់ៗ និងផលប៉ះពាល់ដែលត្រូវបានកំណត់នូវរបាយការណ៍លទ្ធផល ដែលរួមមានការប្រែប្រួលក្នុងបរិយាកាសដែលអង្គភាពដំណើរការអាជីវកម្ម ការឆ្លើយតបរបស់អាជីវកម្ម ចំពោះបម្រែបម្រួលទាំងនោះ និងផលប៉ះពាល់របស់វា គោលនយោបាយរបស់អង្គភាពសម្រាប់វិនិយោគដើម្បីរក្សា និងពង្រីកផលលាភ។³³

³³ ឯកសារមេរៀន Principles of Auditing, សាស្ត្រាចារ្យបណ្ឌិត ហួន ប៉ូលី ។ ជំពូកទី១ ប្រវត្តិ និង មុខងារសវនកម្ម

ជំពូកទី២

ស្ថានភាពទូទៅរបស់

ក្រុមហ៊ុន EY

ជំពូកទី២៖ ស្ថានភាពទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុនEY

២.១ ប្រវត្តិនៃការកើតរបស់ក្រុមហ៊ុនEY

ក្រុមហ៊ុន Ernst & Young (EY) ចាប់ផ្តើមតាំងពីសតវត្សទី ១៩ ដែលមានការចូលរួមពីមនុស្សជុំវិញពិភពលោក និង ការដឹកនាំដោយមានភាពក្លាហាន ក្នុងការបង្កើតអង្គភាពឈានមុខគេលំដាប់ពិភពលោក ដែលមានវត្តមានរហូតមកដល់សព្វថ្ងៃនេះ។ ជាក់ស្តែង ក្រុមហ៊ុន EY កកើតនៅឆ្នាំ១៩៨៩ ដោយការរួមបញ្ចូលពីក្រុមហ៊ុនគឺ Ernst & Whinney និង Arthur Young។

រូបភាពទី១ ៖ ស្ថាបនិកក្រុមហ៊ុនEY



Arthur Young 1863–1948



Alwin C Ernst 1881–1948

ជាការពិតណាស់ លោក Robert Arthur Youngបានទទួលការអប់រំខាងផ្នែកច្បាប់នៅសាកលវិទ្យាល័យ Glasgow ។ គាត់បានបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ MA នៅឆ្នាំ១៨៨៣ និង LLB ក្នុងឆ្នាំ១៨៨៧ ។ នៅឆ្នាំ ១៨៩៤ លោកបានចាប់ផ្តើមអនុវត្តគណនេយ្យសាធារណៈនៅទីក្រុងឈីកាហ្គោជាមួយនឹងលោកC.W.Stuart នៅក្រោមឈ្មោះក្រុមហ៊ុន Stuart & Young។ នៅឆ្នាំ១៩០៣ លោកបានជួយធានាដល់ការអនុម័តច្បាប់ CPA ដំបូងបង្អស់នៅរដ្ឋ Illinois ហើយក្រោយមកបានបំរើការជាប្រធាននៃ Illinois Society of Certified Public Accountants។ នៅឆ្នាំ១៩០៦ លោក Arthur Young និងបងប្រុសរបស់លោកឈ្មោះ Stanley Young បានបង្កើតក្រុមហ៊ុនគណនេយ្យឈ្មោះ Arthur Young & Co. នៅទីក្រុងឈីកាហ្គោ។³⁴

មួយវិញទៀត លោក Alwin Charles Ernst (Alwin C. Ernst, Alvin C. Ernst and A.C. Ernst) គឺជាគណនេយ្យករសាធារណៈជនជាតិអាមេរិកមួយរូប។ នៅឆ្នាំ១៩០៣ លោក Alwin C.Ernst និងលោក Theodore C. Ernst បានបង្កើត Ernst & Ernst សេវាកម្មកិច្ចបញ្ជីកាគណនេយ្យ ដោយមានដើមទុនវិនិយោគចំនួន 500\$។

³⁴ [https://en.wikipedia.org/wiki/Arthur_Young_\(accountant\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Arthur_Young_(accountant)) (ចូលនៅថ្ងៃទី១៣ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)

<https://universitystory.gla.ac.uk/biography/?id=WH0031&type=P> (ចូលនៅថ្ងៃទី១៣ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)

នៅខែតុលាឆ្នាំ១៩០៦ លោក Theodore បានចាកចេញពីក្រុមហ៊ុនអាជីវកម្មមួយនេះ។ លោក Alwin C.Ernst ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រគណនេយ្យករសាធារណៈCPAក្នុងឆ្នាំ១៩១០។ លោកបានបន្តពង្រីកការិយាល័យយ៉ាងឆាប់រហ័សដោយពង្រីកទីតាំងរហូតដល់ ១៦ការិយាល័យនៅឆ្នាំ១៩១៩ បន្ទាប់មក ២៦ការិយាល័យនៅឆ្នាំ ១៩២៩។³⁵

ចាប់តាំងពីឆ្នាំ១៩២៤ ក្រុមហ៊ុនអាមេរិកទាំងពីរនេះបានក្លាយជាសម្ព័ន្ធមិត្តជាមួយក្រុមហ៊ុនលេចធ្លោរបស់អង់គ្លេស ដោយ Young សម្ព័ន្ធមិត្តជាមួយ Broads Paterson & Co និង Ernst សម្ព័ន្ធមិត្តជាមួយ Whinney Smith & Whinney។ បន្ទាប់ពីការរួមបញ្ចូលគ្នា Ernst & Whinney បានក្លាយជាក្រុមហ៊ុនគណនេយ្យធំជាងគេទី៤ នៅលើពិភពលោកក្នុងឆ្នាំ១៩៧៩។ មួយទសវត្សរ៍ក្រោយមកក្នុងឆ្នាំ១៩៨៩ Ernst & Whinney បានរួមបញ្ចូលគ្នាជាមួយ Arthur Young & Co. ដែលជាក្រុមហ៊ុនទី៥ នៅទូទាំងពិភពលោកដើម្បីបង្កើតបានជា Ernst & Young ។ នៅឆ្នាំ២០១៣ ក្រុមហ៊ុនបានផ្លាស់ប្តូរស្លោកយើងរបស់ខ្លួនជាផ្លូវការពី Ernst & Young ទៅជា EY ហើយបានកំណត់យកពាក្យស្លោកថា "Building a better working world" ។ ក្រុមហ៊ុន EY បានក្លាយទៅជាក្រុមហ៊ុនធំក្នុងចំណោមក្រុមហ៊ុនគណនេយ្យធំៗទាំងបួន ដែលគេតែងតែស្គាល់ថាជា Big Four។³⁶

យ៉ាងណាមិញ ក្រុមហ៊ុន EY បានមានវត្តមានសារជាថ្មីនៅទីក្រុងភ្នំពេញប្រទេសកម្ពុជាក្នុងឆ្នាំ២០០៨។ នៅខែកញ្ញាឆ្នាំ២០០៦ ក្រុមហ៊ុន EY ត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ជាសមាជិក វិទ្យាស្ថានគណនេយ្យករជំនាញ និងសវនករកម្ពុជា (KICPAA)។ លើសពីនេះទៀត នៅខែកក្កដាឆ្នាំ២០០៧ ក្រុមហ៊ុនEY ត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយធនាគារជាតិនៃកម្ពុជា (NBC) ថាជាក្រុមហ៊ុនដែលទទួលបានអាជ្ញាប័ណ្ណធ្វើសវនកម្មស្របតាមច្បាប់ទៅតាមធនាគារនិងស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុ។ គួរបញ្ជាក់ផងដែរថា នៅក្នុងខែមិថុនាឆ្នាំ២០១៦ EYត្រូវបានផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណភ្នាក់ងារពន្ធដារពីអគ្គនាយកដ្ឋាននៃកម្ពុជា (General Department of Cambodia)។ បច្ចុប្បន្ននេះ ក្រុមហ៊ុនEY មានបុគ្គលិកជាង១០០នាក់ដែលមានទីស្នាក់ការកណ្តាលដែលបានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មនៅទីក្រុងភ្នំពេញ។ បុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនEY ជាបុគ្គលិកជំនាញដោយពួកគេទាំងអស់មានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់មុខតំណែងដែលពួកគេត្រូវទទួលខុសត្រូវនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនEY។³⁷

³⁵ https://en.wikipedia.org/wiki/Alwin_C._Ernst (ចូលនៅថ្ងៃទី១៣ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)

³⁶ https://en.wikipedia.org/wiki/Ernst_%26_Young (ចូលនៅថ្ងៃទី១៣ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)

³⁷ <https://www.eurocham-cambodia.org/member/327/Ernst-Young-Cambodia-Ltd> (ចូលនៅថ្ងៃទី១៣ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)

២.២ លក្ខណៈទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន EY

EY គឺជាក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិឈានមុខគេ ក្នុងការផ្តល់សេវាកម្មធានាអះអាង សេវាកម្មពន្ធ សេវាកម្មយុទ្ធសាស្ត្រនិងប្រតិបត្តិការ និងសេវាកម្មប្រឹក្សាយោបល់។ ការយល់ដឹងជាមួយនឹងសេវាកម្មដែលមានគុណភាពដែលក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូន ជួយបង្កើតការជឿទុកចិត្ត និងទំនុកចិត្តនៅក្នុងទីផ្សារមូលធន និងនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចទូទាំងពិភពលោក។ ក្រុមហ៊ុនអភិវឌ្ឍន៍អ្នកដឹកនាំឆ្លើយដែលធ្វើការជាក្រុមដើម្បីបំពេញការសន្យារបស់ក្រុមហ៊ុនដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។ ដោយធ្វើដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការកសាងពិភពការងារដែលល្អប្រសើរសម្រាប់មនុស្សរបស់ EY សម្រាប់អតិថិជនរបស់ EY និងសម្រាប់សហគមន៍របស់ EY ។ យោងតាម EY Global Code of Conduct ក្រុមហ៊ុន EY ផ្ដោតទៅលើគុណតម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុន និង ផ្អែកទៅលើគោលបំណង និងមហិច្ឆតារបស់ក្រុមហ៊ុនមានដូចតទៅ៖

➤ គោលបំណងរបស់ក្រុមហ៊ុន៖

EY បានប្តេជ្ញាក្នុងការចូលរួមចំណែករបស់ខ្លួន ក្នុងការ Building a better working world (កសាងពិភពការងារដ៏ល្អប្រសើរ) ។ ក្រុមហ៊ុនអភិវឌ្ឍន៍អ្នកដឹកនាំ និងក្រុមឆ្លើយដែលបង្កើតគុណតម្លៃយៈពេលវែង សម្រាប់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ដែលឈានទៅរកនិរន្តរភាពរួមជាមួយនឹងកំណើន។

➤ គុណតម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុន៖

- អ្នកដែលបង្ហាញភាពស្មោះត្រង់ ការគោរព ការងារក្រុម និងការរួបរួមគ្នា
- អ្នកដែលមានថាមពល ភាពភ្លៀវភ្លា និងភាពក្លាហាន ក្នុងការដឹកនាំ
- អ្នកដែលបង្កើតទំនាក់ទំនង ដោយផ្អែកលើការធ្វើអ្វីដែលត្រឹមត្រូវ

➤ មហិច្ឆតារបស់ក្រុមហ៊ុន៖

- បង្កើតតម្លៃយៈពេលវែង ក្នុងនាមជាអង្គភាពផ្តល់សេវាកម្មដែលមានជំនាញឯកទេសគួរឱ្យទុកចិត្តបំផុតនៅក្នុងពិភពលោក
- បង្កើតតម្លៃអតិថិជន តម្លៃមនុស្ស តម្លៃសង្គម និងតម្លៃហិរញ្ញវត្ថុ

២.៣ និមិត្តសញ្ញារបស់ក្រុមហ៊ុន

EY បានប្រើប្រាស់រូបសញ្ញាដូចខាងក្រោម³⁸ ៖

³⁸ https://en.wikipedia.org/wiki/Ernst_%26_Young (ចូលទៅកាន់ថ្ងៃទី១៣ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)

រូបភាពទី២ ៖ និមិត្តសញ្ញារបស់ក្រុមហ៊ុន EY



២.៤ ទីតាំងភូមិសាស្ត្រ

គិតត្រឹមឆ្នាំ២០២១ EY មានទីតាំងការិយាល័យជាង ៧០០កន្លែងនៅ ១៥០ ជាងប្រទេស។ តំបន់ទាំង ២៨ របស់ EY ត្រូវបានដាក់ចេញជាក្រុម ក្រោមតំបន់ភូមិសាស្ត្រចំនួន៣ គឺ

- អាមេរិក (Americas)
 - អាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិក (Asia-Pacific)
 - និង អឺរ៉ុប មជ្ឈិមបូព៌ា ឥណ្ឌា អាហ្វ្រិក (EMEIA)។³⁹
- ទីស្នាក់ការកណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន EY នៅប្រទេសអង់គ្លេសដែលមានអាសយដ្ឋាន 6 More London Riverside, London SE1 2AF, United Kingdom។⁴⁰
- នាពេលបច្ចុប្បន្នឆ្នាំ ២០២១ ទីតាំងការិយាល័យ EY នៅប្រទេសកម្ពុជាដែលមានអាសយដ្ឋាន៖ អគារ Emerald, ជាន់ទី៥, មហាវិថីនរោត្តមកែងផ្លូវ១៧៨, សង្កាត់ជ័យជំនះ, ខណ្ឌដូនពេញ, ភ្នំពេញ, ១២២០៦, ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។⁴¹

ទំនាក់ទំនង: (855) 23 217 825 , (855) 23 217 824, (855) 23 860 450

វេបសាយ៖ <http://www.ey.com>

³⁹ https://www.ey.com/en_gl/locations (ចូលនៅថ្ងៃទី១៣ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)

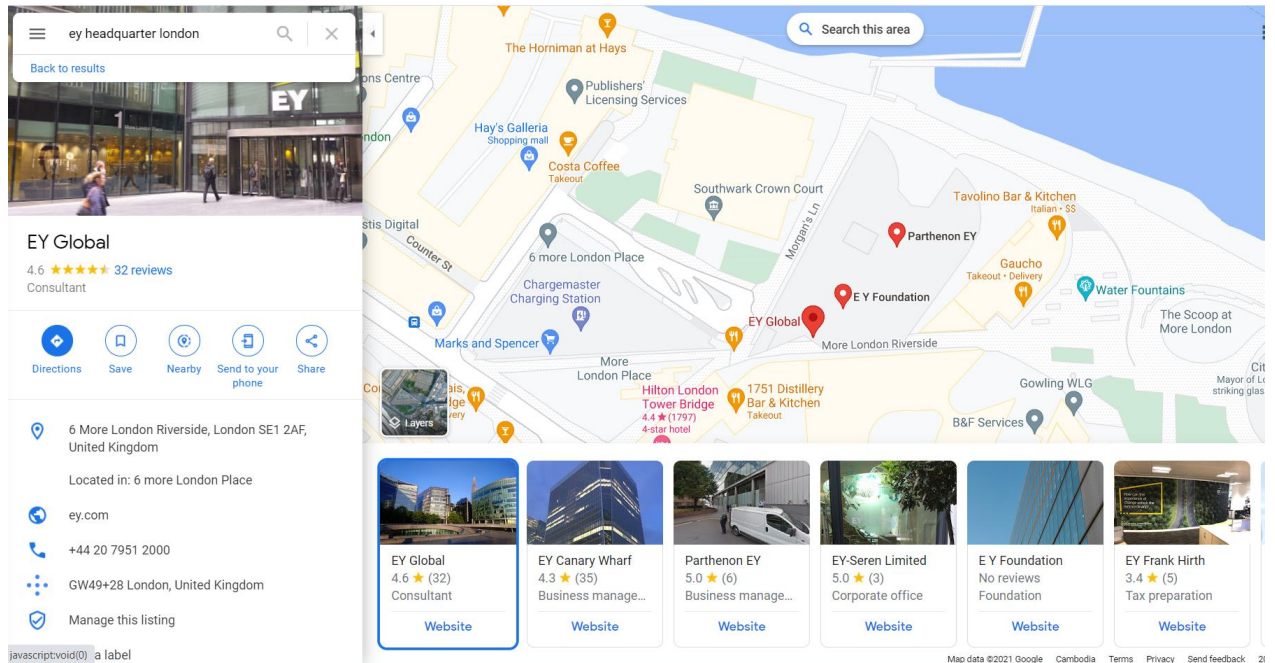
⁴⁰ <https://goo.gl/maps/eX4Viai8vYPdxvma6> (ចូលនៅថ្ងៃទី១៣ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)

⁴¹ https://g.page/EY_Cambodia?share (ចូលនៅថ្ងៃទី១៣ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)

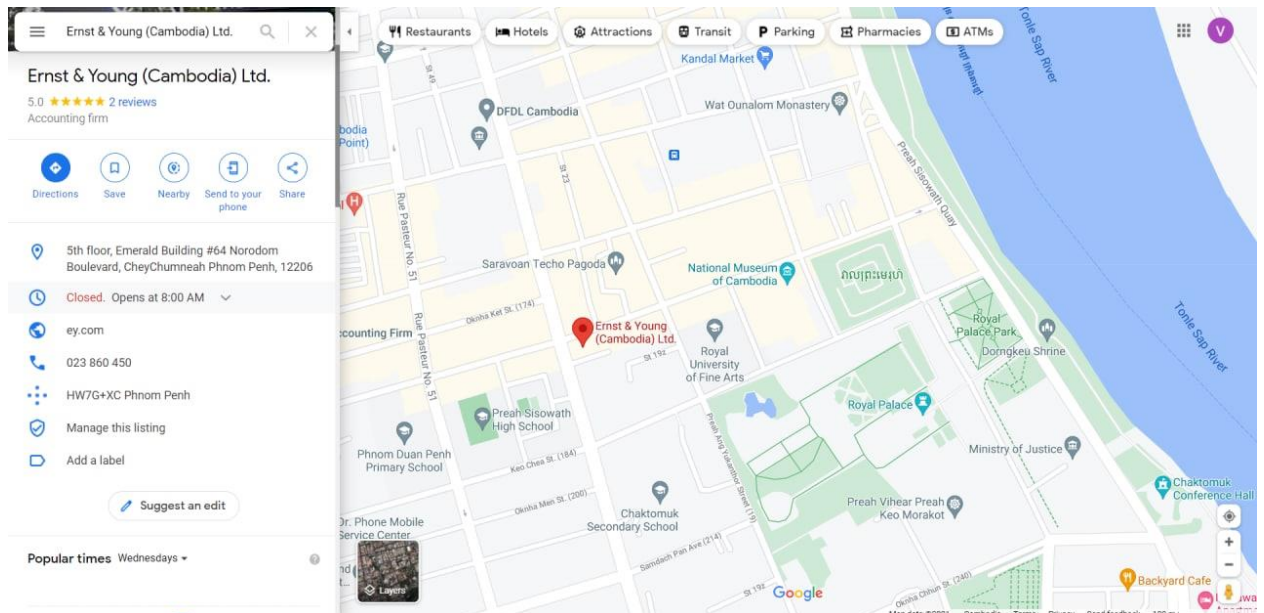
រូបភាពទី៣ ៖ ឈ្មោះការិយាល័យតាមតំបន់

Americas		
Canada Financial Services Organization Bahamas, Bermuda, British Virgin Islands, Cayman Islands, United States	Latin America – North Bolivia, Colombia, Costa Rica, Dominican Republic, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Mexico, Nicaragua, Panama, Peru, Venezuela	USA – Central Aruba, Barbados, Jamaica, Curacao, Puerto Rico, Saint Lucia, Trinidad and Tobago USA – East USA – West
Israel	Latin America – South Argentina, Brazil, Chile, Paraguay, Uruguay	
EMEIA		
Africa Angola, Botswana, Ghana, Kenya, Madagascar, Malawi, Mauritius, Mozambique, Namibia, Nigeria, Rwanda, Seychelles, South Africa, Tanzania, Uganda, Zambia, Zimbabwe	Financial Services Organization Gibraltar Germany, Switzerland & Austria Austria, Germany, Liechtenstein, Switzerland	Nordics Denmark, Finland, Iceland, Norway, Sweden UK & Ireland Republic of Ireland, United Kingdom
Central, Eastern and Southeastern Europe & Central Asia Albania, Armenia, Azerbaijan, Belarus, Bosnia and Herzegovina, Bulgaria, Croatia, Cyprus, Czech Republic, Estonia, Georgia, Greece, Hungary, Kazakhstan, Kosovo, Krygyz Republic, Latvia, Lithuania, FYR of Macedonia, Malta, Moldova, Montenegro, Poland, Romania, Russia, Serbia, Slovakia, Slovenia, Turkey, Ukraine, Uzbekistan	India Bangladesh, India Mediterranean Italy, Portugal, Spain Middle East and North Africa Afghanistan, Bahrain, Egypt, Iraq, Jordan, Kuwait, Lebanon, Libya, Oman, Pakistan, Palestinian Authority, Qatar, Saudi Arabia, Syria, United Arab Emirates	Western Europe Maghreb Algeria, Belgium, Cameroon, Chad, Congo, Democratic Republic of Congo, Equatorial Guinea, France, Gabon, Guinea, Ivory Coast, Luxembourg, Monaco, Morocco, Senegal, The Netherlands, Tunisia
Asia-Pacific		
Asean Brunei, Cambodia, Guam, Indonesia, Laos, Malaysia, Maldives, Myanmar, N. Mariana Islands, Philippines, Singapore, Sri Lanka, Thailand, Vietnam	Financial Services Organization Greater China Mainland China, Hong Kong, Macau, Taiwan, Mongolia	Japan Korea Oceania Australia, Fiji, New Zealand, Papua New Guinea

រូបភាពទី៤ ៖ ទីស្នាក់ការកណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន EY



រូបភាព៥ ៖ ទីតាំងការិយាល័យ EY នៅប្រទេសកម្ពុជា (២០២១)



២.៥ សេវាកម្ម

ក្រុមហ៊ុន EY ប្តេជ្ញាចិត្តជួយអង្គភាពនានាក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមដ៏លំបាកបំផុតរបស់អតិថិជន និងយល់ពីមហិច្ឆតាដែលជាគោលបំណងធំបំផុតរបស់អតិថិជនផងដែរ។ តាមរយៈបណ្តាញសេវាកម្មទាំងបួនរបស់ក្រុមហ៊ុន EY ដែលមានដូចជា៖

- សេវាកម្មធានាអះអាង (Assurance) ៖ ក្រុមធានាបម្រើផលប្រយោជន៍សាធារណៈដោយលើកកម្ពស់នៃការជឿជាក់ និងទំនុកចិត្តលើអាជីវកម្ម និងទីផ្សារមូលធន។ សេវាកម្មធានា (Assurance) របស់ EY ដែលមាន សេវាកម្មសវនកម្ម សេវាកម្មប្រឹក្សាគណនេយ្យហិរញ្ញវត្ថុ (FAAS) និង សេវាកម្ម Forensic & Integrity។ ក្រុមសវនកម្មបម្រើផលប្រយោជន៍សាធារណៈដោយផ្តល់នូវការធ្វើសវនកម្មដែលមានគុណភាព និងការវិភាគខ្ពស់ ប្រកបដោយឯករាជ្យភាព សុចរិតភាព ភាពមិនលំអៀង និងវិជ្ជាជីវៈក្នុងការសង្ស័យ។ ក្រុម FAAS និង Forensic & Integrity ជួយការពារ និងស្តារកេរ្តិ៍ឈ្មោះសហគ្រាស និងហិរញ្ញវត្ថុ ជួយគាំទ្រមុខងារហិរញ្ញវត្ថុក្នុងការបង្កើនគុណភាពនៃការសម្រេចចិត្ត និងប្រសិទ្ធភាពជាដើម។ ជាមួយគ្នា សេវាកម្មធានារបស់ EY ជួយការពារ និងលើកកម្ពស់តម្លៃរយៈពេលវែងសម្រាប់អ្នកពាក់ព័ន្ធ។
- សេវាកម្មពន្ធ (Tax) ៖ អ្នកជំនាញពន្ធដែលមានការសម្របសម្រួលទូទាំងពិភពលោករបស់ EY ផ្តល់ជូននូវសេវាកម្មដែលមានទំនាក់ទំនងគ្នានៅគ្រប់ស្រទាប់ពន្ធ ដើម្បីជួយអតិថិជនឱ្យរីកចម្រើននៅក្នុងយុគសម័យនៃការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងឆាប់រហ័សដោយរួមបញ្ចូលចំណេះដឹងនិងបទពិសោធន៍ពិសេសជាមួយមនុស្ស និងកម្មវិធីបច្ចេកវិទ្យាដែលធ្វើឱ្យ EY ក្លាយជាដៃគូដ៏ល្អសម្រាប់អតិថិជនដែលមានតម្រូវការទាក់ទងនឹងពន្ធ។ ក្រុមហ៊ុន EY មានសមត្ថភាពក្នុងពន្ធអាជីវកម្ម ពន្ធអន្តរជាតិ ពន្ធប្រតិបត្តិការ និងបញ្ហាទាក់ទងនឹងពន្ធដែលទាក់ទងនឹងមនុស្ស ការអនុលោមតាមច្បាប់ និងការធ្វើរបាយការណ៍ និងច្បាប់។
- សេវាកម្មយុទ្ធសាស្ត្រនិងប្រតិបត្តិការ (SaT-Strategy and Transactions) ៖ ក្រុមហ៊ុន EY អាចជួយអតិថិជនក្នុងការគ្រប់គ្រងវិបត្តិ និងស្ថេរភាពអាជីវកម្មរបស់អតិថិជនក្នុងរយៈពេលខ្លី។ ក្រុមហ៊ុន EY ក៏អាចជួយអតិថិជនក្នុងការស្វែងរកចំណុចធ្លាក់ចុះ និងប្រាប់អតិថិជនក្នុងការងើបឡើងវិញជាដើម។
- សេវាកម្មប្រឹក្សាយោបល់ (Consulting) ៖ ការប្រឹក្សាយោបល់នៅ EY គឺជាការកសាងពិភពការងារឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង ដោយសម្រេចបាននូវការផ្លាស់ប្តូរអាជីវកម្ម តាមរយៈអំណាចរបស់មនុស្ស បច្ចេកវិទ្យា និងការច្នៃប្រឌិត។ ដោយប្រើបច្ចេកវិទ្យាក្នុងល្បឿនលឿន និងការបង្កើតថ្មីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិតអតិថិជនរបស់ EY កំពុងផ្លាស់ប្តូរ ដើម្បីទទួលបាននូវតម្លៃរយៈពេលវែងសម្រាប់មនុស្ស អាជីវកម្ម និងសង្គមទាំងមូល។

សរុបមក EYជួយអតិថិជនទាញយកផលចំណេញពីឱកាសផ្លាស់ប្តូរ ជួយពួកគេបំពេញតម្រូវការតាមច្បាប់ ផ្តល់ព័ត៌មានដល់វិនិយោគិន និងបំពេញសេចក្តីត្រូវការរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។ ជាងនេះទៅទៀតនោះ EYផ្តល់ការទ្រទ្រង់ដែលអតិថិជនត្រូវការ ដើម្បីឱ្យដំណើរការការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅថ្ងៃនេះ និងបង្កើតតម្លៃយៈពេលវែងសម្រាប់ពេលអនាគត។ នៅគ្រប់ស្រទាប់ និងពីគ្រប់មជ្ឈដ្ឋាន អ្នកជំនាញEY ផ្តោតលើគំនិតច្នៃប្រឌិតជាមួយ បទពិសោធន៍ ការវិនិច្ឆ័យ និងទស្សនវិស័យចម្រុះ ដើម្បីកែលម្អអនាគតសម្រាប់អតិថិជនរបស់EY ទាំងបច្ចុប្បន្ន និងនៅថ្ងៃខាងមុខ។⁴²

២.៦ រចនាសម្ព័ន្ធនៃគណៈគ្រប់គ្រង

ក្រុមហ៊ុន EY គឺជាក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិខ្នាតធំដែលមានច្រើនការិយាល័យនៅបណ្តាប្រទេសជុំវិញពិភពលោកដែលជាមូលហេតុតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុន EY មានរចនាសម្ព័ន្ធឱ្យបានច្បាស់លាស់ ដើម្បីឱ្យក្រុមហ៊ុនមានការគ្រប់គ្រងបានល្អត្រឹមត្រូវ និង រក្សាកិត្តិនាម ក៏ដូចជាកិត្តិយសរបស់ក្រុមហ៊ុនបានយូរអង្វែង។ រចនាសម្ព័ន្ធខាងក្រោមបង្ហាញពីគណៈគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន EY ដោយយោងតាម EY Global Review 2020ដែលបានបង្ហាញពីផ្នែក Leadership Team រួមមាន៖

- សមាជិក EY Global Executive
- សមាជិកតាម Industries
- សមាជិក Area and Regional Managing Partners
- សមាជិក Global Governance Council

⁴² https://www.ey.com/en_gl/what-we-do (ចូលទៅថ្ងៃទី១៣ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)

រូបភាពទី៦ ៖ សមាជិក EY Global Executive

The EY Global Executive is our highest body, focusing on strategy, execution and operations. Its membership brings together all the elements of our global organization, including the leaders of our geographic Areas and service lines.

Carmine Di Sibio EY Global Chairman and Chief Executive Officer	Kelly Grier EY Americas Area Managing Partner
Andy Baldwin EY Global Managing Partner – Client Service	Patrick Winter EY Asia-Pacific Area Managing Partner
Steve Krouskos EY Global Managing Partner – Business Enablement	Julie Teigland EY EMEA (Europe, Middle East, India and Africa) Area Managing Partner
Trent Henry EY Global Vice Chair – Talent	Alice Chan Chair of the Global Accounts Committee
Jay Nibbe EY Global Vice Chair – Markets	Rajiv Memani Chair of the Emerging Markets Committee
Marie-Laure Delarue EY Global Vice Chair – Assurance	Jack Chan Emerging Market Committee Member
Errol Gardner EY Global Vice Chair – Consulting	Nicola Morini Bianzino EY Global Chief Client Technology Officer
Kate Barton EY Global Vice Chair – Tax	Hank Prybylski EY Global Vice Chair – Transformation
Andrea Guerzoni EY Global Vice Chair – Strategy and Transactions (SaT)	Jessie Qin Member firm partner on rotation

រូបភាពទី៧ ៖ សមាជិកតាម Industries

Industries

Our sector focus means EY teams can help clients better anticipate market trends, identify the implications for their businesses, and deliver sector-specific solutions. It is part of our commitment to exceptional client service. Shaun Crawford, as EY Global Vice Chair – Industry, oversees the work that EY teams do across our industry sectors.

Shaun Crawford EY Global Vice Chair – Industry	Greg Cudahy Technology, Media & Telecoms	George Atalla Smart Infrastructure
Serge Colle Energy	Kristina Rogers Consumer	Andres Saenz Private Equity
Randall J. Miller Advanced Manufacturing & Mobility	Gary Hwa Financial Services	
Pamela Spence Health Sciences & Wellness		

រូបភាពទី៨ ៖ សមាជិក Area and Regional Managing Partners

Area and Regional Managing Partners		
To be efficient and effective, we have organized EY legal entities into similarly-sized – in terms of both people and revenues – business units called Regions. These Regions, led by Regional Managing Partners, are grouped into three geographic Areas: Americas; EMEA; and Asia-Pacific.		
Americas		
Kelly Grier EY Americas Area Managing Partner	Frank Mahoney USA – West	Ronen Barel Israel
Julie Boland USA – Central	Janet Truncale Financial Services Organization	Manuel Solano Latin America – North
Rich Jeanneret USA – East	Jad Shimaly Canada	Ted Acosta Latin America – South
Asia-Pacific		
Patrick Winter EY Asia-Pacific Area Managing Partner	Jack Chan Greater China	Yong Keun Park Korea
Nam Soon Liew Asean	Koichi Tsuji Japan	Tony Johnson Oceania
Gary Hwa Financial Services Organization		
EMEA		
Julie Teigland EY EMEA Area Managing Partner	Marcel van Loo Financial Services Organization	Abdulaziz Al-Sowailim MENA
Ajen Sita Africa	Ute Benzel Germany, Switzerland, Austria	Jesper Almstrom Nordics
Jacek Kedzior Central, Eastern and Southeastern Europe & Central Asia	Rajiv Memani India	Hywel Ball UK & Ireland
	Massimo Antonelli Mediterranean	Alain Perroux Western Europe Maghreb

រូបភាពទី៩ ៖ សមាជិក Global Governance Council

Global Governance Council		
The Global Governance Council consists of senior client-serving partner-ranked professionals drawn from member firms across EY and currently four (of possible six) independent non-executive members. These senior EY professionals who otherwise do not hold senior management roles, are elected by their peers. They advise EY on policies and strategies and the approval of the Global Governance Council is required for a number of significant matters that affect the organization as a whole.		
Americas Regions		
Americas FSO Udanda Clark Laura Giovacco	East Becky Carey Gaurav Gupta	Latin America – South Gustavo Rousseaux
Canada Glenn Parkinson	Israel Chen Shein	West Beth Carr Marney MacKenna
Central Malcomb Coley Andrew Lee	Latin America – North Carlos Rochin	National Practices Anan Roy Barak Ravid
Asia-Pacific Regions		
Asean Susanti Susanti Vincent Toong	Greater China Vincent Chan	Korea Dong Chul Kim
Asia-Pacific FSO Warrick Gard	Japan Koji Fujima Seiko Sugimoto	Oceania Trent van Veen (Presiding Partner)
EMEIA Regions		
Africa Shaïlen Ramgoolam	India Jayesh Sanghvi	UK and Ireland Alison Duncan John Higgins
CESA Natalia Starygina	Med Francisco Javier Sanchez Ramos	WEM Marc Cosaert Pierre Jouanne
EMEIA FSO Paul Nijssen Aidan Walsh	MENA Yasmeen Muhtaseb	
GSA Ole Halfpap Helen Pelzmann	Nordics Bengt Nyholm	
Global Independent Non-Executives		
CK Chow Jurgen Kluge Atsushi Saito David Thorburn		

២.៧ ចំណូលរបស់ក្រុមហ៊ុន

យោងតាមស្ថិតិប្រាក់ចំណូលដែលបានបង្ហាញនៅក្នុង EY Global Review 2020 ឆ្លុះបញ្ចាំងឲ្យឃើញថាក្រុមហ៊ុនបានដំណើរការទៅបានយ៉ាងល្អដោយសារតែកំណើននៃប្រាក់ចំណូលមានលំនឹង បានន័យថាមិនមានការធ្លាក់ចុះតែរក្សាបាននូវស្ថេរភាព មានកើនឡើងតែមិនកើនឡើងជាអតិបរមានោះទេ។ ជាក់ស្តែង ប្រាក់ចំណូលបានមកពីសេវាកម្មធានាអះអាង (Assurance) ទទួលបាន ១២.៦ (US\$b) ក្នុងឆ្នាំ២០១៩ និង ១២.៨ (US\$b) ក្នុងឆ្នាំ២០២០។ បើគិតប្រាក់ចំណូលតែនៅក្នុងតំបន់អាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិក ស្ថិតិបង្ហាញឲ្យឃើញថាក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ក្រុមហ៊ុន EY ទទួលបានប្រាក់ចំណូល ៥.៥ (US\$b) ចំណែកក្នុងឆ្នាំ២០២០ គឺ ៥.៨ (US\$b)។ ប្រាក់ចំណូលសរុបដែលបានមកពីតំបន់ទាំង៣ ទៅលើសេវាកម្មទាំង៤របស់ក្រុមហ៊ុន EY ក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ទទួលបាន ៣៦.៤ (US\$b) និង ៣៧.២ (US\$b) ក្នុងឆ្នាំ២០២០។

រូបភាពទី១០ ៖ ប្រាក់ចំណូលតាមតំបន់ និង តាមប្រភេទសេវា

Revenue

Revenue by Service Line (US\$b)	FY17 vs FY18	FY18	FY18 vs FY19	FY19	FY19 vs FY20	FY20
Assurance	4.4%	12.6	4.4%	12.6	3.1%	12.8
Advisory	10.1%	9.6	9.2%	10.2	4.9%	10.5
Tax	6.4%	9.0	8.6%	9.5	5.1%	9.8
TAS	13.9%	3.6	15.5%	4.1	2.8%	4.1
Total	7.4%	34.8	8.0%	36.4	4.1%	37.2

* On 1 July 2020 Advisory changed its name to Consulting, and TAS (Transaction Advisory Services) changed its name to SaT (Strategy and Transactions).

Revenue by Area (US\$b)	FY17 vs FY18	FY18	FY18 vs FY19	FY19	FY19 vs FY20	FY20
Americas	7.4%	15.6	8.5%	16.7	3.4%	17.2
Asia-Pacific*	8.8%	5.3	8.8%	5.5	8.2%	5.8
EMEIA	6.9%	13.9	7.1%	14.2	3.4%	14.2
Total	7.4%	34.8	8.0%	36.4	4.1%	37.2

*Japan joined the Asia-Pacific Area on 1 July 2019. We have therefore combined Asia-Pacific with Japan for the current year, as well as for prior years.

ជំពូកទី៣

វិធីសាស្ត្រក្នុង

ការធ្វើសវនកម្ម

ជំពូកទី៣៖ វិធីសាស្ត្រក្នុងការធ្វើសវនកម្ម

៣.១ ឧបករណ៍កម្មវិធីប្រើប្រាស់សម្រាប់ធ្វើសវនកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន EY

៣.១.១ EY Canvas

ក. EY Canvas

EY Canvas ដែលជាកម្មវិធីសវនកម្មសកលរបស់អង្គភាពហើយជាស្នូលនៃបច្ចេកវិទ្យាសវនកម្មរបស់ EY។ ឥឡូវនេះនៅក្នុងវដ្តនៃការធ្វើសវនកម្មប្រចាំឆ្នាំលើកទី៥ របស់ EY Canvas ដែលជំរុញការធ្វើសវនកម្មមាន គុណភាពខ្ពស់ ដែលធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុន EY អាចផ្តល់ជូនដូចខាងក្រោម៖

- ការធ្វើសវនកម្មទូទាំងសកលលោកមួយដែលធ្វើឡើងដោយក្រុមជាច្រើន ដែលមានទំនាក់ទំនងគ្នាតាម រយៈវិធីសាស្ត្រ និងកម្មវិធីសវនកម្មជាសកលមួយ
- កំណត់អត្តសញ្ញាណ និងការឆ្លើយតបហានិភ័យដែលអនុញ្ញាតឱ្យការកើនឡើងត្រូវបានរាយការណ៍ភ្លាមៗ
- ការធ្វើផែនការ និងការត្រួតពិនិត្យតាមបែបផែនការនៃការធ្វើសវនកម្មជាសកលដោយផ្តល់នូវការពង្រឹង សមត្ថភាពដល់Teamជាចម្បង
- ការប្តូរតាមគោលបំណងនូវវិធីសាស្ត្រសវនកម្ម ដើម្បីធ្វើការផ្លាស់ប្តូរដែលពាក់ព័ន្ធនៅតាមភូមិសាស្ត្រ ទាំងអស់ និងឆ្លើយតបទៅនឹងបរិយាកាសបច្ចុប្បន្នដែលកំពុងវិវត្ត
- តាមដានការធ្វើសវនកម្មឡើងវិញដែលអាចកំណត់ និងចែករំលែកលទ្ធផលនៃសវនកម្មជាសកលនៅ ពេលដែលវាមានកំហុសឆ្គង (Findings)
- ទំនាក់ទំនងអតិថិជនតាមរយៈ Online Portal
- ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងគម្រោង (Project Management) និងសមត្ថភាពក្នុងការឃ្លាំមើលព្រឹត្តិការណ៍ សំខាន់ៗក្នុងការធ្វើសវនកម្ម

ខ. EY Canvas Client Portal

EY Canvas Client Portal បម្រើជាបណ្តាញឌីជីថលដែលផ្តល់ការតភ្ជាប់ដោយផ្ទាល់សម្រាប់ការ គ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដើម្បីតាមដានស្ថានភាពនៃសំណើសវនកម្ម(Audit Requests) និងឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរ ពីអ្នកជំនាញ EY (EY Professionals)។ ឧបករណ៍នេះភ្ជាប់អ្នកប្រើប្រាស់ (អតិថិជន) ដោយផ្ទាល់ជាមួយក្រុម សវនកម្ម (Audit Teams) ហើយជាច្រកចេញចូលដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានគាំទ្រសវនកម្ម។ វាត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីជួយ Audited Companies ផ្តល់ភស្តុតាងសវនកម្មដោយសុវត្ថិភាពនាំឱ្យកាត់បន្ថយបន្ទុករដ្ឋបាលរបស់ អតិថិជនក្នុងការគាំទ្រសវនកម្ម និងលុបបំបាត់ការចម្លង និងអប្រសិទ្ធភាព។ ឧបករណ៍នេះ ផ្តល់នូវផ្ទាំង

(Dashboard) ដែលបង្ហាញពីការបំពេញសំណើសវនកម្ម (Completion of Audit Requests) ដែលត្រូវបានធ្វើឡើងចំពោះក្រុមហ៊ុន។ ក្នុងពេលដំណាលគ្នាក្រុមសវនកម្មផ្ទៃក្នុង អាចផ្តល់ភស្តុតាងសវនកម្មដោយផ្ទាល់ និងកាត់បន្ថយការប្រើប្រាស់ទំនាក់ទំនងតាមរយៈអ៊ីម៉ែល។

គ. EY Canvas Mobile

សំណុំឧបករណ៍ចល័តដ៏មានអានុភាពចំនួនបីគឺ EY Canvas Engage, EY Canvas Inventory and EY Canvas Pulse រួមបញ្ចូលដោយផ្ទាល់ជាមួយ EY Canvas ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើង និងបង្កើនបទពិសោធន៍ឌីជីថលរបស់សវនករEY និងគុណភាពសវនកម្ម។

- EY Canvas Engage ជួយឱ្យក្រុម (Teams) មើលឯកសារ និងចុះហត្ថលេខាលើភស្តុតាងសវនកម្មដែលទាក់ទងនឹងការងារដោយផ្ទាល់តាមរយៈឧបករណ៍ចល័ត។ ឧបករណ៍នេះគាំទ្រស្វ័យប្រវត្តិកម្មនៃលំហូរការងារ។ តាមរយៈការភ្ជាប់ដោយផ្ទាល់ទៅនឹងEY Canvas នាំឱ្យ Engage App ជួយឱ្យក្រុមសវនករអាចកំណត់ពេលវេលាកំណត់ (Deadline) និងធ្វើឱ្យសវនកម្មមានដំណើរការល្អ និងមានប្រសិទ្ធភាព។
- EY Canvas Inventory ថ្មីៗនេះមានការកែលម្អ ដើម្បីបត់បែនតាមក្រុមសវនកម្មនៅពេលធ្វើតេស្តចំនួនសារពីភ័ស្តុតាងដែលអនុញ្ញាតឱ្យសវនករកត់ត្រាការរាប់តាមរយៈApp ហើយបញ្ចូលទៅក្នុងEY Canvas ភ្លាមៗ។
- EY Canvas Pulse ផ្តល់នូវការយល់ដឹងពីស្ថានភាពសវនកម្ម ពេលវេលា ការអនុវត្តការងារក្រុម កាត់បន្ថយបន្ទុកការងាររដ្ឋបាល និងជួយសវនករឱ្យផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់លើសវនកម្មខ្លួនឯងថែមទៀត។ ឧបករណ៍នេះផ្តល់ជូននូវការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពជាក់ស្តែងសម្រាប់ទាំងក្រុមសវនកម្ម និងអង្គភាពសវនកម្ម (Audited Organizations)។

ឃ. EY Canvas Dashboard

EY Canvas Dashboard អនុញ្ញាតឱ្យក្រុមសវនករអនុវត្តការសម្របសម្រួលសវនកម្មតាមតំរូវការដោយប្រើ EY Canvas។ កម្មវិធីស្វ័យប្រវត្តិកម្ម ដែលមានសុវត្ថិភាពរួមបញ្ចូលជាមួយEY Canvas នឹងត្រូវបានរចនាឡើងសម្រាប់ការធ្វើសវនកម្មពហុជាតិធំៗ។ EY Canvas Dashboard អាចឱ្យក្រុមសវនករEY និងអតិថិជន អាចតាមដានស្ថានភាពនៃសវនកម្មជាសកល និងជំរុញវឌ្ឍនភាព។ វាផ្តល់នូវទស្សនៈវិស័យសកល និងការមើលពេលវេលាពិតប្រាកដលើវឌ្ឍនភាពនៃការធ្វើសវនកម្ម និងការអនុលោមភាព ផ្តល់នូវទំនុកចិត្តក្នុងការរាយការណ៍ និងកំណត់ដំណោះស្រាយសម្រាប់បញ្ហាដ៏មានសក្តានុពល។

៣.១.២ EY Atlas

EY Atlas គឺជាកម្មវិធីឈានមុខគេនៅក្នុងទីផ្សារជាសកលក្នុងការស្រាវជ្រាវ របាយការណ៍គណនេយ្យ និងហិរញ្ញវត្ថុ ដែលធ្វើឱ្យក្រុមសវនករអាចស្វែងរកព័ត៌មានចុងក្រោយដែលទាក់ទងនឹងព័ត៌មានគណនេយ្យ សវនកម្ម និងអាជីវកម្មរួមទាំងស្តង់ដារខាងក្រៅ ការបកស្រាយ និងគិតពីភាពជាអ្នកដឹកនាំ។ EY Atlas ធ្វើឱ្យ សវនកម្មទទួលបានគុណភាពខ្ពស់ដោយផ្តល់ឱ្យក្រុមសវនកម្មនូវការស្រាវជ្រាវ និងទិន្នន័យដែលពាក់ព័ន្ធលឿនជាង មុន និងមានលក្ខណៈបច្ចេកទេសទាក់ទងទៅនឹងកុំព្យូទ័រយូរវែងរបស់សវនករ។ EY Atlas ធ្វើឱ្យមានអនុលោម ភាពផងដែរ ផ្តល់ទំនុកចិត្ត និងត្រូវបានធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងសម្រាប់ប្រើនៅលើស្មាតហ្វូន (Smartphone) និង ឧបករណ៍ថេប្លេត(Tablet) ដើម្បីផ្តល់ជូនសវនករនូវវិធីរួមបញ្ចូលគ្នាដែលមានភាពងាយស្រួល និងងាយស្រួល ក្នុងការស្វែងរកព័ត៌មាននៅពេលសវនករកំពុងធ្វើដំណើរការ។

៣.១.៣ EY Helix

EY Helix គឺជាឧបករណ៍វិភាគទិន្នន័យដែលអ្នកជំនាញសវនកម្មនៅជុំវិញពិភពលោកប្រើ ដើម្បីបង្កើត ភស្តុតាងសវនកម្មដើម្បីគាំទ្រការសន្និដ្ឋានដោយបង្កប់នូវការវិភាគនៅក្នុងគ្រប់ទិដ្ឋភាពសំខាន់ៗនៃសវនកម្ម។ ជា ជាងការធ្វើតេស្តគំរូតូចៗ ឥឡូវនេះសវនករអាចចាប់យកការផ្លាស់ប្តូរ និងវិភាគចំនួនPopulationដែលមានរចនា សម្ព័ន្ធកាន់តែធំ និងទិន្នន័យដែលមិនមានរចនាសម្ព័ន្ធ។ EY Helix រួមមានទាំង General Ledger Analyzer ឥឡូវនេះដំណើរការទិន្នន័យហិរញ្ញវត្ថុអតិថិជនជាង ៤០០ពាន់លានខ្សែក្នុងមួយឆ្នាំ។ វាត្រូវបានប្រើប្រាស់នៅ ទូទាំងប្រទេសជាង ១៥០ ។ EY Helix ផ្តល់ឱ្យក្រុមសវនកម្មនូវសមត្ថភាពក្នុងការតាមដាន និងប្រមូលទិន្នន័យ បានកាន់តែច្រើននៅក្នុងដំណើរការសវនកម្ម។ ដោយបានធ្វើដូច្នេះ សវនករអាចកំណត់បានពីមូលហេតុនៃការ ពន្យារផ្សេងៗ និងអ្វីដែលត្រូវធ្វើបន្ទាប់។⁴³

៣.១.៤ កម្មវិធីបច្ចេកវិទ្យាផ្សេងៗ

ក្រៅពីប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាទំនើបខាងលើ EYបានប្រើកម្មវិធីមួយចំនួនទៀតដែលមានមុខងារសំខាន់ៗ ដើម្បីឱ្យដំណើរការក៏ដូចជាវិធីសាស្ត្រសវនកម្មប្រព្រឹត្តបានយ៉ាងរលូន និងមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។ កម្មវិធីទាំង នោះរួមមានដូចជា Microsoft ជាដើម។ Microsoft ដើរតួយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការចងក្រងឯកសារ។ ជាក់ស្តែង សវនករEY បានប្រមូលភស្តុតាងសវនកម្ម ហើយយកមកចងក្រងក្នុង Microsoft Excel ជាមុន បន្ទាប់មកទើប បញ្ចូលទៅរក្សាទុកក្នុងប្រព័ន្ធ EY Canvas តាមក្រោយ។ រីឯ Microsoft Team មានតួនាទីសម្របសម្រួល ទំនាក់ទំនងរវាងបុគ្គលិកនិងបុគ្គលិកគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ គ្រប់តំបន់ គ្រប់ប្រទេស ដែលជាបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនEY។

⁴³ ey-global-audit-quality-report-2019,pdf

នៅមានកម្មវិធីដែលជួយជ្រើសរើសយកតំណាងគំរូ (Sample) ភស្តុតាងដែលប្រកបដោយសុក្រឹតភាព និងមានកម្មវិធីពង្រឹងសមត្ថភាពបុគ្គលិកគ្រប់រូបផងដែរ។ នៅមានកម្មវិធីជាច្រើនទៀតដែលក្រុមហ៊ុនបានបង្កើតក៏ដូចជាអនុញ្ញាតអោយប្រើប្រាស់សម្រាប់បំពេញសេវាកម្មដល់អតិថិជន និងអ្នកដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធ។ ដោយសារតែកម្មវិធីទាំងអស់នេះហើយដែលតម្រូវឲ្យសវនករទាំងអស់ត្រូវមានកុំព្យូទ័រផ្ទាល់ខ្លួន និងនៅជាប់ខ្លួនជានិច្ច ដើម្បីអនុវត្តការងារហើយរាល់កម្មវិធីទាំងអស់ត្រូវទទួលបានការបង្រៀនយ៉ាងម៉ត់ចត់ ដើម្បីឲ្យការប្រើប្រាស់កម្មវិធីទាំងនោះមានប្រសិទ្ធភាព។

ជារួមមកកម្មវិធីទាំងអស់នេះ ជាស្នូលនៃវិធីសាស្ត្រក្នុងការបំពេញសេវាជូនអតិថិជន ជាកត្តាដែលធ្វើឲ្យក្រុមហ៊ុនEYកម្ពុជា អាចក្លាយខ្លួនឈានមុខគេក្នុងការផ្តល់សេវាកម្មសវនកម្មបានយ៉ាងល្អ និងមានប្រសិទ្ធភាពប្រកបដោយគុណភាព និងស្តង់ដារ។

៣.២ ស្តង់ដារក្នុងការអនុវត្តការងារ

៣.២.១ ស្តង់ដារ

ជាការពិតណាស់ក្រុមហ៊ុនEY គឺជាក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិដាច់ពីភពលោក ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនបានគោរពទៅតាមស្តង់ដារនៅតាមតំបន់នីមួយៗ។ ជាក់ស្តែង ក្រុមហ៊ុនEY នៅកម្ពុជាបានគោរព និងប្រតិបត្តិតាមស្តង់ដារនានារបស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានយ៉ាងខ្ជាប់ខ្ជួន។ ការធ្វើសវនកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនEY អនុលោមទៅតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិស្តីពីសវនកម្មនៃកម្ពុជា (CISAs)។ ការធ្វើសវនកម្មទៅលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុអនុលោមទៅតាមស្តង់ដាររបាយការណ៍ទាក់ទងនឹងហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិនៃកម្ពុជា (CIFRSs) ឬ សម្រាប់សហគ្រាសធនតូចនិងមធ្យម (CIFRSs for SMEs)។ លើសពីនេះទៅទៀត ក្រុមហ៊ុនEY កម្ពុជាមានឯករាជ្យភាពពីក្រុមហ៊ុនរួមនិងធនាគារ ដោយយោងតាមអនុក្រឹត្យស្តីពី ក្រមសីលធម៌និងវិជ្ជាជីវៈរបស់គណនេយ្យករនិងសវនករជំនាញដែលចេញដោយរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាហើយក្រុមហ៊ុនក៏បានបំពេញនូវទំនួលខុសត្រូវវិជ្ជាជីវៈដទៃទៀតយោងតាមតម្រូវការទាំងអស់នេះផងដែរ។

៣.២.២ ក្រមសីលធម៌ជាសកលរបស់ EY

ក្រុមហ៊ុន EY ក៏មានក្រមសីលធម៌របស់ខ្លួនដែលតម្រូវឲ្យបុគ្គលិកនីមួយៗយល់ដឹង និងគោរពតាមផងដែរ។ ក្រមសីលធម៌ជាសកលរបស់ក្រុមហ៊ុនEYដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងជា ៥ ប្រភេទ៖

- ធ្វើការជាមួយគ្នា (Working with one another)
- ធ្វើការជាមួយអតិថិជន និងអ្នកដទៃ (Working with clients and others)
- ធ្វើសកម្មភាពប្រកបដោយសុចរិតភាពវិជ្ជាជីវៈ (Acting with Professional integrity)

- រក្សាភាពមិនលំអៀង និងឯករាជ្យភាពរបស់យើង (Maintaining our objectivity and independence)
- ការពារទិន្នន័យ ព័ត៌មាន និងមូលធនបញ្ញា (Protecting data, information and intellectual capital)

ក. ធ្វើការជាមួយគ្នា

- យើង⁴⁴កសាងទំនាក់ទំនងជាមួយគ្នា ដោយផ្អែកលើការជឿទុកចិត្តគ្នា និងជឿជាក់ថាយើងម្នាក់ៗមានការប្តេជ្ញាចិត្តផ្ទាល់ខ្លួន និងវិជ្ជាជីវៈក្នុងការធ្វើអ្វីដែលត្រឹមត្រូវ។
- យើងគោរពគ្នាទៅវិញទៅមក យើងអោយតម្លៃលើភាពខុសគ្នាហើយ យើងខិតខំអោយមានបរិយាកាសរួមមួយ ដែលគ្មានការរើសអើង ការបំភិតបំភ័យ និងការយាយី។
- យើងប្រើភាពខុសគ្នារបស់យើង ដើម្បីបង្កើតបរិយាកាសរួមមួយដែលមនុស្សទាំងអស់មានអារម្មណ៍ និងត្រូវបានអោយតម្លៃ។
- យើងប្តេជ្ញាបង្កើតក្រុមចម្រុះ និងបង្កើនថាមពលនៃទស្សនៈវិស័យ និងសាវតារផ្សេងៗគ្នានៅក្នុងក្រុមរបស់យើង។
- យើងពិគ្រោះយោបល់គ្នា ហើយឱ្យតម្លៃទៅលើទស្សនៈរបស់អ្នកដែលយល់ខុសពីយើង និងអ្នកដែលជំទាស់នឹងទស្សនៈផ្ទាល់ខ្លួន។
- យើងប្រកាន់សុចរិតភាព ការគោរពក្រុម និងការរួបរួមគ្នា។
- យើងប្តេជ្ញាទំនាក់ទំនងគ្នាដោយបើកចំហ និងស្មោះត្រង់។
- យើងពឹងផ្អែកលើគ្នា ដើម្បីផ្តល់នូវសេវាកម្មដែលមានគុណភាពដល់អតិថិជន និងសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍបុគ្គលិករបស់យើង និងទទួលខុសត្រូវចំពោះសមាជិកក្រុមផ្សេងទៀត ចំពោះការចូលរួមចំណែករបស់យើង។
- យើងលើកទឹកចិត្ត និងគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់មិត្តរួមការងារ និងលើកកម្ពស់សមិទ្ធផលបុគ្គល និងការរៀនសូត្រជាបន្តបន្ទាប់។
- យើងរំពឹង និងផ្តល់នូវ Feedbackជាទៀងទាត់ ដោយត្រង់ និងប្រកបដោយលក្ខណៈស្ថាបនាហើយ ទទួលស្គាល់ភាពជោគជ័យ។

ខ. ធ្វើការជាមួយអតិថិជន និងអ្នកដទៃ

- ❖ ធ្វើការជាមួយអតិថិជន...

⁴⁴ សូមបញ្ជាក់: “ EY,” របស់យើង,” ពួកយើង” ឬ “ យើង” សំដៅទៅលើអង្គភាពសកលនៃក្រុមហ៊ុនជាសមាជិករបស់ក្រុមហ៊ុន Ernst & Young Global Limited ដែលក្រុមហ៊ុននីមួយៗជានីតិបុគ្គលដាច់ដោយឡែក ឬ សំដៅទៅលើក្រុមហ៊ុនមួយ ឬ ផ្សេងទៀតនៃក្រុមហ៊ុនជាសមាជិកទាំងនោះ។

- យើងប្តេជ្ញាចិត្ត ក្នុងនាមជាអ្នកជំនាញ ដើម្បីលើកកម្ពស់ ការជឿទុកចិត្តលើយើងពីអ្នកដទៃ។
- យើងប្តេជ្ញាចិត្តផ្តល់ជូននូវសេវាកម្មប្រកបដោយគុណភាព ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ របស់យើង គឺសមស្របទៅនឹងបញ្ហា និងតម្រូវការជាក់លាក់របស់អតិថិជន ហើយស្របតាមលក្ខខណ្ឌនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងរបស់យើង។
- យើងរឹងមាំ និងក្លាហាន នៅក្នុងបញ្ហាប្រឈមរបស់យើង ចំពោះអតិថិជនហើយមិនភ័យខ្លាច ក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មានដែលមិនពេញចិត្តដល់ពួកគេឡើយ។
- យើងពិចារណា មិនត្រឹមតែទៅលើការអាចអនុវត្តប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែយើងពិចារណាថា គួរអនុវត្តដែរទេ។
- យើងគាំទ្រមនុស្សរបស់EY ហើយយើងនឹងដកខ្លួនចេញពីការងារពីអតិថិជនណា ដែលធ្វើឱ្យមនុស្សរបស់EY ស្ថិតនៅក្រោមសម្ពាធហួសហេតុ ឬ គំរាមកំហែងក្នុងការអនុវត្តមុខងារវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេ។
- ❖ ធ្វើការជាមួយអ្នកតាក់តែងច្បាប់...
 - យើងគាំទ្រ ស្តង់ដារនិងវិធានវិជ្ជាជីវៈ ដែលអាចអនុវត្តបានចំពោះយើង និងក្រុមហ៊ុនជាសមាជិក។ យើងធ្វើការយ៉ាងសកម្មជាមួយនិយ័តករដែលត្រួតពិនិត្យការប្រព្រឹត្តវិជ្ជាជីវៈរបស់យើង ដើម្បីធានាថាច្បាប់និងបទដ្ឋានទាំងនេះ ឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការទីផ្សារ ដែលមានការផ្លាស់ប្តូរជាបន្តបន្ទាប់។
- ❖ ធ្វើការជាមួយអ្នកផ្សេង...
 - យើងបដិសេធ ការធ្វើអាជីវកម្មគ្មានសីលធម៌ ឬខុសច្បាប់ក្នុងគ្រប់កាលៈទេសៈ។
 - យើងចៀសវាងធ្វើការជាមួយអតិថិជន និងអ្នកដទៃ ដែលមានស្តង់ដារមិនត្រូវគ្នានឹងក្រមប្រតិបត្តិសកល លោករបស់យើង។
 - យើងសំរេចសម្របសម្រួល សមស្របជាមួយសមាជិកដទៃទៀតនៃវិជ្ជាជីវៈរបស់យើង ក្នុងបញ្ហាផលប្រយោជន៍សាធារណៈ។

គ. ធ្វើសកម្មភាពប្រកបដោយសុចរិតភាពវិជ្ជាជីវៈ

- ❖ សុចរិតភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់យើង...
 - យើងធ្វើតាមច្បាប់បទបញ្ជានិងបទដ្ឋាននានា ដែលអនុវត្តចំពោះយើង ក្នុងការប្រកបវិជ្ជាជីវៈរបស់យើង។
 - យើងលើកកម្ពស់ កេរ្តិ៍ឈ្មោះEY។ យើងមិនធ្វើខុសពីជំហររបស់EYក្នុងជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និងបញ្ហាផ្សេងៗទេ។
 - យើងប្រតិបត្តិប្បធម៌នៃការពិគ្រោះយោបល់។ យើងដោះស្រាយសំណួរអំពីក្រមសីលធម៌ និងពិគ្រោះយោបល់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវដើម្បីជួយដោះស្រាយបញ្ហា។យើងមិនលាក់លៀងឬព្រងើយកន្តើយនឹងបញ្ហាទេ។
 - យើងយល់និងអនុវត្តតាម ជាមួយនឹងគោលនយោបាយការណែនាំ និងនីតិវិធីទាំងអស់របស់EY។

- យើងផ្តល់ជូនបណ្តាញទូរស័ព្ទទាក់ទងនឹងក្រមសីលធម៌សម្រាប់រាយការណ៍អំពីបញ្ហាក្រមសីលធម៌រសីប។
- យើងទទួលស្គាល់ យើងម្នាក់ៗទទួលខុសត្រូវក្នុងការរក្សាចំណេះដឹងវិជ្ជាជីវៈរបស់យើង ឱ្យតាមទាន់សម័យ និងសម្រាប់ចែករំលែកការអនុវត្ត និងការច្នៃប្រឌិតល្អបំផុត។
- ❖ វិធីសាស្ត្រប្រកួតប្រជែងរបស់យើង...
- យើងទទួលស្គាល់ អត្ថប្រយោជន៍នៃការប្រកួតប្រជែងរបស់យើង សម្រេចបានតាមរយៈឧត្តមភាពនៃដំបូន្មានវិជ្ជាជីវៈ គុណភាពនៃផលិតផល ដំណោះស្រាយ និងការផ្តល់សេវាកម្មរបស់យើង។
- យើងប្រកួតប្រជែងយ៉ាងស្មោះត្រង់ និងខ្លាំងក្លា ហើយយើងស្មោះត្រង់ក្នុងអាកប្បកិរិយាប្រកួតប្រជែង។
- យើងមិនផ្តល់ជូនទេ ការលើកទឹកចិត្តផ្ទាល់ខ្លួនដើម្បីធានាសុវត្ថិភាពការងារ ឬគុណសម្បត្តិផ្សេងទៀត។
- ❖ ចងក្រងឯកសារការងាររបស់យើង...
- យើងចងក្រងឯកសារកិច្ចការរបស់អតិថិជន និងប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មបានយ៉ាងសមគួរ។
- យើងមិនដែលបំផ្លាញ ឬផ្លាស់ប្តូរឯកសារ ឬផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យបំផ្លាញ ឬផ្លាស់ប្តូររបស់អតិថិជនសម្រាប់ហេតុផលខុសច្បាប់ ឬមិនត្រឹមត្រូវណាមួយឡើយ។
- យើងទុកក្នុងប័ណ្ណសារនិងរក្សាទុក ឯកសារយ៉ាងត្រឹមត្រូវ។
- ❖ ថ្លៃសេវារបស់យើង
- យើងគិតប្រាក់ ថ្លៃសេវាសមរម្យសម្រាប់សេវាកម្មរបស់យើង ស្របតាមលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចព្រមព្រៀង និងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈរបស់យើង។
- ❖ ពេលវេលានិងការចំណាយ...
- យើងរាយការណ៍ ម៉ោងពិតប្រាកដនៃការធ្វើការ និងចំណាយដែលបានកើតឡើង។
- យើងគណនា ការចំណាយដោយអនុលោមតាមគោលនយោបាយ EY ឬនៅពេលដែលបានព្រមព្រៀងគោលនយោបាយចំណាយរបស់អតិថិជន EY ។

យ. រក្សាភាពមិនលំអៀង និងឯករាជ្យភាពរបស់យើង

- ❖ ភាពមិនលំអៀងរបស់យើង...
- យើងរក្សា និងបញ្ជាក់ពីភាពមិនលំអៀង និងឯករាជ្យភាពរបស់យើង ដោយទទួលស្គាល់ថាទាំងនេះមានសារៈសំខាន់ចំពោះទំនួលខុសត្រូវវិជ្ជាជីវៈរបស់យើង។
- យើងប្រើ ការសង្ស័យជំនាញវិជ្ជាជីវៈបានយ៉ាងសមរម្យ។

- យើងបដិសេធ សម្ពាធមិនសមរម្យពីអតិថិជន ឬ អ្នកដទៃ។
- យើងប្រុងប្រយ័ត្ន ទៅលើទំនាស់ផ្ទាល់ខ្លួននិងវិជ្ជាជីវៈនៃផលប្រយោជន៍ និងចាត់វិធានការភ្លាមៗ ដើម្បីដោះស្រាយឬ គ្រប់គ្រងអ្វីដែលអាចកើតឡើង។
- យើងមិនទទួលយកទេ ការទូទាត់ប្រាក់ ឬរបស់អ្វីដែលមានតម្លៃ ប្រសិនបើវាអាចត្រូវបានគេមើលឃើញថាមានឥទ្ធិពលលើការសន្និដ្ឋាន ឬជំនួនរបស់យើង ឬ បើមិនដូច្នោះទេមិនគោរពតាមគោលការណ៍ EY។
- ❖ ឯករាជ្យភាពរបស់យើង...
- យើងធ្វើតាម ច្បាប់ឯករាជ្យរបស់ EY និង ប្រទេសក្នុងតំបន់ដែលវិភាគត្រូវបានចែងទៀតនូវស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈឯករាជ្យច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិ។
- យើងចៀសវាង ទំនាក់ទំនងដែលធ្វើអោយអន់ថយ ឬ បង្ហាញពីការចុះខ្សោយ នៃភាពមិនលំអៀង និងឯករាជ្យភាពរបស់យើង។
- យើងតាមដានមិនឈប់ពីឯករាជ្យភាពរបស់យើង។

ង. ការពារទិន្នន័យ ព័ត៌មាន និងមូលធនបញ្ញា

- យើងគោរពនិងការពារ ទិន្នន័យសម្ងាត់ និងព័ត៌មានដែលទទួលបានពី ឬទាក់ទងនឹងអតិថិជន ឬ ភាគីទីបី ក៏ដូចជាទិន្នន័យផ្ទាល់ខ្លួន និងព័ត៌មានអំពីមនុស្ស EY។
- យើងចាត់វិធានការសកម្ម ដើម្បីការពារឯកសារកុំព្យូទ័រ និងឧបករណ៍ទិន្នន័យរបស់យើង ដែលមានទិន្នន័យ និងព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន ឬ ព័ត៌មានសំងាត់រួមទាំងធ្វើតាមគោលការណ៍ EY សុវត្ថិភាពព័ត៌មាននិងបច្ចេកវិទ្យា។
- យើងរាយការណ៍ភ្លាមៗនូវការបាត់បង់ណាមួយ ការលួច រឺ ការលាតត្រដាងព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន ឬ ការសំងាត់ដែលមិនសមរម្យដោយអនុលោមតាមច្បាប់ ដែលអាចអនុវត្តបាននិងគោលនយោបាយ EY។
- យើងមិនប្រើទេ ទិន្នន័យសម្ងាត់ ឬ ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន ដើម្បីផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន។
- យើងប្រើបណ្តាញសង្គមនិងបច្ចេកវិទ្យា ដោយការទទួលខុសត្រូវ និងគោរពការសម្ងាត់របស់អ្នករាល់គ្នាដែលយើងធ្វើការជាមួយ។
- យើងអាចអភិវឌ្ឍនិងការពារ មូលធនបញ្ញាតាមរបៀបសមរម្យ។ យើងគោរព ការវិភាគលើការប្រើប្រាស់ និងការផលិតឡើងវិញ ។

សរុបសេចក្តីមក EY Global Code of Conduct (“ក្រម”) ផ្តល់នូវក្របខ័ណ្ឌវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់ឥរិយាបថរបស់បុគ្គលិកEY។ វាផ្តោតលើគុណតម្លៃ និងបង្កើតគោលបំណង និងមហិច្ឆតារបស់EY។ ក្រមនេះជួយណែនាំឥរិយាបថបុគ្គលិក ប៉ុន្តែវាមិនអាចគ្របដណ្តប់គ្រប់ស្ថានភាពដែលបុគ្គលិកអាចនឹងជួបប្រទះបានឡើយ។⁴⁵

៣.៣ ដំណើរការនៃការធ្វើសវនកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនEY

ការធ្វើសវនកម្មមានលក្ខណៈទូទៅដែលសូម្បីតែសិស្សនិស្សិតអាចដឹងបានខ្លះៗតាមតាមរយៈការសិក្សាលើមុខវិជ្ជាសវនកម្ម។ ដូចគ្នានេះដែរ ក្រុមហ៊ុនសវនកម្ម EY បានចាត់ចេញជា៣ ជំហានធំៗក្នុងដំណើរការនៃការធ្វើសវនកម្ម។ ក្នុងជំហាននីមួយៗមានជំហានតូចៗជាច្រើនទៀតផងដែរ ហើយពីមួយជំហានទៅមួយជំហានក្រុមហ៊ុនសវនកម្មEYបានប្រើវិធីសាស្ត្រដ៏សម្បូរបែបដើម្បីឲ្យដំណើរការសវនកម្មមានភាពល្អន តម្លាភាព គុណភាពខ្ពស់ ប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ និងប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈអនុលោមតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិស្តង់ដារជាតិ។ ជំហានក្នុងការអនុវត្តសវនកម្មទៅលើក្រុមហ៊ុនសវនកម្មផ្ទាល់របស់ក្រុមហ៊ុនសវនកម្មEY ក្នុងនោះរួមមាន៖

- ជំហានទី១ វិសាលភាព និង យុទ្ធសាស្ត្រ (Scope and Strategy) ៖ ដោយផ្តោតសំខាន់ទៅលើការរៀបចំផែនការក្នុងការធ្វើសវនកម្ម ក្នុងនោះដែរមាន ការកំណត់ភាពជាសាវ័ន្ត និងការកំណត់គណនីសំខាន់ៗជាដើម។
- ជំហានទី២ ប្រតិបត្តិការ (Execution) ៖ សំដៅទៅលើការចុះអនុវត្តនៅក្នុងការប្រមូលភស្តុតាង បន្ទាប់ពីបានរៀបចំគម្រោង និងយុទ្ធសាស្ត្ររួចរាល់ហើយពីជំហានទី១។
- ជំហានទី៣ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន (Conclusion) ៖ សំដៅទៅលើការបញ្ចប់ដំណើរការសវនកម្ម ហើយនៅក្នុងការបញ្ចប់នេះដែរមានដូចជាការវាយតម្លៃទៅលើសវនកម្ម និងការបញ្ចេញយោបល់ជាដើម។

ជំហានទាំងបីខាងលើនេះត្រូវបានបង្ហាញនៅក្នុងEY CanvasដោយសវនករEY ដែលមានបទពិសោធន៍ចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធនោះ ហើយបង្កើតជំហានតូចៗនៅក្នុងជំហានធំៗទាំងបីដោយផ្អែកទៅលើ ទំហំ លក្ខណៈស្ថានភាពរបស់ក្រុមហ៊ុនសវនកម្ម។ បន្ទាប់មកអញ្ជើញ(invite)សវនករEY ដែលត្រូវចាត់តាំងចូលរួមក្នុងការអនុវត្តការងារសវនកម្មចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធនោះហើយសវនករនីមួយៗចាប់ផ្តើមអនុវត្តដំណើរការសវនកម្មទៅតាមការងារដែលបានចាត់តាំង។

⁴⁵ ey-global-code-of-conduct-english-2020.pdf

៣.៤ នីតិវិធីសាស្ត្រនៃការធ្វើសវនកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនEY

៣.៤.១ ការទទួលយកអតិថិជន

មុននឹងយើងចាប់ផ្តើមធ្វើសវនកម្ម យើងត្រូវចាប់ផ្តើមពីការទទួលយកអតិថិជនជាមុនសិន។ ដោយនៅក្រុមហ៊ុនEY ហៅជាភាសាកាត់ថា PACE (Process Acceptance Client Engagement)។ សវនករត្រូវបំពេញនិងឆ្លើយសំណួរមួយចំនួននៅក្នុងប្រព័ន្ធទlobal។ មានតែសវនកររបស់EYតែប៉ុណ្ណោះដែលមានសិទ្ធិចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធនោះ។ សម្រាប់អតិថិជនថ្មីត្រូវបង្កើត Client ID ចំណែកអតិថិជនចាស់មាន Client ID រួចស្រាប់ទៅហើយ។ អតិថិជនចាស់ និងអតិថិជនថ្មីត្រូវបង្កើត Engagement ID ថ្មីសម្រាប់ការិយបរិច្ឆេទថ្មីជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ សវនករមានតួនាទីបំពេញព័ត៌មានសំខាន់ៗមួយចំនួនដូចជាព័ត៌មានរបស់អតិថិជន ព័ត៌មានសេវាកម្ម និងព័ត៌មានរបស់ក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់ជាដើម។ បន្ទាប់មកត្រូវឆ្លើយសំណួរមួយចំនួនដែលសំណួរទាំងនោះមានទម្រង់ជាពហុជ្រើសរើស(Multiple Choice) និងYes/No questions។ សំណួរទាំងអស់នោះដែរ ទាក់ទងទៅនឹង Client និង Engagement។

- សំណួរដែលទាក់ទងទៅនឹងClientមានដូចជា៖
 - ក្រុមហ៊ុនជាប្រភេទក្រុមហ៊ុនអ្វី?
 - ក្រុមហ៊ុនមានជាប់ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងSensitive Industryដែរឬទេ?
 - រចនាសម្ព័ន្ធ មុខជំនួញ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុនមានភាពស្មុគស្មាញដែរឬទេ ឬ ក៏កម្រិតនៃភាពស្មុគស្មាញនិងនៅក្នុងកម្រិតប៉ុណ្ណាដែរ?
 - សវនករមានជាប់សាច់ឈាមឬក៏បងប្អូនធ្វើការនៅកន្លែងសវនករផ្ទាល់ដែរឬទេ?
 - Partner management មាន share នៅក្រុមហ៊ុនដែរឬទេ?
- សំណួរដែលទាក់ទងទៅនឹង Engagement មាន ៤ផ្នែកដូចជា៖
 - សំណួរទូទៅ៖ ក្នុងនោះដែរសំណួរសួរទាក់ទងពីទំហំនៃការការធ្វើសវនកម្ម, មានការចូលរួមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធដែរឬទេ, ព័ត៌មានពីតម្លៃ, ការពិចារណាទៅលើហានិភ័យ។ល។
 - កំណត់កត្តាហានិភ័យ (Risk Factor Identification)
 - អតិថិជនគាំទ្រទៅលើការធ្វើសវនកម្មដែរឬទេ?
 - អតិថិជនមានគណៈកម្មាធិការសវនកម្មដែរឬទេ? បើមានដូចម្តេចដែរ?
 - ការកំណត់អត្តសញ្ញាណហានិភ័យ៖ របៀបនៃការគ្រប់គ្រង, ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង, លក្ខខណ្ឌហិរញ្ញវត្ថុ, គណៈកម្មាធិការសវនកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនជាដើម។

- សំណួរលើការធានាអះអាង (Assurance Questions)៖ ក្រុមហ៊ុនសវនកម្មមានធនធានគ្រប់គ្រាន់ដែរឬទេ? ធនធានសំដៅទៅលើ ធនធានមនុស្ស ធនធានពេលវេលាជាដើម។
- សំណួរទាក់ទងទៅនឹងឯករាជ្យភាព (Independence Questions, Account Specific Questions)
 - ក្រុមហ៊ុនប្រើស្តង់ដារគណនេយ្យអ្វីដែរ
 - កម្រងសំណួរផ្សេងៗ។ ល។

ការបំពេញឯកសារទទួលយកអតិថិជនទាំងអស់នេះ ធ្វើឡើងដោយសវនករដែលមានបទពិសោធន៍បន្ទាប់មកគណៈគ្រប់គ្រង (Manager) ធ្វើការត្រួតពិនិត្យ និងបញ្ជូនទៅ Partner។ Partner មានតួនាទីត្រួតពិនិត្យម្តងទៀតបន្ទាប់មកអនុម័តទៅលើការងារទាំងនោះ។ យ៉ាងណាមិញទាល់តែខាង Global Independence អនុម័តមួយតង់ទៀតទើបអាចទទួលយកអតិថិជននោះបាន។ ដើម្បីទទួលយកអតិថិជនបានក្រុមហ៊ុន EY ត្រូវប្រើរយៈពេលពីមួយសប្តាហ៍ទៅមួយខែទៅតាមទំហំ ឬ ប្រភេទរបស់ក្រុមហ៊ុនអាជីវកម្ម។

មិនថាអតិថិជនចាស់ឬអតិថិជនថ្មីនោះទេ សវនករត្រូវឲ្យបំពេញឯកសារ និងឆ្លើយសំណួរបែបនេះមុនពេលចាប់ផ្តើមធ្វើសវនកម្មឆ្នាំថ្មី។ សម្រាប់អតិថិជនចាស់សវនករមានឯកសារមួយចំនួនរួចជាស្រេច គ្រាន់តែស្នើសុំឯកសារណាដែលបានកែតម្រូវសារជាថ្មី។ សំរាប់អតិថិជនថ្មី សវនករត្រូវឲ្យធ្វើការស្រាវជ្រាវច្រើនពីសំណាក់អតិថិជនដែលត្រូវឲ្យទៅសាកសួរពីសវនករមុន និងស្នើសុំឯកសារច្រើនពីអតិថិជនមានដូចជា Audited FS និង Internal Control matter ជាដើម។

បន្ទាប់មកចូលមកដល់ការធ្វើកិច្ចសន្យាសវនកម្ម (Audit Engagement Letter)។ កិច្ចសន្យាសវនកម្ម ធ្វើឡើងដោយសវនករ EY ក្នុងគោលបំណងបញ្ជាក់ពីលក្ខខណ្ឌរវាងអតិថិជននិងក្រុមហ៊ុន EY ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ EY មានទម្រង់លិខិតផ្ទាល់ខ្លួន ជាទូទៅនៅក្នុងកិច្ចសន្យាសវនកម្មមានធាតុផ្សំដូចតទៅ៖

- ទំនួលខុសត្រូវ និងដែនកំណត់របស់សវនករ (Audit responsibilities and limitations)
- ទំនួលខុសត្រូវ និង តំណាងរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ (Management's responsibilities and representations)
- ថ្លៃឈ្នួល និងវិក្កយបត្រ (Fees and Billing)
- ព័ត៌មានផ្សេងទៀតនៅក្នុងរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រុមហ៊ុន
(Other information in the company's annual report)
- ហត្ថលេខារបស់ភាគីទាំងសងខាង (Signature of both parties)
- ភ្ជាប់ជាមួយលក្ខខណ្ឌទូទៅ (Attached with general terms and conditions)

៣.៤.២ វិធីសាស្ត្រនៃការរៀបចំផែនការសវនកម្ម

៣.៤.២.១ ការស្វែងយល់ពីក្រុមហ៊ុនសវនដ្ឋាន

ដើម្បីយល់ច្បាស់ពីអតិថិជន ក្រុមហ៊ុនEYមានវិធីសាស្ត្ររបស់ខ្លួនក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ក៏ដូចជាការវាយតម្លៃទៅលើអតិថិជន។ នៅក្នុងការទទួលយកអតិថិជន សវនករEYបានសិក្សាពីអតិថិជនម្តងរួចទៅហើយប៉ុន្តែសវនករត្រូវសិក្សាបន្ថែមទៀត ដើម្បីរៀបចំផែនការធ្វើសវនកម្ម ហើយការសិក្សាលើកនេះត្រូវបានសិក្សាយ៉ាងស៊ីជម្រៅ និងបានស្នើសុំឯកសារមួយចំនួនទៀតផងដែរដើម្បីជាជំនួយក្នុងប្រតិបត្តិការសវនកម្ម។ ដើម្បីយល់ដឹងពីអតិថិជន សវនករត្រូវសិក្សាទៅលើផ្នែកមួយចំនួនដែលមានដូចជា៖

- ការយល់ដឹងពីប្រព័ន្ធគ្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុងរបស់អតិថិជន ដោយធ្វើការវាយតម្លៃហានិភ័យលើប្រព័ន្ធគ្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុងជាដើម។
- ត្រូវស្វែងយល់ពីច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗដែលអតិថិជនប្រតិបត្តិតាម។
ឧទាហរណ៍៖ អតិថិជនមានបានចុះបញ្ជីនៅក្នុងស្ថាប័នរដ្ឋហើយឬនៅ? អតិថិជនមានបានគោរពតាមច្បាប់ក្នុងប្រទេសកម្ពុជាដែរឬទេ? ។
- ត្រូវស្វែងយល់ពី ធនធានមនុស្ស ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ ធនធានទ្រព្យសម្បត្តិ របស់អតិថិជន។
ឧទាហរណ៍៖ សវនករត្រូវដឹងពីប្រភពចំណូលរបស់អតិថិជនដែលទទួលបាន និងត្រូវដឹងថាក្រុមហ៊ុនរបស់អតិថិជនចំណាយទៅលើអ្វីច្រើនជាងគេ។ល។
- ត្រូវស្វែងយល់ពីស្តង់ដារគណនេយ្យដែលអតិថិជនប្រតិបត្តិតាម ដូចដែលបានដឹងហើយថា នៅប្រទេសកម្ពុជា គណៈគ្រប់គ្រងគឺជាអ្នកទទួលខុសត្រូវចំពោះការរៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុទាំងនេះ ដែលជាទូទៅអនុលោមទៅតាមCIFRSs or CIFRS for SMEs។
- ស្វែងយល់ពីសវនកម្មមុនៗ
- គោលការណ៍ណែនាំនិងកិច្ចសន្យាផ្សេងៗ
- ប្រភពឯកសារផ្សេងៗដែលបានបង្ហាញជាសាធារណៈ

ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានខាងលើ សវនករអាចសាកសួរពីគណៈគ្រប់គ្រង បុគ្គលិកគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ដែលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនសវនដ្ឋាន ឬ ក៏អាចសាកសួរទៅកាន់ក្រុមសវនករចាស់ និងភាគីទី៣ផងដែរ។ អ្វីដែលពិសេសហើយខ្លះពុំបាននោះគឺ ការប្រើប្រាស់បទពិសោធន៍របស់សវនករដែលធ្លាប់មានពីមុនមកមានដូចជា ការវិនិច្ឆ័យដោយវិជ្ជាជីវៈ(Professional Judgment) និងការសង្ស័យដោយវិជ្ជាជីវៈ(Professional Skepticism)។

សវនករអាចស្វែងរកព័ត៌មានតាមគេហទំព័រ ក៏ដូចជាការបោះពុម្ពផ្សាយផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងក្រុមហ៊ុន សវនដ្ឋាន។

ជារួមមក សវនករតម្រូវឲ្យស្វែងយល់ពីអតិថិជនឲ្យមានភាពច្បាស់លាស់ និងយ៉ាងម៉ត់ចត់។ ហេតុដូច នេះហើយ សវនករEYបានប្រើវិធីសាស្ត្រក៏ដូចជាស្វែងរកព័ត៌មានជាច្រើនផងដែរសម្រាប់ធ្វើការចងក្រង ការវាយ តម្លៃ ជាដើម និង ចុងក្រោយ រក្សាទុកនៅក្នុងប្រព័ន្ធ EY Canvas។

៣.៤.២.២ ការបង្កើតកម្មវិធីការងារសវនកម្ម

នៅក្នុងចំណុចនេះដែរ និយាយអំពីវិធីសាស្ត្រនៅក្នុងការបង្កើតកម្មវិធីសវនកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន EY ដោយ មានប្រព័ន្ធ EY Canvas ជាជំនួយការដ៏ពិសេស ដោយរាល់ទិន្នន័យដែលសវនករបានរៀបចំរួចត្រូវបញ្ជូនចូល ក្នុងប្រព័ន្ធនេះទៅតាមផ្នែកនីមួយៗ ប្រព័ន្ធនឹងបង្ហាញពីការងារដែលបំពេញរួច និង ការងារដែលនៅសេសសល់។ ការបង្កើតកម្មវិធីសវនកម្មផ្ដោតសំខាន់ទៅលើធនធានមួយចំនួនដូចជា៖

- ធនធានពេលវេលា៖ សវនករEY បានកំណត់ពេលវេលាយ៉ាងច្បាស់លាស់នៃកាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្ដើមនិង បញ្ចប់សវនកម្ម បន្ទាប់មកវាយការណ៍ជូនអតិថិជនទុកជាមុនដើម្បីឱ្យរៀបចំខ្លួនទទួលក្រុមសវនករ។ អ្វី ដែលសំខាន់ជាងនេះទៅទៀតនោះ គឺ ការិយបរិច្ឆេទនៃការផ្តល់របាយការណ៍សវនកម្មជូនអតិថិជន ដែលជាអ្វីដែលសវនករEY យកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំងបំផុត។
- ធនធានមនុស្ស៖ សវនករ EY ត្រូវកំណត់ឱ្យបានច្បាស់នូវសមាជិកប៉ុន្មាននាក់ដើម្បីបំពេញការងារបាន ទាន់ពេលវេលា និងកាលកំណត់។ ជាក់ស្ដែង មានអតិថិជនខ្លះនៅតាមខេត្តហេតុដូចនេះហើយ យើង ត្រូវស្នូមមតិយោបល់ថាតើបុគ្គលិកណាដែលអាចចុះខេត្តបាន។ សមាជិក និងទំនួលខុសត្រូវជា សង្ខេបនៃក្រុមសវនករក្នុងដំណើរការសវនកម្មមានដូចខាងក្រោម ៖
 - Partner ត្រួតពិនិត្យការងារ Manager ដែលបានពិនិត្យរួច ហើយអនុម័ត។
 - Manager ត្រួតពិនិត្យការងារ Senior ដែលបានរៀបចំ។
 - Senior មានតួនាទីក្នុងត្រួតពិនិត្យការងារ Staff និង រៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុសវនកម្ម។
 - Staff មានតួនាទីក្នុងការត្រួតពិនិត្យភស្តុតាងសវនកម្ម។

តារាងទី៩ ៖ រចនាសម្ព័ន្ធក្រុមសវនករ



- ធនធានថវិកា៖ សវនករត្រូវរៀបចំគម្រោងរាល់ការចំណាយក្នុងដំណើរការសវនកម្មទាំងមូល ដើម្បីកំណត់តម្លៃសេវាដែលខ្លួនផ្តល់ជូន។ EY គិតតម្លៃទៅតាមស្តង់ដារជាក់ស្តែង ទៅតាមពេលវេលាដែលបានចំណាយ ធនធានមនុស្សដែលបានប្រើប្រាស់ ការធ្វើដំណើរ ការស្នាក់នៅ (បើអតិថិជននៅខេត្ត) និងចំណាយផ្សេងៗទៀតដែលពាក់ព័ន្ធ។

ជាមួយគ្នា សវនករមានតួនាទីបង្កើតកម្មវិធីសវនកម្មឡើងដើម្បីរក្សានូវគុណភាពក៏ដូចជាចៀសវាងនូវការខ្វះចន្លោះនៅត្រង់ចំណុចណាមួយ។ យ៉ាងណាមិញ មិនមែនមានតែធនធានខាងលើនោះទេ នៅមានធនធានមួយចំនួនទៀតដែលសវនករEY ត្រូវរៀបចំខ្លួនទុកជាមុនដើម្បីឲ្យដំណើរការនៃការធ្វើសវនកម្មប្រកបទៅយ៉ាងរលូន។

៣.៤.២.៣ ការកំណត់ហានិភ័យរបស់សវនកម្ម

ដើម្បីកំណត់ហានិភ័យសវនកម្ម សវនករត្រូវស្វែងយល់ និងសិក្សាយ៉ាងលម្អិតពីក្រុមហ៊ុនសវនដ្ឋានដែលខ្លួនចុះទៅធ្វើសវនកម្ម ហើយរបៀបនៃការស្វែងយល់ពីអតិថិជនដូចដែលបានរៀបរាប់ក្នុងចំណុចខាងលើ (៣.៤.២.២)។ សវនករEY មានតួនាទីកំណត់ភាពជាសារវ័ន្ត (materiality) កំណត់គណនីសំខាន់ៗ (Significant Account) កំណត់ការបែងចែកប្រតិបត្តិការសំខាន់ៗ (Class of Transaction) ឲ្យបានច្បាស់លាស់ ដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការវិនិច្ឆ័យ ថាតើចំណុច ឬ គណនីណាខ្លះដែលគួរតែស្នើ ត្រូវតែស្នើប៉ុន្មានគណនី កំណត់ចំនួនគំរូប៉ុន្មានឲ្យសាកសមទៅនឹងទំហំនៃភាពជាសារវ័ន្តជាដើម។

ជាការពិតណាស់ ការបញ្ចេញយោបល់ ឬក៏មតិទៅលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុរបស់ក្រុមហ៊ុនសវនដ្ឋានណាមួយក្រុមសវនករ EY ពុំអាចធានាបានថារបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុនោះមានភាពត្រឹមត្រូវ 100% បាននោះទេ តែអ្វីដែលក្រុមសវនករEY អាចធានាបានគឺ របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុត្រូវបានត្រួតពិនិត្យយ៉ាងល្អិតល្អន់ យ៉ាង

ម៉ត់ចត់ ជាច្រើនលើកជាច្រើនសារពីសំណាក់សវនករដែលមានបទពិសោធន៍ មានវិជ្ជាជីវៈក្នុងការវិភាគ ដោយអនុលោមតាមតាមច្បាប់និងបទប្បញ្ញត្តិស្តង់ដារអន្តរជាតិស្តីពីសវនកម្មនៃកម្ពុជា CISA^១ ដូចដែលបានដឹងហើយថា សវនករមិនអាចតែងតែរកឃើញជានិច្ចនូវកំហុសឆ្គងជាសារវន្តដែលមាននោះទេ ទោះបីជាអនុលោមតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិក៏ដោយ ព្រោះកំហុសឆ្គងអាចកើតចេញមកពីកត្តាមួយចំនួនដូច៖ ហានិភ័យមានស្រាប់ ហានិភ័យត្រួតពិនិត្យ ហានិភ័យអង្កេត ដែលហានិភ័យទាំងអស់នេះហើយបង្កើតចេញជាហានិភ័យសវនកម្ម។ ហានិភ័យនីមួយៗតម្រូវការយុទ្ធសាស្ត្រផ្សេងៗគ្នា សវនករEYដែលមានបទពិសោធន៍ធ្វើការវិភាគ វិនិច្ឆ័យសម្រេចចិត្តទៅលើយុទ្ធសាស្ត្រ វិធីសាស្ត្ររបស់ខ្លួនតាមរយៈចំណេះដឹង បទពិសោធន៍ ការសង្ស័យប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ និងដោយអនុលោមទៅតាមច្បាប់។

ជារួមមក ដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យទាំងអស់នេះសវនករEY បានធ្វើការវិនិច្ឆ័យ និងរក្សានូវចម្ងល់ប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈក្នុងដំណើរការសវនកម្មទាំងមូល។

៣.៤.៣ វិធីសាស្ត្រក្នុងការអនុវត្តសវនកម្ម

៣.៤.៣.១ ការស្នើសុំឯកសារ

បន្ទាប់ពីបានរៀបចំផែនការនៃការធ្វើសវនកម្មរួចមក ចូលមកដល់ការចុះអនុវត្តសវនកម្មដែលតម្រូវឱ្យសវនករត្រូវស្នើសុំឯកសារមួយចំនួនយកមកធ្វើសវនកម្ម។ និយាយឱ្យងាយស្រួលស្តាប់ គឺយកមកត្រួតពិនិត្យមើលសារឡើងវិញថាតើ ភស្តុតាងសវនកម្មដែលបានកំណត់ សវនដ្ឋានបានរៀបចំត្រឹមត្រូវ និងស្របទៅតាមច្បាប់ដែរឬទេ មានឯកសារណាមួយដែលមានភាពមិនប្រក្រតីជាដើម។ ការស្នើសុំឯកសារអាស្រ័យទៅនឹងផែនការដែលសវនករបានរៀបចំយោងទៅតាមប្រភេទរបស់អតិថិជន។ សវនករអាចស្នើសុំភស្តុតាងសវនកម្មពីសវនដ្ឋានជា Excel, Soft, ឬក៏ជា Hard ចំពោះឯកសារដែលមានតម្រូវការចាំបាច់។ ឯកសារទាំងនោះរួមមាន៖

- previous audit report
- General Ledger
- Trial Balance
- Statement of Financial Position or Balance sheet
- Statement of Profit and Loss / Income statement
- Statement of Cash Flows
- Statement of changes in equity

- Report និងព័ត៌មានផ្សេងៗទៀតដែលមានសារៈសំខាន់ក្នុងការធ្វើសវនកម្ម។ របាយការណ៍ទាំងនោះអាចមានដូចជា AR, AP, Inventory, Fixed Asset, Budgeting ។ល។
- ឯកសារតែពាក់ព័ន្ធទៅនឹងចំណូល និង ចំណាយរបស់ក្រុមហ៊ុនមានដូចជា Official Invoice, Sale Order, Bank statement ជាដើម។
- Company Policy៖ នៅក្នុងនោះអាចមានដូចជាវចនាសម្ព័ន្ធការគ្រប់គ្រង, របៀបនៃការទិញទ្រព្យសកម្ម, របៀបនៃការគ្រប់គ្រងមនុស្សជាដើម។
- របាយការណ៍ផ្ទៀងផ្ទាត់ទឹកប្រាក់នៅធនាគារ (Bank account reconciliation)

ការរៀបរាប់ខាងលើមិនទាន់អស់សេចក្តីនោះទេ នៅមានឯកសារជាច្រើនទៀតដែលសវនករត្រូវស្នើសុំដើម្បីជាជំនួយ ជាភស្តុតាង ជាអំណះអំណាង ក្នុងការធ្វើសវនកម្ម។ សូមបញ្ជាក់ផងដែរថា សវនករពុំស្នើសុំឯកសារទាំងអស់របស់អតិថិជននោះទេ សវនករស្នើសុំតែឯកសារណាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើសវនកម្មតែប៉ុណ្ណោះ។ ចំពោះទំហំឯកសារដែលសវនករស្នើសុំមានលក្ខណៈសមស្របទៅនឹងទិដ្ឋភាពហានិភ័យ និងលទ្ធភាពដែលក្រុមហ៊ុនសវនដ្ឋានអាចផ្តល់ជូនបាន ។

៣.៤.៣.២ ការប្រមូលភស្តុតាងសវនកម្ម

ការស្នើសុំឯកសារមួយមុខមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់សម្រាប់បង្កើតបានការងារសវនកម្ម ដែលមានតម្លាភាព និងគុណភាពនោះទេ។ សវនករត្រូវប្រើបច្ចេកទេសក្នុងការត្រួតពិនិត្យទៅលើឯកសារទាំងអស់នោះ និងប្រើយុទ្ធសាស្ត្រមួយចំនួនទៀតក្នុងការប្រមូលភស្តុតាង។ ដើម្បីទទួលបានភស្តុតាងសវនកម្ម សវនករបានប្រើបច្ចេកទេសមួយចំនួនរួមមានដូចខាងក្រោម៖

- សាកសួរ (Inquiry) - ស្វែងរកព័ត៌មានពីមនុស្សដែលមានចំណេះដឹងនៅក្នុងតួនាទីហិរញ្ញវត្ថុ ឬ មិនមែនហិរញ្ញវត្ថុទាំងខាងក្នុងឬក្រៅអង្គភាព។ ការស៊ើបសួរត្រូវបានប្រើប្រាស់យ៉ាងទូលំទូលាយនៅទូទាំងសវនកម្មបន្ថែមលើនីតិវិធីសវនកម្មផ្សេងៗទៀត។ ការសាកសួរអាចមានចាប់ពីការសាកសួរ ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬ ការសាកសួរផ្ទាល់មាត់។ វាជាផ្នែកសំខាន់មួយនៃដំណើរការសាកសួរ។ ការឆ្លើយតបចំពោះការសាកសួរអាចផ្តល់ឱ្យយើងដឹងនូវព័ត៌មានដែលមិនមានពីមុន ឬ មិនមានបញ្ជាក់ជាមួយ Corroborative Audit Evidence។ ម៉្យាងវិញទៀតការឆ្លើយតបអាចផ្តល់នូវព័ត៌មានដែលខុសគ្នាយ៉ាងខ្លាំងពីព័ត៌មានផ្សេងទៀតដែលយើងបានទទួល។
- អធិការកិច្ច (Inspection) - ពិនិត្យមើលកំណត់ត្រា ឬ ឯកសារនានាមិនថាខាងក្នុងឬខាងក្រៅ ជាទម្រង់ក្រដាស ទម្រង់អេឡិចត្រូនិក ឬ ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយផ្សេងទៀត ឬ ពិនិត្យមើលទ្រព្យសកម្ម។

- ការសង្កេត (Observation) - ការត្រួតពិនិត្យដំណើរការ ឬ នីតិវិធីដែលកំពុងអនុវត្តរបស់អតិថិជន។ ឧទាហរណ៍៖ ការសង្កេតលើការរាប់បញ្ជីសារពើភណ្ឌរបស់បុគ្គលិកអង្គភាព ។
- ការបញ្ជាក់ពីខាងក្រៅ (External Confirmation) - ទទួលបានការឆ្លើយតបជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដោយផ្ទាល់ពីភាគីទីបី ក្នុងទម្រង់ជាក្រដាសឬតាមអេឡិចត្រូនិកឬឧបករណ៍ផ្ទុកផ្សេងទៀត។ នីតិវិធីនៃ ការបញ្ជាក់ពីខាងក្រៅភាគច្រើន គឺពាក់ព័ន្ធនៅពេលដោះស្រាយការអះអាងទាក់ទងនឹងសមតុល្យគណនី និងធាតុរបស់វា។
- ការធ្វើកំណែទម្រង់ (Reperformance) - សវនករធ្វើកំណែទម្រង់ដំណើរការត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុងផ្សេងៗ ដើម្បីពិនិត្យរកចំណុចខ្វះខាត។ តាមរយៈការធ្វើកំណែទម្រង់ សវនករក៏អាចកំណត់ហានិភ័យនៃការ គ្រប់គ្រងអតិថិជនបានដែរ។
- នីតិវិធីវិភាគ (Analytical Procedures) - ការវាយតម្លៃ ឬ វិភាគទៅលើទិន្នន័យទទួលបានដែលមាន ព័ត៌មានហិរញ្ញវត្ថុ និងមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុថា តើ True and Fair View ដែរទេ ហើយមានផលប៉ះពាល់ជា សារវន្តទៅលើ Audited FSI ទេ។

ក្រុមហ៊ុន EY អនុវត្តបច្ចេកទេសខាងលើមួយច្រើន ដែលភាគច្រើនសវនករតែងបញ្ចូល “ការសាកសួរ” បន្ថែម ជាមួយនឹងបច្ចេកទេសផ្សេងទៀត ដើម្បីទទួលបានភស្តុតាងសវនកម្មដែលមានប្រសិទ្ធភាពពីនីតិវិធីសវនកម្ម ដែលបានអនុវត្ត។ សវនករវាយតម្លៃពាក់ព័ន្ធនឹងភស្តុតាងសវនកម្មដោយផ្ដោតទៅលើ ភាពគ្រប់គ្រាន់ និង ភាពសមស្រប។ ភាពគ្រប់គ្រាន់ (Sufficiency) គឺជារង្វាស់នៃបរិមាណភស្តុតាងសវនកម្មដែលទទួលបាន។ បរិមាណភស្តុតាង សវនកម្មដែលត្រូវការត្រូវបានកំណត់ដោយការវាយតម្លៃរបស់សវនករទៅលើហានិភ័យនៃកំហុសឆ្គងជាសារវន្ត (Risk of material misstatement) និងគុណភាពនៃភស្តុតាងសវនកម្ម។ ភាពសមស្រប (Appropriateness) គឺជារង្វាស់នៃគុណភាពនៃភស្តុតាងសវនកម្មដែលសំដៅទៅលើ (Relevance and Reliability) ភាពពាក់ព័ន្ធ និងភាពអាចជឿជាក់បាន ក្នុងការផ្តល់ការគាំទ្រសម្រាប់ការសន្និដ្ឋានក្នុងរបាយការណ៍សវនកម្ម។

៣.៤.៤ ការបញ្ចប់សវនកម្ម

ដើម្បីបញ្ចប់ដំណើរការសវនកម្ម សវនករ EY ត្រូវត្រួតពិនិត្យមើលរាល់នីតិវិធីក្នុងដំណើរការសវនកម្មសារ ឡើងវិញទាំងអស់ ដោយត្រូវសង្ខេបចំណុចនីមួយៗនៅក្នុងរបាយការណ៍សង្ខេបលទ្ធផលការងារសវនកម្ម រួចបញ្ចូលចូលក្នុង EY Canvas ដោយមានហត្ថលេខាក្នុងប្រព័ន្ធ (Sign-off) ពីសវនករដែលរៀបចំ និងសវនករ ត្រួតពិនិត្យ។ ការងារមួយចំនួនដែលសវនករត្រូវបំពេញក្នុងដំណាក់កាលនេះមានដូចតទៅ៖

- សវនករទាំងអស់ត្រូវបំពេញក្នុងទម្រង់សំណួរឯករាជ្យ (Independent Inquiry) ដែលពាក់តែងឡើងដោយប្រព័ន្ធក្រុមហ៊ុន EY ហើយសវនករ (senior) ត្រូវប្រាកដថាសវនករគ្រប់រូបបានបំពេញរួចរាល់ និងត្រឹមត្រូវ។
- ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃទៅលើផែនការឬក៏យុទ្ធសាស្ត្រដែលបានគ្រោងទុកម្តងទៀត ដើម្បីអោយដំណើរការសវនកម្មមានប្រសិទ្ធភាពល្អសម្រាប់សវនកម្មក្នុងគ្រា និងនាពេលអនាគត។ ឧទាហរណ៍ ៖ ដូចជាពេលវេលា ថវិកាជាដើម ដើម្បីត្រៀមទុកសម្រាប់ឆ្នាំក្រោយ។
- វាយតម្លៃទៅលើភស្តុតាងទាំងអស់នោះ ថាតើភស្តុតាងដែលប្រមូលបានគ្រប់គ្រាន់ហើយឬនៅ បើមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់នោះទេត្រូវប្រមូលភស្តុតាងបន្ថែមទៀត ភស្តុតាងនីមួយៗត្រូវតែមានលិខិតបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ បើមិនដូច្នោះទេមិនអាចចាត់ទុកថាជាភស្តុតាងសវនកម្មបានឡើយ។
- ត្រួតពិនិត្យទៅលើកិច្ចការដែលសវនករបានរៀបចំជាអនុលោមតាមស្តង់ដារ និងមានភាពច្បាស់លាស់ដែរឬទេ ឯកសារសវនកម្មទាំងអស់នេះត្រូវទុករយៈពេល 10 ឆ្នាំ។
- កត់ត្រារាល់បញ្ហាដែលបានរកឃើញ តែគ្មានអំណះអំណាងច្បាស់លាស់ ហើយយកទៅពិភាក្សាជាមួយសវនករដែលមានបទពិសោធន៍ បន្ទាប់មកបានយកទៅពិភាក្សាជាមួយអតិថិជន។
- បង្កើតរបាយការណ៍ការសវនកម្មព្រៀង (Draft Audit Report) ដើម្បីត្រួតពិនិត្យ និងឯកភាពជាមួយគណៈគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន។ សវនករត្រូវរៀបចំធ្វើបទបង្ហាញលើកយកចំណុចដែលត្រូវកែលម្អ ដែលបានរកឃើញនៅអំឡុងពេលធ្វើសវនកម្ម។ រាល់ចំណុចទាំងនោះ សវនករត្រូវផ្តល់ជាអនុសាសន៍សម្រាប់ឲ្យសម្រាប់អតិថិជនធ្វើការកែលម្អនៅថ្ងៃមុខ។ ប្រសិនបើចំណុចកែលម្អទាំងនោះ គណៈគ្រប់គ្រងអាចបង្ហាញភស្តុតាង អំណះអំណាង គ្រប់គ្រាន់នូវចំណុចដែលត្រូវកែលម្អ សវនករនឹងលុបចោលពីរបាយការណ៍ដែលរកឃើញកំហុសឆ្គងរបស់ក្រុមហ៊ុន។
- បង្កើតបានជារបាយការណ៍សវនកម្មចុងក្រោយ ឬ របាយការណ៍សវនកម្មផ្លូវការ បន្ទាប់ពីធ្វើការប្រជុំឆ្លង និងការកែសម្រួលចំណុចខ្វះខាតដោយមានការផ្តល់អនុសាសន៍រួចមក។ របៀបបង្កើតរបាយការណ៍សវនកម្មផ្លូវការ មានទ្រង់ទ្រាយនិងធាតុផ្សំទៅតាមស្ថានភាព និងប្រភេទរបស់អតិថិជន។ ជាទូទៅធាតុផ្សំរបស់របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុដែលបានធ្វើសវនកម្មដោយអនុលោមតាម CIFRSs តែងតែមានចំណុចមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖
 - របាយការណ៍របស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល (BOD Report)
 - របាយការណ៍សវនករឯករាជ្យ (Independent auditor's report)

- របាយការណ៍ស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុ (Statement of Financial Position)
- របាយការណ៍លទ្ធផលពេញលេញ (Statement of Income)
- របាយការណ៍ស្តីពីបម្រែបម្រួលមូលធន (Statement of Changes in Equity)
- របាយការណ៍លំហូរសាច់ប្រាក់ (Statement of Cash Flows)
- កំណត់សម្គាល់លើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ (Note to the Financial Statement)

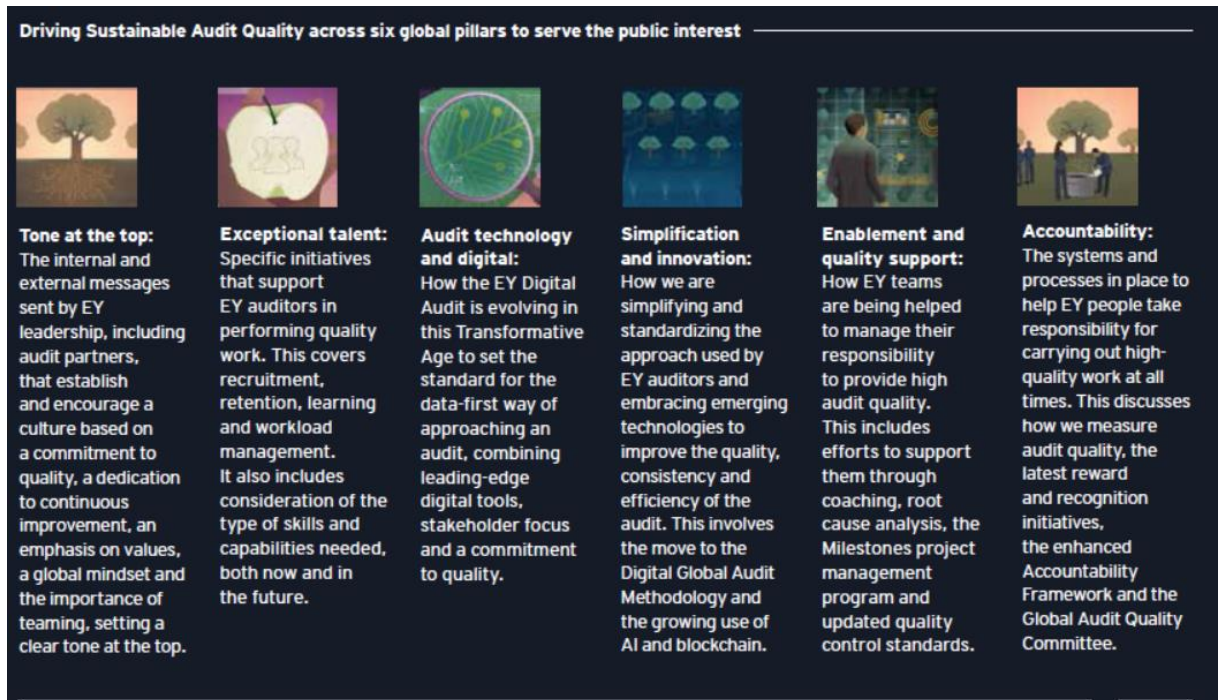
នៅប្រទេសកម្ពុជា របាយការណ៍សវនកម្មផ្លូវការត្រូវឲ្យធ្វើឡើងជាភាសាខ្មែរជាចាំបាច់ និងជាភាសាអង់គ្លេសផងដែរ។ របាយការណ៍នេះត្រូវបានប្រគល់ជូនអតិថិជន ដើម្បីយកទៅប្រើប្រាស់ទៅតាមគោលបំណងរបស់ខ្លួន រីឯEY ក៏បានរក្សាទុកក្នុងEY Canvasផងដែរ។

- ការបិទសំណុំសវនកម្ម (Archive) សំដៅទៅលើការបិទសវនកម្មរបស់អតិថិជននៅក្នុងការិយបរិច្ឆេទដែលមានការកែតម្រូវតទៅទៀត ដោយត្រូវរក្សាទុករយៈពេល 10 ឆ្នាំនៅក្នុង EY Canvas។ នាពេលបច្ចុប្បន្ន រយៈពេលសម្រាប់ធ្វើការArchiveមាន ២០ ថ្ងៃបន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទចេញរបាយការណ៍សវនកម្ម។ ដោយគ្រាន់តែ សវនករចូលទៅក្នុង EY Canvas ហើយចុចចូលទៅចំណុច Archive។ ពេលនោះប្រព័ន្ធនឹងបង្ហាញនូវ archive checklist ដែលមានដូចជា Finalize evidence, complete remaining tasks, resolve remaining validation, និង prepare for archive។ បន្ទាប់ពីចំណុចទាំង ៤ បង្ហាញថា ១០០% បានន័យថាសវនករបំពេញការងាររួចរាល់អស់ហើយ សវនករអាចArchiveបានហើយ។

៣.៥ វិធីសាស្ត្រក្នុងការគ្រប់គ្រងគុណភាពសវនកម្ម

គោលការណ៍ទាំង៦នេះ និងមូលដ្ឋានរបស់គុណភាពសវនកម្មប្រកបដោយនិរន្តរភាព (SAQ) នឹងផ្តល់ជាជំនួយសម្រាប់អោយសវនករ EY ត្រៀមខ្លួនក្នុងការធ្វើសវនកម្មនាពេលអនាគត ។ គោលការណ៍នីមួយៗត្រូវបានសង្ខេបខាងក្រោម៖

រូបភាពទី១១ ៖ គុណភាពសវនកម្មប្រកបដោយនិរន្តរភាព (SAQ)



➢ Tone at the top

សារខាងក្នុង និងខាងក្រៅដែលបានធ្វើដោយការដឹកនាំរបស់EY រួមទាំងដៃគូសវនកម្មដែលបង្កើត និងលើកទឹកចិត្តអោយមានវប្បធម៌មួយផ្នែកលើ ការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះប្រសិទ្ធភាព ការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់ ការផ្តោតលើគុណតម្លៃដែលជាផ្នត់គំនិតសកល និងសារៈសំខាន់នៃការងារជាក្រុម បានកំណត់យ៉ាងច្បាស់នៅនិយមន័យនៃ Tone at the top ។

➢ ទេពកោសល្យពិសេស (Exceptional Talent)

វាជាគំនិតផ្តួចផ្តើមជាក់លាក់ដែលជួយដល់សវនករEY ក្នុងការអនុវត្តការងារប្រកបដោយគុណភាព។ គោលការណ៍នេះរួមមាន ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ការរក្សាទុករបាយការណ៍ ការរៀន និងការគ្រប់គ្រងបន្ទុកការងារ។ វាក៏រួមបញ្ចូលការពិចារណាលើប្រភេទជំនាញ និងសមត្ថភាពដែលត្រូវការទាំងពេលវេលាបច្ចុប្បន្ន និងអនាគត។

➢ បច្ចេកវិទ្យាសវនកម្ម និងឌីជីថល (Audit Technology and Digital)

វាជារបៀបដែលសវនកម្មឌីជីថលEYកំពុងវិវត្តនៅក្នុងយុគសម័យផ្លាស់ប្តូរនេះ ដើម្បីកំណត់ស្តង់ដារសម្រាប់វិធីសាស្ត្រ data-first ក្នុងការចាប់ផ្តើមធ្វើសវនកម្ម ដោយរួមបញ្ចូលឧបករណ៍ឌីជីថលយោងមុខគេ ការយកចិត្តទុកដាក់ពីភាគីពាក់ព័ន្ធ និងការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះគុណភាព។

➢ ភាពសាមញ្ញនិងការច្នៃប្រឌិត (Simplification and Innovation)

វាជាវិធីដែលក្រុមហ៊ុនធ្វើឱ្យមានភាពសាមញ្ញ និងកំណត់ស្តង់ដារវិធីសាស្ត្រ ដែលត្រូវបានប្រើដោយសវនករ EY និងទទួលយកបច្ចេកវិទ្យាដែលកំពុងរីកចម្រើន ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវគុណភាព ភាពស្ថិតស្ថេរ និងប្រសិទ្ធភាពនៃការធ្វើសវនកម្ម។ វាពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្លាស់ប្តូរទៅរកវិធីសាស្ត្រសវនកម្មបែបឌីជីថលជាសកល និងការកើនឡើងនៃការប្រើប្រាស់ AI និង Blockchain ។

➢ ការផ្តល់លទ្ធភាព និងគុណភាពជំនួយ (Enablement and Quality Support)

វាជារបៀបដែលក្រុមការងារ EY កំពុងត្រូវបានជួយដើម្បីគ្រប់គ្រងទំនួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេ ក្នុងការផ្តល់គុណភាពសវនកម្មអោយបានល្អ។ វារួមបញ្ចូលទាំងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីជាជំនួយតាមរយៈការបង្កើត ការវិភាគ រកមូលហេតុដើម កម្មវិធីគ្រប់គ្រងគោលដៅ គម្រោង និងការធ្វើកំណែប្រែស្តង់ដារត្រួតពិនិត្យគុណភាព។

➢ ទំនួលខុសត្រូវ (Accountability)

ប្រព័ន្ធនិងដំណើរការដែលមានស្រាប់នេះនឹងជួយបុគ្គលិក EY ទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តការងារឲ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់គ្រប់ពេលវេលា។ គោលការណ៍នេះពិភាក្សាអំពីរបៀបដែលយើងវាស់ស្ទង់អំពីគុណភាពសវនកម្ម ការផ្តល់រង្វាន់ចុងក្រោយ ការផ្ដួចផ្ដើម ការទទួលស្គាល់ ការពង្រឹងក្របខ័ណ្ឌគណនេយ្យភាព និងគណៈកម្មាធិការគុណភាពសវនកម្មលើពិភពលោក។⁴⁶

៣.៦ ស្ថានភាពសវនកម្មក្នុងសម័យកាលកូរ៉ូដ១៩

យោងទៅតាមស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន ពិភពលោកទាំងមូលទទួលរងផលប៉ះពាល់ពី ជំងឺកូវីដ១៩ យ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ ដែលបណ្តាលឱ្យមានការធ្លាក់ចុះស្ទើរតែគ្រប់វិស័យទាំងអស់ជាពិសេសខាងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច។ ដូចដែលបានដឹងហើយថា ជំងឺកូវីដ១៩នេះចាប់ផ្តើមកើតមានឡើងនៅចុងឆ្នាំ២០១៩ ដោយសារតែប្រទេសកម្ពុជាមានការគ្រប់គ្រងក៏ដូចជាការការពារបានល្អ ហេតុដូច្នេះហើយនៅចុងឆ្នាំ២០១៩ និងដើមឆ្នាំ២០២០ យើងសង្កេតឃើញថាប្រទេសកម្ពុជាពុំសូវទទួលរងផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរដូចប្រទេសដទៃទៀតនោះទេ។ យ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងឆ្នាំ២០២១ យោងទៅតាមសារព័ត៌មានអន្តរជាតិបានឲ្យដឹងថាកំណើននៃអ្នកឆ្លងជំងឺកូវីដ១៩ មានការកើនឡើងថែមទាំងមានជំងឺកូវីដ១៩ប្រភេទថ្មីទៀតផង។ ចំណែកឯ ប្រទេសកម្ពុជាដោយសារតែ "ព្រឹត្តិការណ៍សហគមន៍ ២០ កុម្ភៈ២០២១" ធ្វើឱ្យកម្ពុជាមានការឆ្លងរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ១៩នេះផងដែរ ប៉ុន្តែរាជរដ្ឋាភិបាលបានយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ដល់ប្រជាជនកម្ពុជា ក្នុងការតាមដាននិងសម្រេចដាក់ចេញនូវវិធានការយ៉ាងម៉ឺងម៉ាត់នានា ក្នុងគោលបំណងដើម្បីទប់ស្កាត់នៃការរីករាលដាលនៃជំងឺកាចសាហាវនេះ។

ជាការពិតណាស់ ដោយសារតែកូវីដ១៩ ធ្វើអោយដំណើរការនៃការធ្វើសវនកម្មមានផលប៉ះពាល់ដូចគ្នាទៅនឹង

⁴⁶ ពន្យល់លម្អិតបន្ថែមទៀតនៅក្នុង ey-global-audit-quality-report-2019 នៃការបោះពុម្ពផ្សាយនេះ

វិស័យដទៃ ដោយសវនករ EY កម្ពុជា ត្រូវធ្វើការវិភាគ ការវិនិច្ឆ័យ ការវាយតម្លៃទៅលើហានិភ័យ និងស្ថានភាព របស់អតិថិជន ដែលរងផលប៉ះពាល់ពីស្ថានភាពកូវីដ១៩។ លើសពីនេះទៅទៀតនោះ ការចុះអនុវត្តសវនកម្មក៏ មានការលំបាកបន្តិចផងដែរ ដោយសារសវនករគ្រប់រូបត្រូវមានការប្រុងប្រយ័ត្នខ្ពស់ក្នុងអំឡុងពេលដែលបំពេញ ការងារម្តងៗ។ ក្រុមហ៊ុន EY គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលដើរតាមទាន់បច្ចេកវិទ្យាឧស្សាហកម្ម ៤.០ ក្រុមហ៊ុនអាចបត់បែន ទៅតាមស្ថានភាពបានយ៉ាងឆាប់រហ័ស និងយ៉ាងរលូន។ EY បានអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលិកធ្វើការពីផ្ទះ ដោយ បុគ្គលិកគ្រប់រូបមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការប្រើបច្ចេកវិទ្យាថ្មីដោយមិនមានផលលំបាកខ្លាំងក្លានោះទេ។ រាល់កិច្ចប្រជុំមួយចំនួនដែលប្រព្រឹត្តទ្រង់ជាលក្ខណៈជួបមុខផ្ទាល់ បានប្តូរមកទៅជាការជួបតាមប្រព័ន្ធទូរស័ព្ទ Online វិញ ។ ទោះបីជាពិភពលោកទាំងមូល កំពុងប្រឈមមុខនឹងវិបត្តិមួយចំនួនយ៉ាងណាក្តី ក្រុមហ៊ុន EY នៅតែបន្ត បំពេញការងារជូនអ្នកដែលពាក់ព័ន្ធគ្រប់រូប។ ក្នុងសម័យការកូវីដ១៩ ក្រុមហ៊ុន EY នៅតែរក្សានូវគុណភាពនៃការ ធ្វើសវនកម្ម ជាពិសេសជាងនេះទៅទៀតនោះគឺ សវនករទាំងអស់បានអនុវត្ត "៣កុំ ៣ការពារ" និងតាមដាន ស្ថានភាពរបស់ខ្លួនជាប្រចាំ។

បន្ថែមពីនេះទៀត ក្រុមហ៊ុន EY កម្ពុជាបានចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងសកម្មភាពជាមួយនឹងរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាដើម្បី ទប់ស្កាត់កំរិតជំងឺជាក់ស្តែងនូវការរីករាលដាលនៃជំងឺឆ្លងមួយនេះ។ ជាក់ស្តែង ក្រុមហ៊ុន EY បានចូលរួមយ៉ាង សកម្មនូវយុទ្ធនាការជាតិចាក់វ៉ាក់សាំងបង្ការជំងឺកូវីដ១៩ អនុលោមតាមអភិក្រម "ផ្កាវីក" ដែលចាប់ផ្តើមពីរាជធានី ភ្នំពេញនិងខេត្តកណ្តាលហើយពង្រីកជាជំហានឆ្ពោះទៅតំបន់ផ្សេងទៀត។ បុគ្គលិកជាតិ និងអន្តរជាតិរបស់ EY កម្ពុជាមួយភាគធំ បានទទួលការចាក់វ៉ាក់សាំងរួចជាស្រេច។ ក្រុមហ៊ុន EY កម្ពុជានៅតែបន្តតាមដានជាប់ជា ប្រចាំរាល់ព័ត៌មាន ដែលរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានប្រកាស ហើយក្រុមហ៊ុនបានយកមកចែកចាយបន្តទៅកាន់ បុគ្គលិក និងយកមកអនុវត្តបានយ៉ាងខ្ជាប់ខ្ជួន ដូចយុទ្ធនាការ "៣កុំ ៣ការពារ " ជាដើម។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមហ៊ុន EY កម្ពុជាអាចគ្រប់គ្រងស្ថានភាពនៃការធ្វើសវនកម្មក្នុងសម័យកាលកូវីដ បានយ៉ាងល្អ។ ដោយនៅក្រុមហ៊ុនបានប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាទំនើបរបស់ខ្លួន យុទ្ធសាស្ត្រប្រកបដោយចីរភាព រួមផ្សំជាមួយការចូលរួមជាមួយនឹងរាជរដ្ឋាភិបាល។

៣.៧ ការវិភាគតាម SWOT

ការវិភាគ SWOT (ឬ SWOT ម៉ាទ្រីស) គឺជាបច្ចេកទេសរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដែលត្រូវបានប្រើដើម្បី ជួយមនុស្សម្នាក់ ឬ អង្គភាពអោយស្គាល់ភាពខ្លាំង ភាពទន់ខ្សោយ ឱកាសភាព និង ការគំរាមកំហែងនានាដែល ទាក់ទងនឹងការប្រកួតប្រជែងអាជីវកម្ម ឬ ការធ្វើគំរោង។ SWOT សន្មតថា ភាពខ្លាំង និង ភាពទន់ខ្សោយច្រើន

តែមានការទាក់ទងទៅនឹងមជ្ឈដ្ឋានខាងក្នុង ខណៈឱកាសភាព និង ការគំរាមកំហែងជាទូទៅខាងក្រៅ។ ខាងក្រោមជាអត្ថន័យរបស់ពាក្យ SWOT ៖

- ភាពខ្លាំង (Strengths)៖ តាងដោយតួអក្សរ S មានលក្ខណៈអាជីវកម្ម ឬ គម្រោងដែលផ្តល់គុណប្រយោជន៍ដល់អ្នកដទៃ។
- ភាពទន់ខ្សោយ (Weakness)៖ តាងដោយតួអក្សរ W មានលក្ខណៈដែលធ្វើឱ្យអាជីវកម្ម ឬ គម្រោងមានគុណវិបត្តិទាក់ទងនឹងអ្នកដទៃ។
- ឱកាសភាព (Opportunities)៖ តាងដោយតួអក្សរ O មានធាតុនៅក្នុងបរិដ្ឋានដែលអាជីវកម្ម ឬ គំរោងអាចទាញយកប្រយោជន៍ពីគុណប្រយោជន៍របស់វា។
- ការគំរាមកំហែង (Threats)៖ តាងដោយតួអក្សរ T មានធាតុនៅក្នុងបរិដ្ឋានដែលអាចបង្កបញ្ហាដល់អាជីវកម្ម ឬ គំរោង។⁴⁷

រូបភាពទី១២ ៖ បង្ហាញពីSWOT

	Helpful to achieving the objective	Harmful to achieving the objective
Internal from organization	Strengths	Weaknesses
External from organization	Opportunities	Threats

⁴⁷ https://en.wikipedia.org/wiki/SWOT_analysis (ចូលទៅថ្ងៃទី១៣ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)

យោងតាមទ្រឹស្តីSWOT ដែលបានបកស្រាយបង្ហាញខាងលើផ្ទុំជាមួយការចុះកម្មសិក្សាស្រាវជ្រាវ អំពីវិធីសាស្ត្រនៃការធ្វើសវនកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនEYរួចមក អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវអាចធ្វើការវិភាគតាមទ្រឹស្តីSWOT ទៅលើលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវនេះបានដូចដែលបានអធិប្បាយខាងក្រោម។

៣.៧.១ ភាពខ្លាំង

- ក្រុមហ៊ុនEYជាក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិដែលទទួលស្គាល់លំដាប់ពិភពលោកដែលមានទីស្នាក់ការកណ្តាល នៅប្រទេសអង់គ្លេស ហើយមានការិយាល័យជាង៧០០ នៅ១៥០ប្រទេសជាង។
- ក្រុមហ៊ុនមានការទទួលស្គាល់ច្រើនពីក្រុមហ៊ុនអាជីវកម្មគ្រប់មជ្ឈដ្ឋាននៅប្រទេសកម្ពុជា។
- ក្រុមហ៊ុនមានថ្នាក់ដឹកនាំសុទ្ធសឹងជាអ្នកមានសមត្ថភាពចម្រុះអ្នកមានបទពិសោធន៍ជាច្រើនឆ្នាំដែល មាននៅគ្រប់បណ្តាប្រទេសដែលអាចផ្លាស់ប្តូរមតិយោបល់គ្នាបាននៅពេលដែលជួបបញ្ហា។
- ក្រុមហ៊ុនមានវិធីសាស្ត្ររួមផ្សំជាមួយនឹងបច្ចេកវិទ្យាទំនើបៗផ្ទាល់ខ្លួនសម្រាប់បំពេញការងារ និងតម្រូវការ អតិថិជន។
- រចនាសម្ព័ន្ធនៃការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុនមានភាពល្អប្រសើរ។
- ក្រុមហ៊ុនផ្តល់សេវាកម្ម ដែលមានគុណភាពខ្ពស់នាំឲ្យក្រុមហ៊ុនអាជីវកម្មជាច្រើនជ្រើសរើសក្រុមហ៊ុនEY។
- ក្រុមហ៊ុនមិនត្រឹមតែផ្តោតសំខាន់តែទៅលើគុណភាពរបស់សេវាកម្មនោះទេ ប៉ុន្តែក៏បានយកចិត្តទុកដាក់ ខ្ពស់ទៅលើមតិយោបល់ចំពោះអតិថិជនចាស់ និងអតិថិជនថ្មីផងដែរ។
- ក្រុមហ៊ុនមានបុគ្គលិកជាតិ និងអន្តរជាតិ បុគ្គលិកគ្រប់រូបសុទ្ធតែមានវិជ្ជាជីវៈត្រឹមត្រូវ និងបុគ្គលិកមួយ ភាគធំមានសញ្ញាបត្រ ដែលទទួលស្គាល់ដោយអន្តរជាតិ។
- ក្រុមហ៊ុនបានចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ដោយផ្តល់អាហារូបករណ៍ទៅបុគ្គលិកដែលមានបំណង ចង់បន្តការសិក្សា និងបង្រៀនយុវជនជំនាន់ក្រោយឱ្យយល់ដឹងពីវិស័យដែលទាក់ទិននឹងសេវាកម្មរបស់ ខ្លួនផងដែរ។
- ក្រុមហ៊ុនគោរពតាមច្បាប់នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជានានាបានយ៉ាងខ្ជាប់ខ្ជួន។
- បុគ្គលិក និងបុគ្គលិក មានទំនាក់ទំនងល្អចេះជួយយកអាសារគ្នាក្នុងគ្រាលំបាក ដោយមិនប្រកាន់ពូជ សាសន៍ ពណ៌ សម្បុរ ភេទ។ល។
- បុគ្គលិក និងអតិថិជន រក្សាទំនាក់ទំនងបានល្អ ដោយមានភាពរាក់ទាក់ និងការគួរសមស្របទៅតាម ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ។

៣.៧.២ ភាពទន់ខ្សោយ

- ការទទួលយកអតិថិជន៖ ទម្រង់តែក្រុមហ៊ុនEYទទួលអតិថិជននីមួយៗ ក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យសវនករដែលមានបទពិសោធន៍ធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវពីក្រុមហ៊ុនអតិថិជនជាហេតុដែលនាំឱ្យអតិថិជនមានភាពតានតឹងផងដែរ។
 - ទីតាំងការិយាល័យរបស់ក្រុមហ៊ុន៖ ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានសាខានៅតាមបណ្តាខេត្តទូទាំងប្រទេសកម្ពុជានៅឡើយទេ ដែលតម្រូវឱ្យអតិថិជននៅបណ្តាខេត្តមួយចំនួនមានការពិបាកបន្តិចផងដែរ។
- ចន្លោះខ្វះខាតរបស់ក្រុមហ៊ុនEY ដែលកំពុងជួបប្រទះនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះសុទ្ធសឹងតែជាចំណុចខ្វះខាតដែលអាចកែតម្រូវបាន។ ជាក់ស្តែងទោះបីជាការទទួលយកអតិថិជនរបស់ក្រុមហ៊ុនEY មានភាពតឹងតែងបន្តិចមែន ប៉ុន្តែអតិថិជននៅតែសម្របក៏ដូចជាសហការជាមួយនឹងក្រុមហ៊ុនEY ដោយសារតែអតិថិជនជឿជាក់មកលើក្រុមហ៊ុនថានឹងផ្តល់ជូននូវសេវាកម្មដែលមានគុណភាព។ ទោះបីជាអតិថិជនមួយចំនួននៅតាមបណ្តាខេត្តក៏ពិតមែន អតិថិជននៅតែសម្រេចចិត្តជ្រើសយកក្រុមហ៊ុនEY ហើយក្រុមហ៊ុនក៏បានចូលរួមសម្របសម្រួលតាមតែអាចធ្វើទៅបានដូចគ្នា។

៣.៧.៣ ឱកាសភាព

- ក្រុមហ៊ុនទទួលបានអតិថិជនថ្មីច្រើនៗ ដោយសារតែមានការគាំទ្រ ការទុកចិត្តពីក្រុមហ៊ុនអាជីវកម្ម។
- ក្រុមហ៊ុនមានបច្ចេកវិទ្យាទំនើបៗក្នុងការប្រកួតប្រជែងក្នុងយុគសម័យឧស្សាហកម្ម4.0 ។
- ក្រុមហ៊ុនកំណត់តម្លៃសមរម្យស្របទៅតាមស្តង់ដារ និងការងារជាក់ស្តែងដែលជាឱកាសល្អក្នុងការចាប់យកទីផ្សារ។
- ក្រុមហ៊ុនមានទីតាំងការិយាល័យនៅតំបន់ទីប្រជុំជនងាយស្រួលក្នុងការស្វែងរក ដូចដែលបានដឹងហើយថា ប្រជាជនកម្ពុជាភាគច្រើនស្គាល់វិទ្យាល័យព្រះស៊ីសុវត្ថិ ហើយទីតាំងការិយាល័យរបស់EYនៅកម្ពុជាគឺនៅមុំនោះឯង។

៣.៧.៤ ការគំរាមគំហែង

- ស្ថានភាពនយោបាយ និងស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចដែលមានការប្រែប្រួលភ្លាមៗ។
- បណ្តឹងពីអតិថិជន៖ មិនថាក្រុមហ៊ុន EYឬក៏បណ្តាក្រុមហ៊ុនផ្សេងៗតែងតែទទួលបានការគំរាមគំហែងពីសំណាក់អតិថិជនទៅលើសេវាកម្មដែលខ្លួនបានផ្តល់ជូន។ ជាការពិតណាស់ ក្រុមហ៊ុនEYដែលមានទីតាំងការិយាល័យនៅកម្ពុជា តាំងពីចាប់ផ្តើមដំណើរការរហូតមកដល់បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុនពុំដែលទទួល

បណ្តឹងពីអតិថិជននោះទេ តែបែរជាទទួលបាននូវការគាំទ្រ ការទុកចិត្ត និងការសរសើរមិនដាច់ពីមាត់ទេវិញ។

- បុគ្គលិកមានភាពតានតឹង៖ ជាការពិតណាស់ក្នុងនាមជាសវនករ តម្រូវឱ្យមានភាពហ្មត់ចត់ច្បាស់លាស់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់សម្រេចការងារណាមួយ ដើម្បីបញ្ចៀសពីការគំរាមកំហែងពីអតិថិជន។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

និង

ការផ្តល់អនុសាសន៍

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ក្រុមហ៊ុន EY គឺជាក្រុមហ៊ុនលំដាប់អន្តរជាតិនិង មានកេរ្តិ៍ឈ្មោះល្បីល្បាញទូទាំងពិភពលោកដែលមាន ការិយាល័យជាង ៧០០កន្លែងនៅ ១៥០ជាងប្រទេស។ អ្វីដែលគួរឱ្យកត់សម្គាល់នោះគឺក្រុមហ៊ុនEY មាន សេវាកម្មដ៏សម្បូរបែបប្រកបដោយគុណភាពខ្ពស់ដែលបានបំពេញតម្រូវការអតិថិជននិងទីផ្សារបានយ៉ាងល្អ។ ឆ្លងអស់មួយទសវត្សរ៍កន្លងមកក្រុមហ៊ុនEYដែលមានទីតាំងនៅកម្ពុជាទទួលបានការគាំទ្រ ទំនុកចិត្ត និងការ សរសើរមិនដាច់ពីមាត់ពីសំណាក់អតិថិជននៅប្រទេសកម្ពុជា។

បន្ទាប់ពីបានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើ វិធីសាស្ត្រនៃការធ្វើសវនកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនEY រួចមកនាងខ្ញុំ បានសង្កេតឃើញថា ក្រុមហ៊ុនEY គឺជាក្រុមហ៊ុនមួយដែលមានសក្តានុពលខាងផ្នែកផ្តល់សេវាកម្មសវនកម្ម និង មានយុទ្ធសាស្ត្រច្បាស់លាស់ក្នុងការសម្រេចបានគោលដៅដែលអតិថិជនចង់បាន។ អាចនិយាយបានថា ក្រុមហ៊ុនEY គឺជាក្រុមហ៊ុនល្អមួយសម្រាប់អតិថិជនគ្រប់ប្រភេទដែលត្រូវការសេវាកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនEY ដើម្បី ជួយដោះស្រាយរាល់បញ្ហាផ្សេងៗដែលអតិថិជនកំពុងជួបប្រទះ។ ជាក់ស្តែងណាស់ មួយផ្នែកធំនៃការធ្វើសវនកម្ម ក្រុមហ៊ុនបានប្រើវិធីសាស្ត្របច្ចេកវិទ្យាទំនើបក្នុងចងក្រងឯកសារ ប្រមូលភស្តុតាង ចាប់យកតំណាងគំរូជាដើម ដែលធ្វើឱ្យវិធីសាស្ត្រក្នុងការធ្វើសវនកម្មមានតម្លាភាព សុក្រឹតភាព គុណភាព ប្រសិទ្ធភាព និង រក្សាទិន្នន័យ របស់អតិថិជនបានយ៉ាងល្អ ។

សរុបសេចក្តីមក ដោយយោងតាមការពិនិត្យមើលទៅលើ ដំណើរការរួមជាមួយនឹងវិធីសាស្ត្រនៃការធ្វើ សវនកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនEYដែលមានទីតាំងនៅកម្ពុជា គឺមានភាពល្អប្រសើរ ព្រោះក្រុមហ៊ុនEYបានអនុវត្តទៅ តាមលំដាប់លំដោយនៃនីតិវិធីរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលបានចែង និងបានអនុលោមទៅតាមច្បាប់ បទប្បញ្ញត្តិស្តង់ដារ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជានានាបានយ៉ាងខ្ជាប់ខ្ជួន។ ហេតុដូច្នេះហើយក្រុមហ៊ុនអាជីវកម្មអាចជ្រើសរើសយក និងជឿទុកចិត្តបានទៅលើសេវាកម្មដែលក្រុមហ៊ុន EY ផ្តល់ជូន។

២. ការផ្តល់អនុសាសន៍

ក្រោយពីបានធ្វើការស្រាវជ្រាវនៅក្រុមហ៊ុន EY ការិយាល័យកម្ពុជាទៅលើវិធីសាស្ត្រនៃការធ្វើសវនកម្ម រួចមក អ្នកស្រាវជ្រាវអាចនិយាយបានថា ក្រុមហ៊ុនពិតជាមានភាពជោគជ័យខ្លាំងក្នុងការផ្តល់សេវាកម្មខាងផ្នែក សវនកម្ម។ យ៉ាងណាមិញ ទន្ទឹមនឹងមានភាពជោគជ័យនេះក៏នៅមានចំណុចខ្លះខាតមួយចំនួន ដែលអ្នក ស្រាវជ្រាវបានចូលរួមផ្តល់ជាយោបល់ និងលើកជាអនុសាសន៍ទៅកាន់ក្រុមហ៊ុនEYកម្ពុជាដូចដែលបានលើក ឡើងខាងក្រោមនេះ៖

- ក្រុមហ៊ុនគួរតែពិចារណាមានអាគារផ្ទាល់ខ្លួន ក្នុងគោលបំណងរក្សាអោយបាននូវគុណភាពការងារ សវនកម្ម។ ដូចដែលដឹងស្រាប់ហើយថា សវនករគ្រប់រូប ត្រូវការភាពស្ងៀមស្ងាត់ ដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់ក្នុងការ ដោះស្រាយរាល់បញ្ហាដែលសវនករកំពុងជួបប្រទះពេលអនុវត្តការងារ ។ កាលដែលមានទីធ្លាធំទូលាយ នាំឱ្យផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់បុគ្គលិកក្នុងការបំពេញការងារប្រកបដោយជាសុកភាព ភាពស្ងៀមស្ងាត់ និង បញ្ចៀសនូវរាល់បញ្ហាផ្សេងៗ ដែលអាចកើតមានជាការរំខានដល់សវនករដោយជាយថាហេតុ។ ជាពិសេស ក្នុងសម័យកាលកូរ៉ីដ១៩ ដើម្បីរក្សាឱ្យបាននូវសុវត្ថិភាពសុខភាពរបស់បុគ្គលិក ក្រុមហ៊ុនគួរ តែគិតពិចារណាទៅលើកន្លែងសម្រាប់បំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ ដើម្បីអនុវត្តការរក្សាគម្លាតក្នុង សម័យកាលកូរ៉ីដ១៩។
- បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុនមានកម្មវិធី E-Learning រួចជាស្រេច ដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ចំណេះដឹងជំនាញ និង បទពិសោធន៍ សម្រាប់បុគ្គលិកគ្រប់រូប។ យ៉ាងណាមិញក្រុមហ៊ុនគួរតែពិចារណាបង្កើតកម្មវិធីផ្សេងៗ បន្ថែមទៀតទាក់ទិនទៅនឹងផ្នែកស្មារតី កាយសម្បទារបស់បុគ្គលិក ដើម្បីជាជំនួយ ជាកាតាលីករដល់ បុគ្គលិកក្នុងការបំពេញសេវាកម្មសវនកម្មជូនអតិថិជនប្រកបដោយគុណភាព តម្លាភាព ឯករាជ្យភាព និងប្រសិទ្ធភាព។

ឯកសារយោង

ឯកសារយោង

1. សាស្ត្រាចារ្យបណ្ឌិត ហួន ប៉ូលី (2020), ឯកសារមេរៀន Principles of Auditing
2. Rick Hayes, Roger Dassen, Arnold Schilder, Philip Wallage, (2nd ed, 2005), PRINCIPLE OF AUDITING an Introduction to International Standards on Auditing, published by Pearson Education Limited.
3. FAU Foundation in audit, Interactive Text, (Seventh Edition 2018), published by BPP Learning Media Ltd.
4. ACCA Workbook. (1st ed, 2020) Paper F8 *Audit and Assurance*, published by BPP Learning Media Ltd.
5. Maria Isabelita C.Manzon-Cabrera, CPA, MDE, (2020), Lecture Note *Audit and Assurance*.
6. English Khmer Glossary of Accounting and Auditing Terminology.
7. ច្បាប់ស្តីពីគណនេយ្យនិងសវនកម្ម ទាញយកតាម https://gdia.mef.gov.kh/?page_id=48
8. ច្បាប់ស្តីពីសវនកម្មនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ទាញយកតាម https://gdia.mef.gov.kh/?page_id=48
9. ច្បាប់ស្តីពីគណនេយ្យសហគ្រាស សវនកម្មគណនេយ្យសហគ្រាស និងវិជ្ជាជីវៈគណនេយ្យ
ទាញយកតាម <https://www.interior.gov.kh/document/list?page=38>
10. ប្រកាសស្តីពីការដាក់ឱ្យប្រើនូវស្តង់ដារទាក់ទងនឹងសវនកម្ម និង ស្តង់ដារការអះអាងអន្តរជាតិនៃកម្ពុជា
ទាញយកតាម <https://mef.gov.kh/documents-category/law-and-regulation/audit/>
11. EY Global Audit Quality Report 2019, pdf
ទាញយកតាម https://www.ey.com/en_gl/global-audit-quality-report
12. EY Global Code of Conduct 2020, pdf
ទាញយកតាម https://www.ey.com/en_gl/global-code-of-conduct
13. EY Global Review 2020, pdf
ទាញយកតាម https://www.ey.com/en_gl/global-review/2020
14. ACCA Code of Ethics and Conduct, pdf, (ចូលទស្សនាថ្ងៃទី៨ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)
ទាញយកតាម <https://www.accaglobal.com/gb/en/about-us/regulation/ethics/acca-code-of-ethics-and-conduct.html>

15. <https://commercemates.com/advantages-disadvantages-auditing/> (ចូលទស្សនាថ្ងៃទី៧ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)
16. <https://www.investopedia.com/terms/a/auditor.asp> (ចូលទស្សនាថ្ងៃទី១៤ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)
17. <https://www.investopedia.com/terms/a/auditor.asp> (ចូលទស្សនាថ្ងៃទី១៤ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)
18. <https://accounting-simplified.com/financial/statements/types/> (ចូលទស្សនាថ្ងៃទី១៦ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)
19. <https://accounting-simplified.com/financial/statements/statement-of-financial-position/>
<https://accounting-simplified.com/financial/statements/income-statement-profit-and-loss/>
<https://accounting-simplified.com/financial/statements/cash-flow-statement/>
<https://accounting-simplified.com/financial/statements/statement-of-changes-in-equity/>
(ចូលទស្សនាLinks ទាំង៤ខាងលើនៅថ្ងៃទី១៥ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)
20. <https://www.wikiaccounting.com/purpose-audit-financial-statements/>
(ចូលទស្សនាថ្ងៃទី១៥ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)
21. [https://en.wikipedia.org/wiki/Arthur_Young_\(accountant\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Arthur_Young_(accountant)) (ចូលទស្សនាថ្ងៃទី១៣ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)
22. <https://universitystory.gla.ac.uk/biography/?id=WH0031&type=P>
(ចូលទស្សនាថ្ងៃទី១៣ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)
23. https://en.wikipedia.org/wiki/Alwin_C._Ernst (ចូលទស្សនាថ្ងៃទី១៣ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)
24. https://en.wikipedia.org/wiki/Ernst_%26_Young (ចូលទស្សនាថ្ងៃទី១៣ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)
25. <https://www.eurocham-cambodia.org/member/327/Ernst-Young-Cambodia-Ltd>
(ចូលទស្សនាថ្ងៃទី១៣ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)
26. https://en.wikipedia.org/wiki/Ernst_%26_Young (ចូលទស្សនាថ្ងៃទី១៣ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)
27. https://www.ey.com/en_gl/locations (ចូលទស្សនាថ្ងៃទី១៣ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)
28. <https://goo.gl/maps/eX4Viai8vYPdxvma6> (ចូលទស្សនាថ្ងៃទី១៣ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)
29. https://g.page/EY_Cambodia?share (ចូលទស្សនាថ្ងៃទី១៣ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)
30. https://www.ey.com/en_gl/what-we-do (ចូលទស្សនាថ្ងៃទី១៣ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)
31. https://en.wikipedia.org/wiki/SWOT_analysis (ចូលទស្សនាថ្ងៃទី១៣ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)

အပူပူပူ



EY Global Review 2020

How will we reframe our future?



The better the question.
The better the answer.
The better the world works.



Building a better
working world

Contents

EY Global Chairman and CEO's letter	03
Supporting the United Nations Global Compact Ten Principles and the UN Sustainable Development Goals.....	05
Creating long-term value for clients.....	06
Creating long-term value for people	16
The importance of Diversity and Inclusiveness	20
Creating long-term value for society.....	25
Amplifying our social impact through EY Ripples.. ..	31
EY facts and figures	37
Leadership and locations	45

EY Global Chairman and CEO's letter

A year ago, we launched NextWave: the EY strategy and ambition to create long-term value for clients, people and society. Back then, nobody knew how dramatically the world would change in 2020, with the COVID-19 pandemic and the sharpest global recession in a century creating unprecedented challenges for individuals and society.

Yet in these challenging times, NextWave has put us in a strong position to adapt and innovate, and our purpose of Building a Better Working World has never been more relevant.

Creating long-term value for stakeholders

For EY clients, we create long-term value by bringing the whole of the EY organization to help them navigate extreme volatility.

This year we developed the COVID-19 Enterprise Resilience Framework, a tool to help clients evaluate their risks and levels of preparedness to deal with the pandemic. The Framework acts as a map not only to what businesses need to do now to address immediate pressures, but also what they need to do next – and beyond – to help reframe their future.

Through the crisis EY teams worked across borders and service lines to re-route clients' supply chains, manage liquidity, guide them through government stimulus packages, and advise on the impact on stakeholders.

Now we're holding deeper conversations with clients, around helping them innovate and build resilience for the financial, societal and regulatory challenges, and opportunities, beyond the pandemic.

Looking ahead, EY will continue to make large investments in digitization and technology – crucial in a COVID-19 environment – in order to better serve clients.

For EY people, creating long-term value means first and foremost ensuring their safety. In early 2020 we swiftly activated travel restrictions and have since put in place comprehensive guidance around meetings, events and a safe return to EY offices.

At the same time, we remain committed to enabling all EY people to build the exceptional experiences they need to succeed.

A particular highlight this year was the launch of the EY Tech MBA by Hult International Business School – the first ever fully accredited virtual corporate MBA, which is open to all EY people.

We also remain committed to providing stable, high-quality jobs. Despite the disruption caused by COVID-19, this year EY welcomed more than 76,000 new colleagues and honored our long-standing commitment to 15,000 interns around the world.

For society, EY creates long-term value through the work we do every day – fostering confidence and trust in the world's capital markets, and having a positive impact on communities and the planet.

EY people also create long-term value by using EY experience, services and influence to help solve some of the world's toughest problems. This year that included organizing the world's largest-ever hackathon to solve a range of COVID-19-related challenges, and helping the World Health Organization to coordinate supplies of personal protective equipment – for which EY's efforts were recognized during Global Citizen's 'Together at Home' concert in April.

I'm also proud that EY is the first global multi-disciplinary professional services organization to commit to becoming carbon neutral by the end of 2020, and that we have reaffirmed our commitment to the Ten Principles of the United Nations Global Compact (UNGC).

This year, we continued to support impact entrepreneurs and young people – in many cases virtually – through the EY Ripples corporate responsibility program. As a result, we positively impacted the lives of more than 15m people.

Looking to the future

Like many other organizations around the world, life at EY this year changed dramatically. But we were well prepared.

The ability to look ahead, adapt and transform at speed, are critical characteristics for all organizations, including EY. And through NextWave, we are also responding to the current situation, planning for what's next for EY and reframing our own future.

We are making bold investments in the EY organization: we have created new Technology Consultancy capabilities; we are expanding EY-Parthenon, which already comprises the world's fifth-largest strategy consultancy; and industrializing how we capture and scale the innovations taking place every day across EY locations.

As a result of our focus on our stakeholders, EY had another year of strong growth with total headcount up to nearly 300,000 people and global revenue up 4.1% to US\$37.2b.

Building a better working world

The world will not emerge from the COVID-19 crisis the same as it entered. Yet as we start to look beyond it, I am optimistic.

Over the past year EY people have demonstrated our values, our purpose and our culture of compassion and teaming more than ever before. I am humbled by the countless positive actions, big and small, that EY people have taken to help each other, clients and society tackle the crisis.

The crisis has also helped more and more organizations understand the broader role that they play in society, and to look to what they can do to address pressing issues such as environmental sustainability and economic inequality.

As we look beyond the pandemic, I believe that we can do better than returning to normal – I am confident that working together, we can build a better working world.












A stylized, handwritten signature in black ink, appearing to read 'C Di Sibio'.

Carmine Di Sibio
EY Global Chairman and CEO

Supporting the United Nations Global Compact Ten Principles and the UN Sustainable Development Goals

EY strives to adhere to the highest ethical standards, including in relation to protecting human rights, upholding international labor standards, protecting the environment, and opposing bribery and corruption in all its forms.

Indicative of this commitment to integrating the United Nations Global Compact (UNGC) Ten Principles and the UN Sustainable Development Goals (UN SDGs) into EY strategy, culture and operations, this year's Global Review also doubles as the EY UNGC communication on progress.

UNGC principle		Report section	SDG impact
Human rights	1. Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and	Creating long-term value for people	
	2. make sure that they are not complicit in human rights abuses	The importance of Diversity and Inclusiveness	
Labor	3. Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;	Operating responsibly - human rights and labor	
	4. the elimination of all forms of forced and compulsory labor;		
	5. the effective abolition of child labor; and		
	6. the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.		
Environment	7. Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges;	Amplifying our social impact through EY Ripples	
	8. undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and	Operating responsibly - environmental sustainability	
	9. encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.		
Anti-corruption	10. Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.	Operating responsibly - anti-corruption	 

01

Creating long-term value for
clients



EY clients operate in a complex and fast-moving business environment, where they are not only addressing the changing demands of their customers, employees and other stakeholders, but also facing disruption brought on by geopolitics, trade disputes, new technologies and business models, and, this year, a global pandemic.

In response to a year when things changed so much for clients, EY adapted, providing targeted solutions such as the new COVID-19 Enterprise Resilience Framework - a diagnostic tool designed to provide a methodical approach to crisis management, recovery and reinvention.

We believe that as governments cautiously relax lockdown measures, leaders must look to what comes next, and be prepared to transform their organizations to the world beyond the pandemic.

The COVID-19 Enterprise Resilience Framework identifies nine areas - from employee health and well-being to insurance and legal disputes - that not only support business continuity now, but help reframe an organization's future.

The Framework's broad approach reflects EY's commitment to bringing the whole of the EY organization to meet clients' changing needs - providing assurance services; helping them grow and transform; and operating components of their businesses on their behalf efficiently and effectively - wherever they may be located.

To continue to do this effectively EY is developing a broader, more holistic range of services than ever before; investing in technology and data; expanding our ecosystem; industrializing how we capture and scale the innovations taking place every day across our locations; and using EY sector knowledge to deliver tailored solutions.

At EY, serving clients is our passion – NextWave is helping us to do that better than ever and deliver long-term value to clients in a rapidly changing world.



How we are helping clients combat COVID-19

Building new capabilities at scale Supporting EY clients' transformations

We know that beyond COVID-19, every company will need to transform and reposition for growth and resiliency.

We want to be the world's leading transformation consultants. The EY Strategy consulting teams, EY-Parthenon, are already the fifth largest providers in the world with combined revenues of more than US\$2b, and we will continue to grow them to help clients not just develop their strategic visions but to see them through to strategy execution.

In many cases EY services can also help operate critical functions through [EY Managed Services](#) – all part of the EY commitment to provide end-to-end services and solutions for clients.

This combination of strategy, execution and operation in one organization is a unique and compelling proposition that provides clients with continuity and confidence through their transformations.

This year we also launched [EY Private](#), a new approach to providing even better service to privately-owned businesses, entrepreneurs and their sources of private capital.

It brings together the full depth and breadth of experience of the EY organization via a globally connected advisor who understands the unique challenges of a privately-owned business, and builds on EY's legacy of advising the world's most successful entrepreneurs, and addressing the needs of private equity, family enterprises and IPO-bound companies.

COVID-19 enterprise resilience

This year we developed the [EY Enterprise Resilience Framework](#) to help clients prioritize what matters most for their business. The framework identifies nine areas businesses can address to build a structured and comprehensive approach to crisis management and business resilience.

Creating world-class technology services

Bringing together the best in technology

We want to be the world's leading transformation consultants. And because these days every transformation has important technology elements to it, we have launched world-class Technology Consulting services.

This will support clients' transformation plans, through globally connected and coordinated services that bring together the best in technology from across our ecosystem of alliances and our own in-house capabilities.

We are already delivering ground-breaking [blockchain](#) projects, and we are proud that EY was ranked first among the Big Four for blockchain services by HFS, a technology analyst firm, [in its annual Top 10 Enterprise Blockchain Services report](#). We are also [recognized by analysts](#) in areas including Risk, Cyber, Digital, Innovation and more.

We are also using AI to analyze data – EY is one of the largest collectors of business data in the world; [EY Helix](#) has analyzed more than 580 billion lines of client journal entry data in the past year on more than 58,000 engagements across 150 countries.

In the past EY often used technology to do things better or faster. Today we are reaping the rewards of a two-year US\$1b investment program in client-facing technology and using technology to do entirely new things for EY clients in a rapidly changing world.

Can digital help one event deliver 240 million human experiences?

Watch how [EY India helped transform the world's largest event](#), Kumbh Mela 2019 in India, by implementing new technologies and digital interventions.

Analyst relations

We are proud of the many independent evaluations from analysts – for example, this year IDC MarketScape named [EY as a leader in the IDC MarketScape: Worldwide Cloud Professional Services 2020 Vendor Assessment](#) (doc #US45439120, April 2020). Find out more about how EY is recognized by analysts, as well as the full [list of independent evaluations](#).

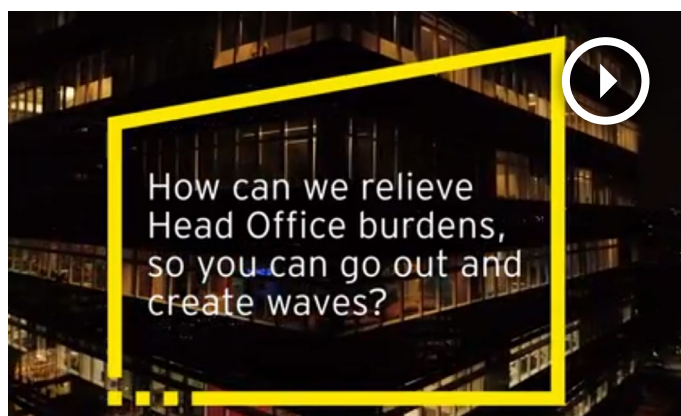
Transformation through Managed Services

Reimagining core functions

One of the challenges that EY clients face as they transform their businesses is running their non-core but board-critical functions more efficiently and effectively.

We are scaling [EY Managed Services](#) significantly to meet demand.

EY Managed Services combines core domain expertise in areas such as tax, finance, risk and compliance with innovative technology to run clients' non-core but board-critical functions, efficiently and effectively. Using EY people, technology and processes gives companies the freedom and confidence to focus their time and energy on growing their businesses and competing in the market.



Working as part of an ecosystem

Bringing different skills together to create value

Today's business world is so complex and the pace of change so fast that no single organization can provide the best solution to every client problem. That's why EY works as part of ecosystems – where different organizations bring their specific skills and knowledge together to create more value as a group than any of them could separately.

Being part of [ecosystems](#) helps us bring better solutions to clients. We have more than 30 ecosystem relationships that include technology alliances, intellectual property relationships and service-delivery relationships, in order to bring diverse teams of different subject-matter professionals to help create client value.

Innovating at scale and speed

From big bets to impactful ideas

To better meet clients' changing needs, EY must be able to innovate at greater scale and speed than ever.

To ensure a coordinated and consolidated approach, we are creating a Transformation Zone that will bring together teams from across EY to drive a cohesive, strategic focus on innovation for all of EY.

The portfolio of projects under this single remit range from large, forward-looking bets to smaller, impactful ideas that are quick to implement and require relatively low investment.

Making big bets on future services as well as increasing the ability to capture and replicate the innovation that occurs daily in EY's engagement teams is fundamental to clients', and EY's, success.



How telehealth is helping address the challenges of COVID-19

[Digital innovation](#) is helping a leading US healthcare network cope with the challenges of social distancing.



Ongoing investment in EY's sector knowledge

Ensuring a 'whole' EY approach

Clients rightly demand deep sector knowledge and solutions delivered by teams drawn from across service lines and alliance partners.

To meet clients' needs - particularly in the new Strategy and Technology practices where deep sector knowledge is a prerequisite - we are investing in [sector-specific solutions](#), enhancing leaders' roles to ensure we always take a 'whole of EY' (including alliance relationships) approach, and enabling EY leaders to make investment decisions that deliver long-term value and growth for clients.

Sharing sector know-how

Whether analyzing the [future of cities' central business districts](#) or the role of [renewable energy in a post COVID-19 world](#), EY identifies the sector, market and [geopolitical](#)-specific implications, today and tomorrow, for clients' businesses.

And as the COVID-19 crisis develops, looking beyond the horizon and traditional competitors is crucial for clients' long-term success.

[EY Megatrends](#) does just that. The 2020 report examines how root causes of disruption - technology, globalization, demographics and environment - interact to create new megatrends, and how these megatrends in turn are reshaping the political and economic landscape.

Proactively staying connected, providing support and sharing related insights, experiences and solutions will help EY clients prepare for what lies ahead and challenge assumptions about sector structures, where competition will come from, and where growth will be found.

How a new technology platform is helping banks go digital

The EY Impresto platform is a mobile-first, AI-optimized tool for [addressing some of banks' biggest challenges](#).



EY service lines

We bring the whole of the EY organization to clients, helping to assure, grow, transform and operate.

Assurance

EY Assurance services – comprising Audit, Financial Accounting Advisory Services (FAAS) and Forensic & Integrity Services (Forensics) – address risk and complexity while identifying opportunities to enhance trust and confidence in business and the capital markets.

EY Audit furthers the public interest by proactively addressing stakeholders' needs for trust and confidence in the capital markets. This is accomplished through a data-first approach enabled by analytics and digitally-empowered teams who are committed to independence, integrity, objectivity and professional skepticism.

FAAS and Forensics' teams help protect and restore enterprise and financial reputations, support the finance function in enhancing decision-making and efficiency, and address the risks and opportunities arising from climate change and sustainability issues.

Together, EY Assurance services protect and promote sustainable, long-term value for stakeholders.

Clients require greater insight from the services provided, while regulators and the capital markets want greater assurance over a wider range of measures and a deeper sense of trust across the business world. And EY people want more varied experiences and opportunities to add greater value.

To meet these expectations, EY Assurance's aim is to be the pre-eminent and most trusted global Assurance service providers by focusing on three areas.

First, it is continuing to develop the audit of the future, delivering greater insight, assurance and value to clients and the capital markets through ever more sophisticated data analytics. In the past seven years Assurance has invested more than US\$700m in digitalization and technology. As a result, EY Canvas is now the leading global audit technology platform connecting more than 145,000 EY audit teams and 280,000 client users and is deployed on all audit engagements.

And EY Helix has analyzed more than 580 billion lines of client journal entry data in the past year on more than 58,000 engagements across 150 countries. Furthermore, EY today is the leader in providing trust and confidence to blockchain ecosystems through the [EY Blockchain Analyzer](#).

Second, Assurance is continuing to respond to the growing need of companies to interpret, communicate and shape their strategy around financial and nonfinancial information. Assurance sits at the heart of the multidisciplinary EY model and Assurance professionals work with teams from other service lines daily to deliver long-term value to clients.

Third, EY Assurance people are the greatest asset in delivering quality and value and building trust. We are elevating their experiences, using data and technology, so they can spend more time addressing risks and exercising professional judgement. Enabled by technology, EY Assurance is continuing to build on our multidisciplinary model to deliver more value and insights.

Looking ahead, as data become even more central to everything EY does, EY Assurance will continue to increase the value it brings to clients. EY Assurance will also be the best place for people in applying cutting-edge technologies and sophisticated data analytics – all while serving the public interest and feeling a strong sense of their contribution to Building a better working world.

Consulting

EY Advisory is already world leading in business consultancy. It has been ranked number one in Business Consulting by analysts and named a leader in Risk, Cybersecurity, People Advisory Services, Digital, Innovation, Robotic Process Automation (RPA), Finance and Supply Chain, and Operations.

The aim is to become the world's leading transformation consultants. To reflect this ambition, EY Advisory has changed its name to Consulting; 'Consulting' is more widely used in the market and more closely describes what we do.

Transformation is not a new concept; consulting firms have long aspired to wholly transform their clients' organizations to set them up for greater success.

What is new is the sense of urgency many clients now feel, the need for continual reinvention while meeting short-term financial expectations, the pace of change and the levels of uncertainty that now prevail in many markets. EY believes all these factors are reinvigorating demand for transformation and creating new conditions for success.

To help clients generate long-term value, Transformation Realized is the lens through which EY brings together transformative capabilities, skills, solutions and tools to create impact throughout clients' enterprises and broader ecosystem. We put humans at the center, deliver technology at speed and enable innovation at scale.

Technology is a vital component in every client's transformation. To that end, we are creating world-class Technology Consulting services within Consulting which will bring the best technology to clients to achieve their objectives – from across the EY ecosystem of alliances and using the in-house capabilities of the 40,000+ specialist technologists who work at EY.

Strategy and Transactions

The challenges that EY clients face today, and tomorrow, require a more connected suite of solutions.

It's why EY Strategy and Transactions (formerly known as EY Transaction Advisory Services) developed the Connected Capital Solutions (CCS): Strategy, Corporate Finance, Buy and Integrate, Sell and Separate, and Reshaping Results. The CCS help clients to unlock their Capital Agendas, develop their strategic vision and convert it into concrete plans. Then, leveraging the global reach and depth of EY services, clients can execute those plans, transform their businesses and reach their full potential.

To deliver this unique proposition, Strategy and Transactions brings together world-class strategy services in EY-Parthenon (already the fifth-largest strategy consulting providers in the world with revenues of more than US\$2b), with teams with experience in Transactions and Corporate Finance and the experience of International Tax and Transaction Services professionals.

The CCS are supported by Connected Capital Technologies – an integrated suite of technologies that uses AI, automation and advanced analytics to bring deeper analysis and faster insights to enable better decision-making and a more seamless delivery.

Bringing clients the full spectrum of EY strategy and transactions capabilities helps them define their strategic direction, drive actionable plans and deliver against their transformation strategies.

It also means that Strategy and Transactions teams can be even more agile in how their capabilities, know-how and experience are brought together. It puts clients at the heart of every engagement, and it opens exciting opportunities for EY people to accelerate their careers and realize their full potential in an inclusive, high-growth environment.

Tax

More than ever before, in this era of unprecedented economic uncertainty fuelled by the global pandemic, clients see EY Tax as a trusted business advisor on the front line of strategic and transformational decisions that improve their organizations' resilience and long-term value. In this dynamic environment, we are building a better working world by enabling business decisions through insights on government policy, regulatory obligations and operations.

We continue to provide the market with leading cross-border tax and legal advice. Many companies are faced with challenging supply chain decisions given the changing geopolitical dynamics and shortages caused by the global pandemic. We have been providing them with real-time tax and legal advice, enabled by leading-edge technology and modelling tools, to empower sound decision making.

Increasingly, businesses are turning to co-sourcing their tax and finance and legal functions to maximize their own capabilities, build a strong, adaptable organization and fortify their bottom line. [In a recent survey](#), 5 out of 10 organizations said they would choose to work with EY Tax, which includes 65,000 highly skilled professionals located in 145 jurisdictions around the globe who are deeply knowledgeable in tax, law and talent-related issues.

The EY Tax and Finance Operate solution and a growing number of other EY Tax Managed Services offerings, including Legal Managed Services and Payroll Operate, are driven by the EY Tax Platform (GTP), which runs on Microsoft Azure. GTP is the first cloud-enabled technology of its kind among the Big Four with global scope, and capability enhancements continue to be added to this market-leading platform. [The 2020 Microsoft Partner of the Year Awards specifically](#) recognized the GTP among EY teams' global capabilities, services and solutions that combine innovation, robust skills and Microsoft technologies.

With the acquisitions of EY Riverview Law and Pangea 3 in FY19, EY became the first provider to offer global legal advisory, legal function consulting and a robust, industry-leading legal managed services (LMS) solution. Upon integrating these deals this year, EY Law was recognized

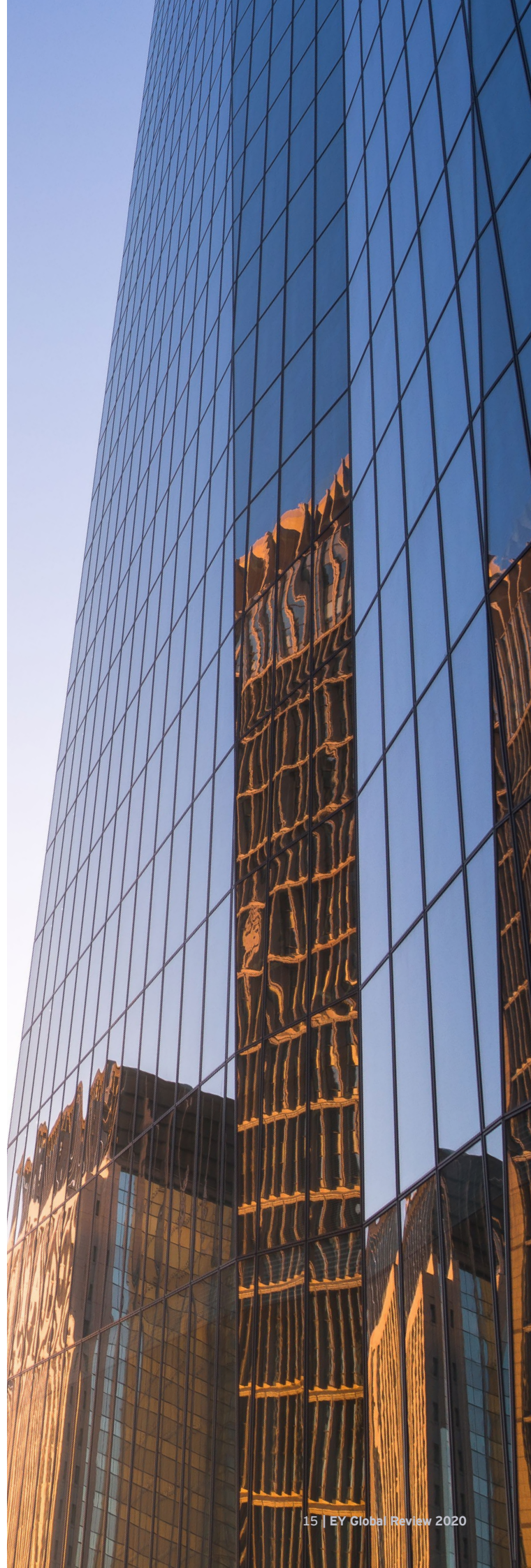
by the Financial Times as a disruptor in the legal services space and named the leader in Acritas' Global Alternative Legal Services Provider brand index.

In June 2020, an agreement was finalized to technology-enable EY global trade services and expand the EY global trade managed services offering through a transaction with software and content solution provider GTKonnect. Connected to GTP, this technology and the talent behind it will greatly strengthen our credentials across many aspects of global trade.

The technological and operational transformations many organizations are now undertaking also require strategic workforce transformations to ensure their success. EY People Advisory Services (PAS) teams continue to help clients address complex workforce issues, including remote working resulting from the pandemic and physical-return transitions. Our [Global Physical Return and Work Reimagined \(PRWR\) framework](#) helps clients focus on short-term physical-return related issues as they simultaneously explore longer-term opportunities to transform their work environments and business operations for a seamless shift towards the “next normal.”

Even as we look to the future, EY teams are helping clients navigate the present as governments around the world take action to support businesses and stimulate their economies. The EY COVID-19 Stimulus Response Tool empowers clients by monitoring developments, determining their critical needs, prioritizing a plan and then tailoring actions for continued stabilization. The tool works in tandem with [nearly a dozen regularly updated response](#) trackers to display incentives relevant to a client, costs and benefits of a given incentive and the status of any application made.

Over the past fiscal year, we launched the first EY direct-to-consumer service with the enhanced and expanded [EY TaxChat™](#). EY's award-winning, on-demand mobile tax preparation app offers personalized service from a licensed EY professional. Designed to handle the growing complexities of tax filing, it appeals to time-pressed, mass-affluent individual taxpayers. The EY TaxChat mobile app is currently available in the US, UK and Brazil, with expansion into Australia and the Netherlands underway.



A woman with short, curly, light-colored hair and glasses is smiling and leaning forward on a dark, reflective surface, possibly a railing or desk. She is wearing a light gray blazer over a dark top. Her hands are clasped together on the surface. The background shows a modern building with glass and metal facades, with sunlight filtering through, creating a warm, golden glow. The overall mood is professional and optimistic.

02

Creating long-term value for
people

This year, more than ever, has demonstrated the importance of enabling our people to help solve the world's toughest problems, support the creation of long-term value and bring out the best in themselves and others.

We also prioritized the health and safety of EY people, clients and communities by swiftly implementing guidance for travel, meetings and events, as well as a safe return to EY offices and client sites.

Ongoing EY investments in technology, combined with a strong existing culture of flexible working, meant we also quickly adapted to a fully remote work environment for nearly 300,000 EY people.

We were also particularly aware of the need to be even more intentional about what EY people need to support their well-being. From the outset, additional resources and benefits for EY people were developed, based on local needs, including increases in childcare provision, and mental and physical health resources.

At the same time, we remain focused on ensuring that EY people can continue to build the exceptional experiences they need to thrive, in a very fluid environment.

EY is investing to empower people with the right mindsets and skill sets to navigate what's next. This will help create agile and engaged teams who deliver exceptional service, and create long-term value to clients and society.

One of the important ways we're doing that is by updating the promise we make to EY people. We have long said that people have an exceptional experience at EY. That is as true today as ever, but it doesn't just happen – EY people need to make it happen.

EY provides the opportunities and EY people build their own exceptional experience. To better reflect this, 'The exceptional EY experience – it's yours to build' is the new promise to EY people.

Sharpening the skills of current EY people is crucial; we also know, that as clients' needs become more complex, we need people from a broader range of backgrounds than ever before.

That means attracting, recruiting and retaining people with diverse perspectives and aspirations, who want different experiences. Today EY has more than 40,000 specialist technologists – AI specialists, mathematicians, data scientists, software engineers, product managers and UX designers – working alongside people with backgrounds in strategy, consulting, accounting, finance, law and tax.

We know that to serve clients today we want the best ideas from the broadest group of people; and we need to value differences and team inclusively to build safety and trust.

#BetterTogether

As we continue to navigate COVID-19 around the world, we are proud of EY people's efforts, big and small, to bring hope, inspire action and make an impact. The EY culture of compassion and teaming was displayed through a global campaign, #BetterTogether, in which EY people shared stories and recognized those helping each other, clients and society tackle COVID-19 pandemic challenges and build an even better working world.



Developing EY people to navigate what's next

Giving training and support for increasingly diverse career paths

In FY20, before the pandemic, EY completed the global roll-out of a state-of-the-art learning platform which positioned EY to rapidly ramp up delivery of virtual learning.

During the pandemic, virtual learning increased from 31% of total hours in FY19 to 55% in FY20, as EY people made use of the opportunity to develop their skills while they are working from home. In FY20, EY invested over \$450 million in formal learning – spend decreased from FY19 because of a reduction in travel when classes were cancelled mid-year due to COVID-19 – and delivered more than 16 million hours of learning.

This year also saw the launch of a new EY Tech MBA by Hult International Business School. One of EY's most anticipated and ambitious learning programs, the collaboration makes EY the first organization to offer an entirely virtual MBA for free, for all EY people in 150 countries.

The MBA builds on the EY Badges program, which gives EY people future-focused skills. There are now more than 100 EY Badges to choose from, covering topics such as technology, sustainability and leadership.

EY people have already earned more than 70,000 Badges with more than 100,000 Badges underway, with Data Visualization and Digital the most popular.

In today's quickly changing world, ideas of leadership are changing fast too. That is why EY has also developed a new Transformative Leadership model that brings together EY's purpose, values and the leadership behaviors the world needs right now. The model is designed to help everyone at EY build a 'better me', a 'better us' and a better working world for EY clients and society.

We are also focused on offering 'multi-track' career paths, supporting increasingly diverse career journeys, empowering EY people to build careers that are as unique as they are, and to proactively seek out the experiences that will help them go further.

As the world undergoes unprecedented change it's more important than ever for EY people to never stop learning. Indeed, clients' ability to innovate depends on it.



Talent Acquisition and Attraction goes virtual

Interns rise to online and in-person opportunities

This year all Talent Acquisition and Attraction and onboarding activity – interviews, career fairs and recruiting events – were converted almost overnight to a virtual experience in order to continue to support recruiting needs in EY.

In FY20 more than 76,000 client-serving people from among 2 million applicants were welcomed to the EY family.

Long-standing commitments to internships were honored, despite the disruption caused by COVID-19. EY offered 15,000 internships this year, with more than half delivered virtually. Our interns took to social media to share their experiences, through Instagram Takeovers and Stories, and even posting 'day in the life' content from their homes, complete with guest appearances from pets, roommates and children. EY Talent Attraction and Acquisition teams worked hard to be able to provide a valuable experience, with interns contributing to live projects and delivering meaningful work even if they were working from home, and ensured that interns felt supported by the EY culture and inspired by our purpose.

Capturing insights and feedback to make better decisions

Transforming ways of working over the long-term

In addition to empowering EY people to pursue meaningful skills and experiences and supporting them to personalize their careers at EY, proactive, authentic and empathetic two-way communication is crucial.

That's why we use a range of listening tools, including surveys and a single-question 'mood tracker' that leverage integrated technology and data, to regularly capture and respond to what EY people are experiencing.

This was particularly important as the COVID-19 crisis developed.

Ongoing feedback and conversations during this time meant we were able to be even more intentional about what EY people needed, whether that's additional training – one of the most popular online courses this year was 'how to run virtual meetings effectively' – or additional childcare benefits.

EY people's insights and feedback help create better experiences. They also help teams to collaborate better, support each other more effectively, and foster a greater sense of belonging.

Throughout the year new ways to team and learn were found, and we are looking at how these experiences can inform different, more agile ways of working in the future.

One million strong – EY alumni

Helping connect EY people past and present

Strong relationships are key to EY – it's what underpins high-performing teams delivering exceptional service for clients. And EY alumni are amongst the most important relationships we have.

The EY Alumni network is active in more than 75 countries and helps connect EY people, past and present, to friends, opportunities, resources and networks.

Today EY alumni – more than one million people around the world – are in every sector: as entrepreneurs, academics, corporate leaders and working in charitable organizations and government agencies.

We proudly celebrate our alumni relationships and EY ambassadors in many ways – one of which is celebrating EY Alumni Week. Each year we take a moment to recognize our alumni, our extended EY family and the contributions they are making to help us build a better working world.





EY awards and accolades

EY people work hard every day to help build a better working world. It is a matter of pride when [respected organizations recognize these efforts](#).

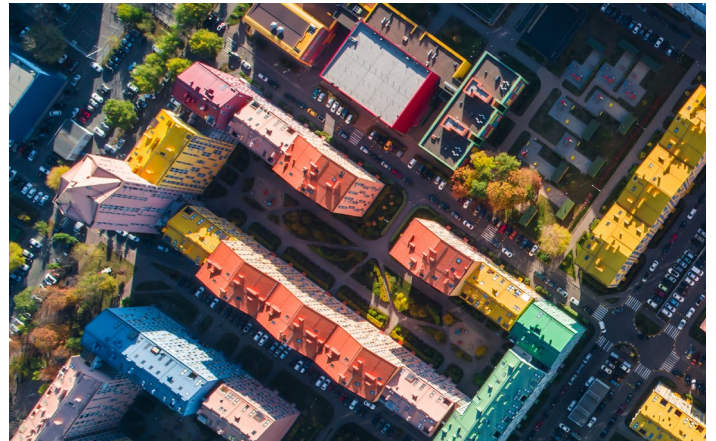
The importance of Diversity and Inclusiveness

Greater diversity and inclusive environments drive better decision-making, stimulate innovation and increase organizational agility – crucial to helping our stakeholders respond to the now, prepare for the next and reframe their future.

Diversity and inclusiveness (D&I) are core to who we are and how we work. To help EY clients tackle their toughest challenges we need the best ideas from the broadest group of people, who in turn, should feel that they belong, that their unique contributions are valued and their voices are heard.

At EY we have been on our D&I journey for decades. And while we have made substantial progress, under our global NextWave strategy and ambition we have committed to increasing D&I progress throughout the organization.

Including varying points of view in decision-making, operations and actions is fundamental to establishing long-term value for EY people, as well as long-term client, social and financial value. This helps us to fulfill the EY purpose of Building a Better Working World and enables all EY people to have exceptional experiences.



EY people, our clients and external stakeholders expect more inclusive workplaces; and we also expect more from ourselves: more accountability and more transparency. EY's inclusive values underpin our actions and guide us daily.

The EY [Global Executive](#), EY's highest leadership body, has made a visible commitment to EY people and to the market to accelerate D&I at EY through signing the [Global Executive Diversity & Inclusion Statement](#). Not only does this reinforce that D&I is a key business lever, it ensures that we hold ourselves accountable for progress, starting with the tone at the top.

A further step up to enable greater accountability across the EY organization is the launch of the Global D&I Tracker which helps us track progress with consistent diversity and inclusiveness metrics and reporting across the organization globally.

We generate more progress, faster and more consistently around the world in alignment with the D&I Roadmap and Culture Change Continuum, EY's approach and methodology for D&I that sets out our journey.

The roadmap is brought to life across EY by the EY Global Diversity and Inclusiveness Steering Committee (GDISC), co-chaired by EY Global Chairman and CEO, Carmine Di Sibio, and EY Global Vice Chair - Diversity & Inclusiveness, Karyn Twaronite. Its members, drawn from across the organization, are charged with bringing the roadmap to life across EY by exploring challenges, surfacing successful practices and collaborating on solutions to accelerate positive progress. In 2020, EY was again named the top organization for Executive Diversity Councils by DiversityInc magazine.

Defining D&I at EY

Diversity is about differences. At EY we think broadly about differences, such as nationality, language, education and gender, identity/expression, sexual orientation, generation, age, socioeconomic background, working and thinking styles, religious background, abilities and disabilities, experiences, career paths, technical skills and identity dimensions defined and constructed by some societies in ethnic, color, cultural, or racial terms. There are also differences according to geography, service line, sector and function.

Inclusiveness is about leveraging these differences to create an environment where all EY people feel, and are, valued for who they are, have a sense of belonging, and are inspired to contribute their personal best in every encounter.

EY's commitment to address discrimination and advance social equity

Carmine Di Sibio, EY Global Chairman and CEO, has [pledged to make sure at EY our actions match our words both internally and in our communities](#). As tragic violence in the US sparked protests and demonstrations around the world, it highlighted a long history of injustice across societies. Recognizing that EY have the power to be stewards of change and do more to advance justice, inclusion and equity, we have made commitments across the EY organization to drive strategic change within EY and the communities where we work.

To support these commitments for further progress, we've also stood up the Global Social Equity TaskForce (GSET). This group will help accelerate EY's commitment and prioritize cohesive global actions specifically addressing inequity and discrimination, including racism. It includes a cross-section of EY leaders spanning geographies, service lines, functions and representing a wide range of backgrounds and perspectives.

As two country examples of our broader global response, see EY's commitments to anti-racism actions in both the [US](#) and the [UK](#).



Inclusive leadership in times of crisis Strengthening inclusive leadership behaviors is key

[Inclusive leadership](#) amplifies the positive impact of our connections with one another, and is essential to cultivating a sense of safety, trust and belonging, especially during challenging times.

The world has experienced unprecedented events this past year, including the pandemic and the global resonance of tragic violence in the US, signaling that the broader issues of inequity and racism are not unique to a single country or group. Through these difficult times, EY leaders have come together to actively listen to the stories and needs of those impacted to affirm connectedness, solidarity, and support for EY people in a time of stress, anxiety and uncertainty. Inputs from these sessions will mobilize action plans and support EY's global commitment to act as stewards of change against injustice and discrimination, and to strive for equity across the EY organization.

As we navigate together through times of global crisis and help EY clients do the same, strengthening inclusive leadership behaviors is key – from role modeling and holding others accountable, to equitable decision-making, to checking-in and building connections with empathy and curiosity.

The importance of belonging

Cultivating a sense of belonging at work is the key ingredient to increase engagement, productivity and innovation. When employees feel like they belong, they feel valued, understood and seen – that their differences are strengths and their contributions matter. Learn more about [belonging](#).

Supporting inclusion across differences

Driving positive change

EY people are made up of diverse talent and perspectives. We recognize all differences through raising awareness, building understanding and sparking conversations internally with EY leaders and people, and externally with clients about inclusion in the workplace.

We are proud of our progress and know these are ongoing conversations. Below are a few examples of our actions.

How can embracing disabilities expand our capabilities?

EY co-founder Arthur Young trained as a lawyer. After losing much of his eyesight and becoming deaf, he could no longer practice courtroom law. He turned to the emerging profession of accounting, which offered opportunities to use his skills in new ways. His disability drove him to innovation and entrepreneurship, which remain cornerstones of the EY organization today.

Today, more than one billion people around the world are living with a disability, including EY people and clients. Eighty percent of people with a disability acquire it between the ages of 18 and 64 – their prime working years. We have a responsibility to promote a dialogue – within EY and with other organizations – about how disability inclusion leads to better business outcomes and greater feelings of belonging and inclusion.

In 2019, EY signed on to the [Valuable 500](#), a global campaign calling for 500 of the most influential businesses to ignite systemic change by unlocking the business, social and economic value of the one billion people living with disabilities globally.

We committed to put disability inclusion on our leadership agenda to ignite change and unlock business value.

We also united for a Global Disability Inclusion campaign and proudly recognized the International Day of Persons with Disabilities (IDPWD) on 3 December 2019, to signify our solidarity and commitment to disability inclusion. More than 30 local events around the world took place, from Toronto to Madrid to Tokyo. Amplified by EY leaders' around the world, the campaign also generated discussion on [how organizations can advance disability inclusion](#).

Around the world, local disability inclusion efforts include our [focus on dyslexia](#), our [Neurodiversity Centers of Excellence](#) and partnering with disability inclusion organizations in Hong Kong and Singapore to recruit and hire talent with disabilities.

25 years of advancing LGBT+ workplace inclusion

Many lesbian, gay, bisexual and transgender (LGBT+) people around the world still face social exclusion and discrimination, just for being themselves. In a time of uncertainty and potential isolation, this can be amplified.

This year EY continued to champion and support the LGBT+ community around the world and advance LGBT+ inclusion through marking 25 years of Unity, EY's LGBT+ network.

Founded in 1995, the network was one of the first of its kind in the private sector in the UK and was the first employee-led network at EY. There are now 4,750 members in more than 70 countries and territories around the world.

Through Unity and other global advocacy efforts, the ambition is to serve as an example to EY clients and other organizations who are looking to increase their LGBT+ inclusion efforts and to offer guidance to others.

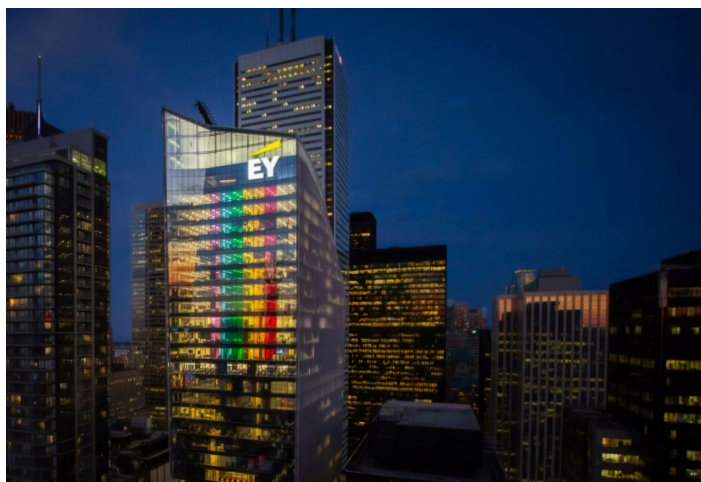
To support this work, EY has sponsored and co-developed research to show the impact of advancing LGBT+ inclusion, including [Opening up the World](#), [Out in the World](#), [Making It Real Globally](#), and [Out Leadership's Ally Up: Ally is a Verb](#) research, launched in June 2020.

This research and history of convening gives the EY organization a unique opportunity as a founding sponsor in the [Partnership for Global LGBTI Equality \(PGLE\)](#) and original signatory of the United Nations Standards of Conduct for Business to elevate visibility of the impact of LGBT+ inclusion.

Focus on allyship

As a part of EY's LGBT+ inclusion efforts, we also focus on authentic and powerful conversations with allies within and outside of EY.

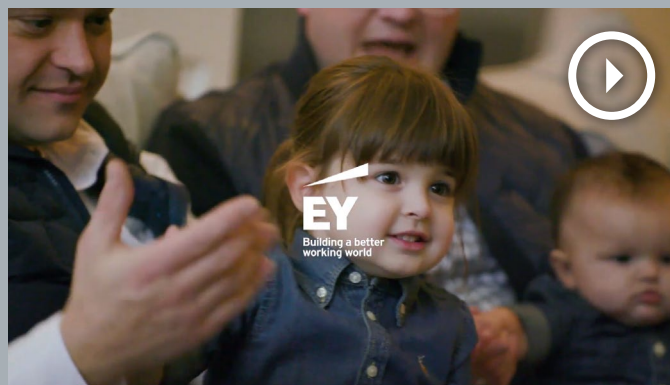
- ▶ In the GDS practice in India, a webinar series used storytelling to bring focus on allyship and creating safe spaces for LGBT+ employees. Stories shared ranged from colleagues with gay children to family members who are proud allies as well as workplace allies leading inclusion efforts at clients, and more.
- ▶ Patrick Winter, EY Asia-Pacific Area Managing Partner, joined Unity leaders for a 'Breaking the silence' webcast to share and hear personal stories within EY about how we are speaking out and standing up to discrimination and harassment.
- ▶ In the Americas, more than 100 EY professionals have participated in the online Ally2Advocate program, a self-directed interactive tool that allows participants to expand their allyship skills and self-identify as LGBT+ allies. Unity also hosted a global webcast on Bi+ inclusion to raise awareness and build allyship for bisexual communities.
- ▶ And across EMEIA, a network of LGBT+ allies has been created to affect the culture change needed to support LGBT+ people in being themselves at work. More than
- ▶ 2,000 allies have registered from across EMEIA, and an allies' website holds a directory of members and additional materials to help EY people be effective LGBT+ allies.



EY's 2019 WorldPride campaign unified our people around the globe for the first time to celebrate LGBT+ inclusion and drive discussions in new places.

Supporting LGBT+ professionals and families

In the US, EY's progressive policies support a more inclusive working world, such as our Pathways to Transition program which offers assistance with gender affirmation medical care, and our Pathways to Parenthood program, which offers support with surrogacy and family leave for all. Watch Joe Matuszewski, an EY US partner, share his family's story of adoption.



Accelerating women's equality

A critical component of EY's D&I agenda concerns the advancement of women.

Based on our experience and the momentum of our [Women Fast forward](#) (WFF) platform, EY is guiding how every person – women, men, trans women, non-binary and gender non-conforming people – and organization – corporations, non-profits, governments, schools and others – across the world recognize and advance women through specific commitments designed to accelerate change.

Three pillars make up the WFF platform:

- ▶ Women entrepreneurs, including [EY Entrepreneurial Winning Women](#), a global community of nearly 600 members in 43 countries, including women founders who are working on everything from cures for Alzheimer's to protecting companies from cyber threats.
- ▶ Women in business, including the EY Women Athletes Business Network, which supports and celebrates the unique leadership skills of female athletes. Since 2016, EY has hired 19 Olympians and elite athletes. Learn how [winning on the playing field can translate to success in the boardroom](#).

- Women and technology, including the Women in Technology program (WiT) program which focuses on closing the gender gap in technology and creating an environment where girls and women are encouraged to enter, remain and thrive in the sector.

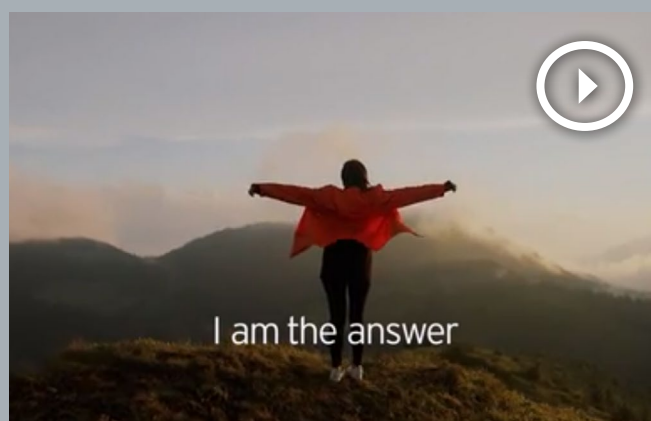
Accelerating equality is an economic imperative that creates higher growth, increased prosperity and stronger communities. This acceleration is key to building a better working world and helping EY stakeholders to challenge: what more can they do to ensure that #SheBelongs?

Everyday #SheBelongs

EY calls on all EY people and networks to make sure that #SheBelongs. We believe that gender equality is not a problem to solve; rather gender equality is the solution to business and society's most complex challenges. This year we celebrated one of these special days, International Women's Day, externally and across the EY organization globally – to drive awareness of the importance of gender equality.

By thinking differently, acting differently and engaging differently we can all help ensure that #SheBelongs. #SheBelongs is more than a

hashtag – it's a reminder that today more than ever, women belong at all levels of decision-making. We are proud to take an active role in advocating for women and leading by example so that #SheBelongs.



Leadership groups by gender	2018		2019		2020	
	Total	Women/men	Total	Women/men	Total	Women/men
Global Executive	19	26%/74%	16	31%/69%	18	33%/67%
Global Practice Group	122	22%/78%	116	24%/76%	112	27%/73%
Global Governance Council	39	33%/67%	41	25%/75%	40	28%/72%
Global Client Service Partner*	301	12%/88%	300	13%/87%	298	13%/87%

Partners/Principals/Exec Directors/Directors by gender	2018		2019		2020	
	Total	Women/men	Total	Women/men	Total	Women/men
Ptrs/Principals	11,870	20%/80%	12,309	21%/79%	12,496	22%/78%
Ptrs/Principals/Exec Directors/Directors	18,093	24%/76%	18,868	25%/75%	19,663	26%/74%
Total people	261,559	48%/52%	284,018	48%/52%	298,965	48%/52%

Promotions	FY18	FY19	FY20
Total promotions	33,888	41,336	43,800
Promotions to partner	747	758	600
% of women among new partners	29%	28%	33%
% of promoted partners from Emerging Markets	32%	35%	37%

A low-angle, upward-looking photograph of a modern multi-story building. The building features prominent orange-colored balconies and railings against a light-colored facade. The perspective creates a strong sense of height and architectural depth, with lines converging towards the top of the frame. The sky is visible at the very top, appearing bright and slightly overexposed.

03

Creating long-term value for
society

At EY we strongly believe that the things we do every day go a long way toward creating long-term value for society.

For example, EY Assurance services help to foster confidence in the capital markets by delivering high-quality audits, and all EY services help to build trust, whether directly through the work EY teams do or indirectly through what that work allows others to achieve.

That is why across the four service lines there is significant investment in recruiting, training and retaining highly qualified people in their respective disciplines.

EY people also make positive contributions to the public interest by playing important roles across business and in their communities as members of professional associations, by working with standard setters and participating on boards.

In addition to what we do every day, we also believe that business has a role to play to help tackle some of the world's toughest challenges particularly in a year when millions of people have had their livelihoods severely disrupted, or their careers and education put on hold.

Serving the public interest

Focus on quality

The role of EY auditors is to serve the public interest and provide confidence to the capital markets by providing high-quality audits. The [Sustainable Audit Quality](#) (SAQ) program is EY's commitment to conducting globally consistent, high-quality audits sustained over time.

SAQ demonstrates EY's determination to keep audit quality as a primary focus. It is the single most important factor in EY decision-making, and the key measure on which EY's professional reputation stands.

EY is a strong believer in the multidisciplinary model – the skills and knowledge of EY people in other service lines provide the breadth and depth of technical skills and industry experience necessary to deliver high-quality, complex audits. It also gives EY the scale and resources to invest in cutting-edge technologies that are reshaping the way information is gathered and analyzed.

Part of the EY NextWave ambition is to create long-term value as the world's most trusted, distinctive professional services organization. As such, our goal is to be the most trusted auditor.

We will measure this based on external inspections rates from IFIAR regulated countries, which include the Global Audit Quality (GAQ) working group (currently composed of 10 country regulators: Australia, Canada, France, Germany, Japan, Netherlands, Singapore Switzerland, US and the UK).

The external inspection rates are based on deficiency rates, as defined by the respective regulator, based on the most recently completed inspections as some regulators have different inspection cycles, for public interest entities. We recognize that much of audit remains a human endeavor and, therefore, has an inherent risk of mistakes. Our ambition, however, is for EY audits to have no significant deficiencies.

External inspections

In 2015, the International Forum of Independent Audit Regulators (IFIAR) issued a challenge to the global audit networks, calling on them to achieve a 25% reduction in 'deficient audits' – audits with at least one significant inspection finding – by 2019 for listed public interest entities. EY achieved this goal in 2019.

The IFIAR has issued a new challenge to the global audit networks, calling for another 25% reduction in deficient audits by 2023 for listed public interest entities across 25 countries. EY is currently on track to meet that reduction. However, that metric is a point in time measurement and outcomes could change.

Internal Inspections

Internal inspections are also performed on engagements each year. EY leadership conducts the annual Audit Quality Review (AQR) program as an important element of assessing the system of quality control at the member firm, regional and global levels. The results of the AQR process are summarized globally (including for Areas and Regions), along with any key areas where the results tell us that continued improvements are required.

Below are our results:

Internal inspection results of audits in IFIAR-regulated countries	2017	2018	2019
Compliant engagements	73%	75%	77%
Compliant engagements with immaterial findings*	21%	19%	17%
Total compliant engagements	94%	94%	94%
Deficient engagements**	6%	6%	6%

Internal inspection of all audits	2017	2018	2019
Compliant engagements	71%	72%	75%
Compliant engagements with immaterial findings*	21%	21%	19%
Total compliant engagements	92%	93%	94%
Deficient engagements**	8%	7%	6%

* Such findings may result in the need for additional audit procedures or documentation. However, given their nature, these matters would not be expected to have a significant impact to the overall audit conclusion.

** Findings in procedures or documentation that are material to the financial statements or auditor's reports, or were not performed in accordance with EY policies.

An essential way in which EY manages risks and serve the public interest is to work continuously to improve the quality of all EY services. This includes and goes beyond the SAQ program.

Across the service lines, there is investment in recruiting, training and retaining highly qualified people in their respective disciplines. There is also investment in strong Quality functions and Professional Practice functions across geographies to advise, support and enable EY people, and to implement quality initiatives to a consistently high standard around the world.

These functions advise on client engagements in real-time, and operate EY global quality review program, which evaluates engagements for quality as well as compliance with EY policies and professional standards. Findings from the quality review program are reported to the Risk Management function and the Global Executive.

Quality is a fundamental strategic objective for the entire EY organization – it's embedded as one of the six global performance metrics for all partners across all EY services and member firms. We regularly meet with regulators and standard-setters across the world to discuss EY business, emerging trends and opportunities to advance the quality of the audit profession, and EY auditors' role in it.



Operating responsibly

Adhering to the highest ethical standards

EY strives to adhere to the highest ethical standards, including in relation to protecting human rights, upholding international labor standards, protecting the environment, and opposing bribery and corruption in all its forms. We are committed to integrating the United Nations Global Compact (UNGC) Ten Principles and the UN Sustainable Development Goals (SDGs) into EY strategy, culture and operations.

Human rights and labor

All [EY services](#) play an important role in serving the public interest, promoting transparency, managing regulatory responsibilities and supporting investor confidence and long-term, sustainable economic growth.

Specifically, EY [Sustainability and supply chain advisory](#) teams help organizations respond to modern slavery and human rights risks wherever they operate. Services such as [EY Forensic & Integrity Services](#) also use the latest developments in machine learning, natural language processing and robotic process automation to help clients detect and investigate instances of fraud, misuse, corruption and other forms of noncompliance.

EY reports – such as the [Global Integrity Report 2020](#) – give valuable insights on the risks relating to business ethics, personal conduct, third-party management and data integrity and how to tackle them.

Internally, the [EY Global Code of Conduct](#) is a clear set of standards for business conduct and applies to everyone at EY, regardless of individual role, position or practice. It reflects our culture based on the [EY values](#) and [purpose](#).

EY cannot and will not tolerate behavior that is in violation of its professional standards or inconsistent with the [EY Global Code of Conduct](#). Examples of such behaviors include discrimination, unethical practices, financial misconduct, deliberately jeopardizing quality of work or failing to adhere to EY policies.

The Code was recently revised to reflect advancements in technology and how we use them, to reinforce the importance of upholding the Code, and to update the resources available to EY people to support decision-making.

At EY we also recognize that our commitment to the UNGC Ten Principles and to advancing the SDGs extends to the suppliers we work with.

Just as the [EY Global Code of Conduct](#) sets out the standards of ethical behavior expected of every EY person, the EY Supplier Code of Conduct does the same for EY suppliers.

The EY Global Supplier Code of Conduct outlines expectations around issues including human rights, modern slavery and child labor, and suppliers are asked to verify their adherence and standards at the RFP stage (and reaffirming at the time of contract execution).

In addition to this, to monitor supplier performance a Supplier Portal provides EY procurement professionals with enhanced visibility of the capabilities of current and potential suppliers, including in relation to social and environmental policies, practices and certifications.

The EY Climate Change and Sustainability Services (CCaSS) team has developed an Environmental, Social and Governance Risk Tool that provides an indicated risk across elements of sustainability including modern slavery and child labor for sub-categories of Procurement and suppliers. This is used to understand the level of due diligence that should be applied to a supplier and will be used to influence the questions asked of them. CCaSS is also using this data-driven tool to build the EY 'Sustainable Sourcing Framework', which will act as a practical sustainable sourcing guide for Procurement.

Suppliers complete a self-assessment questionnaire containing questions that cover their environmental, social and governance policies and projects; modern slavery; if they are ISO 14001 certified; and if they monitor standards in their supply chain.

In addition to our focus on supplier due diligence, Procurement, Global Corporate Responsibility and Climate Change and Sustainability Services collaborate on a Human Rights and Modern Slavery Working Group to enhance EY's work in this space. The group's remit includes the development of modern slavery KPIs.

EY Procurement teams are proactive in furthering social and environmental sustainability in the supply chain and have a dedicated Environmental Social Governance Services (ESGS) team that runs a cross-category Sustainability Network and Inclusiveness Network.

EY's commitment to promoting the principles of inclusiveness, sustainability and responsibility also extends beyond our own organization to include the EY supply chain.

We actively encourage small and diverse owned businesses to become registered suppliers, through our Environmental Social Governance Services portal. Working with advocacy organizations, EY provided over 17,161 hours of learning for 3,700 diverse supplier attendees in 2020 year-to-date to help them scale.

Environmental sustainability

Protecting and regenerating the environment is an important issue for all EY stakeholders and essential to sustaining long-term value creation. That's why we're proud to be the first global multi-disciplinary professional services organization to commit to carbon neutrality. While we continue to make our most valuable contribution as a leading provider of climate change and sustainability services to clients, the commitment to becoming carbon neutral by the end of 2020 is an important milestone in our own sustainability journey.

Managing our own footprint

As an organization that spans more than 150 countries, each with varying climate-related challenges and opportunities, achieving carbon neutrality requires a clear strategic framework. EY focuses on four interconnected pathways: reducing organic emissions, investing in carbon reduction and sequestration projects, purchasing renewable energy, and offsetting what cannot otherwise be avoided.

The urgency of the climate crisis and the need to negate negative impacts as quickly as possible means that the use of offsets is inevitable in the short term. However, EY is committed to pursuing organic and systemic emissions reductions that can reduce our reliance on offsets over time, as well as making sure that any offsets we do purchase meet high standards.

In terms of organic reductions, our [global carbon footprint](#) shows that progress continues to be made. For example, as well as maintaining the downward trend in emissions from office energy consumption, an increasing proportion of that energy is also coming from renewables. This is a result not only of purchasing renewable electricity, but also supporting development of local renewable energy markets, such as through a Virtual Power Purchase Agreement (VPPA) in the US.

Emissions from business travel have also reduced sharply - by 34% vs. FY19 - leading to a similarly significant reduction in overall footprint and emissions per employee. Clearly this is largely due to COVID-19 travel restrictions. However, having illustrated a capacity to provide exceptional client service, even in the face of these limitations, EY is committed to seizing this opportunity to rethink service provision so that air travel does not rebound to pre-pandemic levels.

Also in FY20, EY completed a WRI Aqueduct water risk assessment across 32 countries, representing 83% of the global organization. Of that sample, 65 offices, or 39% of the total, were deemed to be in high or extremely high water risks areas. The most prevalent risks identified were baseline water stress, untreated connected wastewater, and limited sanitation services. As a result of the assessment, 19 potential water management actions were identified for implementation. EY teams are currently implementing a management system that will help enable in subsequent years the reporting of mega liters of water withdrawn, mega liters of water consumed, and the percentage of each in regions with high or extremely high baseline water stress.

Helping EY clients become more sustainable

Alongside efforts to reduce our own footprint, EY Climate Change and Sustainability Services (CCaSS) teams continue to help organizations assess, respond to, and measure and report on the most significant resource and environmental challenges they face.

In particular, CCaSS teams have assisted clients in the areas of climate risk and adaptation, the circular economy, renewable energy, and water and waste management. Building on the legacy of the Embankment Project for Inclusive Capitalism (EPIC) report, which identified the value drivers important for sustainable and inclusive growth, CCaSS also continue to play a vital role in helping clients to generate and measure long-term value.

Additionally, EY continues to contribute to the broader sustainability dialogue, including sharing global viewpoints on why COVID-19 could boost ESG performance and stakeholder capitalism, and how the EU Green Deal might redefine sustainable growth globally, accelerating transition toward a circular economy.

Anti-corruption

EY is committed to the fight against corruption in all forms and to affirm this has established a Global Anti-Bribery & Corruption policy accompanied by an anti-corruption compliance program. Integral to the program is training, and all EY member firm partners and employees are required to complete anti-bribery training. In line with EY's commitment to a culture of compliance, including playing its role within the profession to combat corruption and other forms of financial crime, EY continues to take a seat at the World Economic Forum's Partnering Against Corruption Initiative (PACI) and has recently been appointed as the knowledge partner to the B20's Transparency and Anti-Corruption working group.

A steadfast commitment to tackling corruption is not only embedded in our policies and practices but also in the services we offer EY clients.

For example, EY Assurance teams help clients strengthen their integrity and compliance frameworks; throughout EY we have invested in analytics solutions to help clients quickly sift millions of lines of data in order to highlight anomalies. And EY [blockchain](#) solutions help transfer data, currency and other assets in an efficient, trustworthy, transparent and secure way.

Risk Management

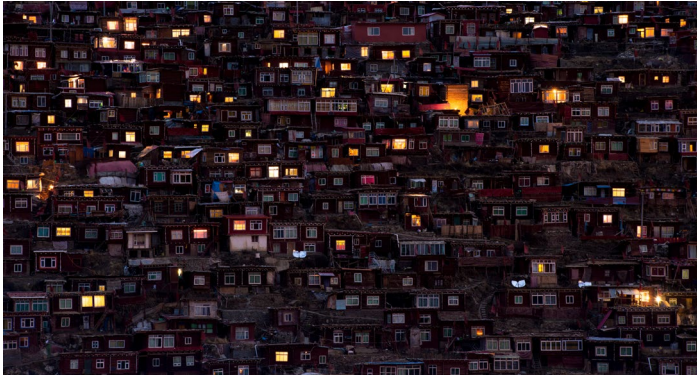
Internally, EY risk management teams work across the organization to help identify, monitor and manage risk, and enable EY professionals to meet their compliance obligations efficiently and effectively.

They also give EY people the processes, tools and knowledge to take on the right opportunities; pull together the right teams; and offer EY clients the broadest range of services, in accordance with EY's commitment to objectivity and independence.

Risk management underpins sustainable business practices and relationships and ultimately helps clients innovate and build value and trust with their stakeholders through EY services.

An important element of risk mitigation and management in EY is data protection and information security framework. We protect information assets, personal data and client information, through their creation, transmission and storage, in accordance with the requirement of applicable laws, regulations and professional standards.

Independence is also an integral part of the [EY Global Code of Conduct](#). Each of us is responsible for our own personal independence and the independence of EY. We are mindful of our own personal financial interests and EY relationships with clients.



Amplifying our social impact through EY Ripples

EY people help create long-term value by using our experience, services and influence to help solve some of the world's toughest challenges, which have been particularly heightened this year. COVID-19 threatens to push more than one billion people into poverty, and millions of people have had their education, or their careers put on hold. We are committed to harnessing EY's knowledge and convening power to help people everywhere rebuild and reset.

The EY Corporate Responsibility program, EY Ripples, is anchored in a long-term goal to positively impact one billion lives by 2030, by focusing the skills and experience of thousands of EY employees in three areas:

- ▶ **Supporting the next generation workforce:** supporting young and underserved people to develop the mindsets and skills they'll need to find and sustain meaningful work.
- ▶ **Working with impact entrepreneurs:** helping scale small and growing businesses that purposefully drive progress toward the SDGs.
- ▶ **Accelerating environmental sustainability:** driving adoption of behaviors, technologies and business models that protect and regenerate the environment while unlocking economic opportunity.



Supporting the next generation workforce

Developing the mindsets and skills to thrive in the future of work

With education systems disrupted by COVID-19, [supporting the next generation](#) has never been more important. While our focus has remained constant – helping young and underserved groups to develop the mindsets and skills needed to adapt and thrive in the future of work – the emphasis this year shifted toward scaling virtual learning.

This year this included:

- ▶ Supporting almost 5,000 students across 10 countries through in-person and virtual provision of EY Future Skills workshops spanning topics such as environmental literacy, emerging technology, financial literacy and entrepreneurship.
- ▶ Providing virtual workshops on technology skills to support Junior Achievement (JA) students in Italy, as well helping JA Central Ontario to develop a suite of [free digital programs](#) on financial literacy, work readiness and entrepreneurship that young people can access from home.
- ▶ Entering into a new collaboration with [100mentors](#), whereby EY mentors enhance students' learning by providing 100-second personalized video answers to their questions on economics, business management and the future of work via a mobile app.
- ▶ EY leadership in South Africa taking a compensation reduction to help fund laptops and tuition in maths, accounting, science and English for EY [NextGen](#) learners so they don't fall behind.

Helping Australian students turn challenges into opportunities

The Australian Business and Community Network (ABCN) is a nonprofit organization dedicated to working collaboratively with businesses and schools to improve the educational and career outcomes of underserved young Australians. As one of more than 40 member businesses, the EY member firm in Australia supports multiple mentoring programs, designed to help students develop critical skills.

Among them is Future Thinkers – one of ABCN's newest programs, developed with EY support. Based around the principles of design thinking, the program focuses on fostering students' innovation and problem-solving skills as they work with mentors to practice turning challenges into opportunities.

Following a successful pilot in 2018, the program has since been rolled out across the country and has proven a hit with students. With COVID lockdowns potentially denying students the opportunity to benefit from this interactive, collaborative and fun approach, an EY team worked with ABCN to virtualize the program.

Rose Downie, Rey Takeshima and Tamarin Carter – all Consulting Seniors from EY Australia – drew on their experience of running human-centered design sessions virtually to advise ABCN on how they could do it effectively, particularly managing participant engagement and input. Tamarin and Rose then ran a specialized coaching session for ABCN's Digital Transformation team to demonstrate the interactive collaborative tool, Mural, and share how this could be employed to build engagement.

"I am always drawn to the opportunity to work with ABCN, as their work has such an immediate and obvious benefits for young people, especially those experiencing disadvantage," says Rose. "'Future thinking' skills are needed now more than ever and it's been great to help ABCN continue to provide such an impactful program."

"EY was instrumental in supporting us to develop and deliver our face-to-face design thinking workshop, so it was fantastic to tap into their expertise again when it came to reimagining the program in a digital format," says ABCN's Program Development Manager, Peta Magick. "Rose, Rey and Tamarin were all very generous with their time and talent. We're so grateful to be able to call on EY's digital experts to support us with our ambitious program transformation!"

[Learn more about how EY supports the next generation workforce](#)



As featured in the joint report with the Toilet Board Coalition, [Make way for the future of sanitation \(pdf\)](#), 3S is repurposing old city buses as sanitation kiosks, complete with toilets, shower cubicles, diaper changing stations and sanitary pad vending machines. These provide a safe, clean and familiar sanitation experience for low-income urban women in Pune, India. Photo courtesy of 3S.

Working with impact entrepreneurs

Tailored skills, development and coaching

Impact entrepreneurs deliver essential services to communities. In our work with them this year we continue to provide [wide-ranging support](#), whether that's tackling the challenges of business resiliency and continuity, market changes, cash and risk management, or tailored skills development and coaching.

This year we pivoted to virtual support where necessary and improving access to digital tools specifically designed to help these impact enterprises not just survive the pandemic but emerge stronger. This year this included:

- ▶ Supporting Jeeon – an impact enterprise whose efforts to digitally connect pharmacies to training, technology, products and services has been pivotal to the COVID-19 response in Bangladesh – with financial modeling and business planning.
- ▶ Providing virtual group and one-to-one sessions on the [EY 7 Drivers of Growth](#) for entrepreneurs on the Social Impact Hub's 'Scaling impact' accelerator program in Australia.
- ▶ Publishing a joint study with the Toilet Board Coalition on the potential for innovative business models to accelerate development of a multi-billion-dollar [sanitation economy](#) – one that safely captures, treats and transforms waste into valuable resources.

- Making the [EY Finance Navigator](#) tool available to small and growing enterprises free of charge, to help them better manage their finances and cash flow.
- Developing and sharing toolkits to support [COVID-19 enterprise resilience](#), including through collaboration with Unilever and the UK Department for International Development on the TRANSFORM “Survive and Thrive” platform.

Helping Jeeon improve access to quality health care in Bangladesh

Pharmacies account for two-thirds of healthcare visits and expenditures in Bangladesh, yet access to a reliable pharmacy remains a huge challenge for more than 100m people in rural communities.

Through its JeeonConnect digital platform, Jeeon already connects a network of more than 2,000 micro-pharmacies to training, technologies, products and services to help grow their businesses and support quality health care provision for 4m underserved patients.

With a vision of extending digital connectivity to every pharmacy and informal drug store in Bangladesh by 2021, Benjamin Rojsuontikul, an EY manager from the US, was engaged to help Jeeon strengthen its financial and operational modeling, and develop a business plan for scale – a project that only gained in significance, as COVID-19 struck.

Recognizing the risk of pharmacies becoming transmission super-nodes, Jeeon swiftly repurposed half its team to COVID-19 response efforts, including helping the government to build a symptom checker and national case surveillance system, as well as embedding the symptom checker in its e-commerce app to help and encourage pharmacists to test risk of exposure before physically interacting with patients.

While the pandemic may have curtailed immediate plans to expand its pharmacy network, Jeeon CEO, Rubayat Khan, remains optimistic about the future. “The way we’ve risen to meet the needs of the moment, I feel we’re fulfilling the promises we made to ourselves and our supporters,” he says. “I’ve no doubt the strong bonds and camaraderie we’ve forged during this time will persist and yield long-term results for our business.”

“This good karma won’t go to waste and nor will Benjamin’s work,” he adds. “It’s given us a better understanding of what we need to do to achieve profitability, a more compelling value proposition to share with our supporters, and a clear plan for scaling our services and impact.”

Benjamin is equally appreciative of the opportunity to have worked with Rubayat and Jeeon, albeit only having the chance to spend two weeks on the ground in Bangladesh before returning home to complete the project virtually.

“Working virtually on a project like this isn’t without its challenges, but the rewards of helping a business like Jeeon are so much greater,” he says. “It’s an honor and a privilege to work with someone like Rubayat. Not only is he incredibly smart, his optimism is infectious, and the experience has left me with a renewed sense of hope that business can be part of helping solve some of the world’s toughest challenges.”

[Learn more about how EY supports impact entrepreneurs](#)

Community investment

Community investment	FY18	FY19	FY20
Hours invested by EY people (000s)	739	745	790
Value of time contributions (US\$m)	51	48	52
Cash investments (US\$m)	61	64	74
Total (US\$m)	112	113	126



Accelerating environmental sustainability

Protecting and regenerating the environment

In addition to EY's own sustainability efforts, through EY Ripples we continue to develop new ways to empower EY people to make more sustainable choices, and, channel their skills and knowledge towards projects that not only protect and regenerate the environment, but also unlock the economic opportunities inherent in a net positive, circular economy. This year this included:

- ▶ Supporting Earthwatch with virtual secondments centered on financial and cash flow forecasting, and human resources strategy and planning. These projects have helped Earthwatch improve resilience: not only helping it weather disruption to operations and revenue, but also to prepare to rebound strongly from the pandemic.
- ▶ Helping Engineers Without Borders (Norway) to optimize an innovative approach to winterizing refugee camps in Turkey, using 'Polyfloss' technology – refugees can manufacture their own insulation materials from waste thermoplastics, thereby tackling the 'triple threat' of poor protection against harsh winters, poor opportunities for productive employment, and a living environment rife with plastic waste.
- ▶ Continuing to expand the 'eco-innovator' network – a grassroots network of EY people dedicated to sharing ideas and leading practices for tackling the climate crisis. This includes running regular events to educate, inform and inspire EY people with practical tips for sustainable living.
- ▶ Launching an EY Badge on climate change and sustainability to further all EY people's understanding of the climate crisis, the impact of climate change on EY clients and sectors, and how individual and collective action can make a difference.

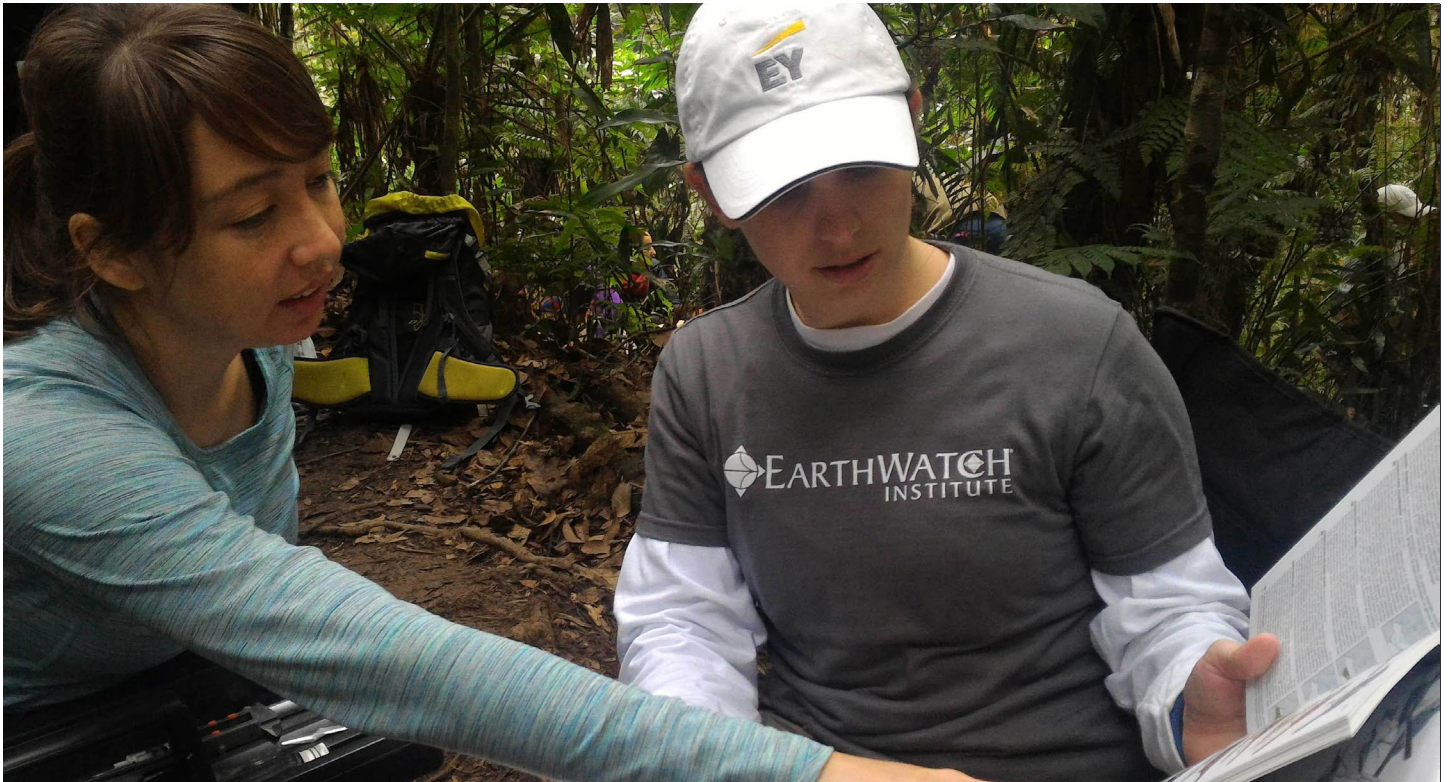
Greenhouse gas emissions*	FY18	FY19	FY20
Total emissions (tCO ₂ e)	1,095,000	1,119,000	769,000
Emissions per employee (tCO ₂ e/FTE)	4.3	4.0	2.6
Scope 1/2 GHG protocol (tCO ₂ e)	178,000	167,000	141,000
Scope 3 GHG protocol (tCO ₂ e)	917,000	952,000	628,000
Emissions per dollar of revenue (kgCO ₂ e/US\$000)	0.0314	0.0307	0.0207

*This carbon footprint is calculated in line with the EY global carbon footprint methodology. This is based on the Greenhouse Gas (GHG) Protocol developed by the World Resources Institute (WRI) and World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), using its "location-based" approach to reporting.

Emissions calculations use [2020 conversion factors](#) published by the UK Department for Business, Energy & Industrial Strategy or locally published factors where appropriate. Conversion factors used to calculate emissions from air travel include the impact of "radiative forcing."

In 2019, the methodology for calculating air travel emissions was updated to provide more accurate classification of domestic, short and long-haul flights, based on distance travelled. As different emissions factors apply to different haul types, the reclassification of flights has contributed to a decrease in Scope 3 emissions. For year-on-year comparison purposes, FY18 figures have been restated using the same methodology.

Emissions from air travel are estimated using distance data that represents 90% of global spend on air travel. Emissions from office energy consumption are estimated using activity data representing 70% of the global office portfolio.



Helping Earthwatch remain resilient during the pandemic

Since its founding in 1971, Earthwatch has been taking action to address climate change through citizen science and community engagement. By pairing volunteers from all sectors of society with researchers around the world, Earthwatch teams have helped to safeguard critical habitats, conserve biodiversity and promote the sustainable use of natural resources.

EY has been collaborating with Earthwatch for more than a decade through EY-Earthwatch Ambassadors, a program in the US that sends high-performing, early-career professionals on week-long expeditions to Mexico or Peru to engage in field research and provide pro-bono services to local entrepreneurs.

With those expeditions on hold because of the COVID-19 pandemic, EY pivoted its support to help Earthwatch respond to its own challenges. With operations and revenues severely disrupted by the pandemic, two projects have helped Earthwatch work through multiple scenarios and strategies, not only to weather the immediate storm, but also to rebound strongly on the other side.

One, undertaken by Ruby Zhou, an Advisory Manager from the US, was to help develop a COVID-19 cash flow forecasting model, including three economy reopening scenarios to assist Earthwatch executives in understanding

the liquidity constraints from COVID-19 travel restrictions and relief from federal financial aid packages. The other, carried out by Christine Sciarrino, an Executive Recruiter from the Americas Talent team, was to help the organization navigate complex decisions around HR strategy and planning.

“Ruby provided us with a flexible tool, which we will use on an ongoing basis to manage cash through the COVID-19 crisis,” says Larry Staub, Controller at Earthwatch. “She quickly assessed our needs and I was really impressed by how easy she was to work with, especially considering our office was closed and we were working entirely via Zoom and email.”

“It’s hard to see how I would have made it through these challenging times without Christine’s help,” adds Director of Operations, Stacey Monty. “We’ve been able to make better decisions, thanks to her help in researching different staffing options, and she’s also provided great support in updating our HR policies, and creating educational resources and tools for our people.”

“The urge to make myself useful during this challenging time was absolutely what drew me to this project,” says Christine. “To be part of coming up with creative solutions that help Earthwatch take the least painful path feels incredibly rewarding.”

[Learn more about EY-Earthwatch Ambassadors](#)

Impacting a billion lives for the better

Measuring our impact

Last year EY announced the bold ambition to positively impact the lives of 250m people by 2025 and 1b people by 2030. In keeping with that goal, and the ability to reliably measure progress toward it, we are moving from input-based metrics to an outcomes-based measure of social impact initiatives.

While we will continue to report community investment figures using metrics such as hours invested in community volunteering, and the monetary value of those contributions, these metrics don't speak to the impact those endeavors create. Therefore, we are now reporting on 'lives impacted' based on a rigorous methodology developed over the past year.

'Lives impacted' figures encompass evaluation of both direct and indirect beneficiaries of EY Ripples initiatives - for example, both the leaders of impact enterprises and the customer base they serve - and are weighted according to the depth and breadth of impact that can be attributed to EY support. The impact of each initiative is also mapped to the most relevant SDG, based on ultimate impact.

Since the inception of our social impact programs working with impact entrepreneurs and supporting the next generation, we have positively impacted more than 34 million people, including over 15 million people in FY20.

Achieving our ambition requires innovation and collaboration at scale across the public, private and non-profit sectors. While we recognize we still have a long way to go to achieve our 2025 and 2030 impact targets, we have made strong progress over a short period of time and these figures show that we are on track.

SDG	Lives Impacted
SDG 8: Decent Work and Economic Growth	8,998,329
SDG 5: Gender Equality	1,649,507
SDG 7: Affordable and Clean Energy	1,594,374
SDG 17: Partnerships for the Goals	1,146,688
SDG 1: No Poverty	779,617
Other	1,350,942
Total	15,519,458



04

EY facts and figures

In 2017 EY worked on an initiative called [The Embankment Project for Inclusive Capitalism](#). The aim was to help companies show how they create value for a full range of stakeholders: employees, supply chains, communities and society at large, as well as their shareholders.

The resulting EY long-term value framework – built on four value dimensions: human/people value; consumer/client value; social value; and financial value – is how we have aligned the elements of our NextWave ambition.

More recently EY also contributed to a [collaborative effort](#) convened by The World Economic Forum's International Business Council (IBC).

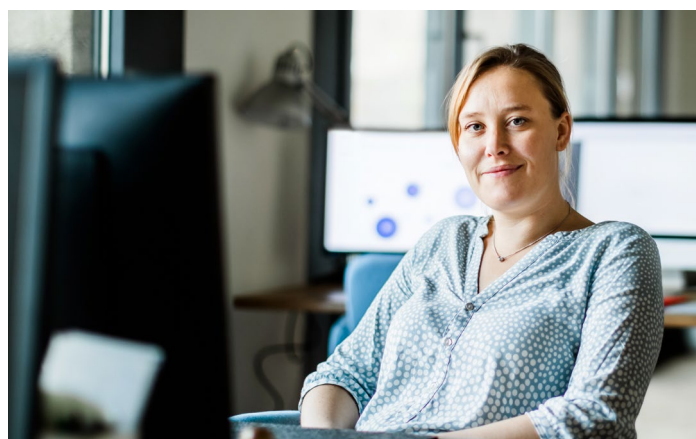
This initiative brought together 120 CEOs of the world's largest companies, to agree on a core set of metrics to help standardize disclosures around ESG and long-term value creation.

The initiative was designed to bring a collective, private sector voice to the importance of ESG disclosure and a way forward that would contribute to bringing consistency and comparability to these important emerging drivers of value. The proposed disclosures consider a company's impact along four pillars aligned with the UN's Sustainable Development Goals: planet, people, prosperity, and principles of governance.

In this Annual Review we therefore begin to measure ourselves against the metrics as defined in the World Economic Forum IBC [proposal](#), and, have set out how our [purpose](#) and ambition is aligned with the UN Global Compact's Ten Principles and the UN Sustainable Development Goals.

People

We support EY people to build their own exceptional experiences that are as unique as they are.



We track EY people's perceptions and experiences of EY through our Global People Survey. At EY we think of 'engagement' as a combination of factors – pride, advocacy, commitment and satisfaction – and combine these into an 'engagement index'.

Global People Survey results	FY17	FY18	FY19
Total participants	193,000	203,000	216,586
%age of headcount	81%	82%	81%
Overall engagement	73%	73%	73%
Would recommend EY	74%	73%	75%
Satisfied with EY	68%	67%	69%
Committed to EY	67%	67%	63%
Proud to work for EY	84%	84%	82%

We monitor our 'attractiveness' through a range of external benchmarks such as Universum's World's Most Attractive Employer (amongst business students and science/engineering students) and the Great Place to Work (GPTW) Institute.

Universum WMAE ranking - business students	2017	2018	2019
Among Big Four	1	1	1
Overall	4	3	2

Universum WMAE ranking - science/engineering students	2017	2018	2019
Among Big Four	2	2	2
Overall	49	37	43

GPTW institute - 25 best multinational workplaces	2017	2018	2019
Overall	17	19	7

Global recruits and applicants	FY18	FY19	FY20
Job applicants	1,831,174	2,227,404	1,985,000
Hiring – client service	62,405	69,698	76,720

Attrition rate - overall and by gender	FY18	FY19	FY20
Women	21.2%	20.4%	17.6%
Men	20.9%	21.0%	18.8%
Overall	21.0%	20.7%	18.2%

We provide the support, experiences, skills and opportunities for people to build their career at EY and beyond.

Promotions	FY18	FY19	FY20
Total promotions	33,888	41,336	43,800
Promotions to partner	747	758	600
% of women among new partners	29%	28%	33%
% of promoted partners from Emerging Markets	32%	35%	37%

Formal learning	FY18	FY19	FY20
Learning hours delivered	13m	14m	16m
Learning hours per person	51	54	54
Total investment in training (US\$m)	\$500m	\$530m	\$450m*

*FY20 spend in training decreased from FY19 because of a reduction in travel when classes were cancelled mid-year due to COVID-19.

An important part of our diversity and inclusiveness agenda is related to the advancement of women, and on a global basis gender balance is the most straightforward to measure and report.

Leadership groups by gender	2018		2019		2020	
	Total	Women/men	Total	Women/men	Total	Women/men
Global Executive	19	26%/74%	16	31%/69%	18	33%/67%
Global Practice Group	122	22%/78%	116	24%/76%	112	27%/73%
Global Governance Council	39	33%/67%	41	25%/75%	40	28%/72%
Global Client Service Partner*	301	12%/88%	300	13%/87%	298	13%/87%

* Lead client service coordinators on the largest EY clients across the globe

Partners/Principals/Exec Directors/Directors by gender	2018		2019		2020	
	Total	Women/men	Total	Women/men	Total	Women/men
Ptrs/Principals	11,870	20%/80%	12,309	21%/79%	12,496	22%/78%
Ptrs/Principals/Exec Directors/Directors	18,093	24%/76%	18,868	25%/75%	19,663	26%/74%
Total people	261,559	48%/52%	284,018	48%/52%	298,965	48%/52%

Collectively the EY organization is a major global employer, providing stable, high-quality jobs to a combined number of more than 298,000 people in more than 150 countries - helping more clients, in more places, than ever before.

People by Service Line	FY17 vs FY18	FY18	FY18 vs FY19	FY19	FY19 vs FY20	FY20
Assurance	2.6%	88,849	6.0%	94,220	5.3%	99,239
Advisory	11.7%	59,794	12.8%	67,477	6.3%	71,748
Tax	7.3%	53,008	12.4%	59,577	6.6%	63,484
TAS	11.7%	15,246	14.5%	17,461	7.2%	18,721
Practice support	0.5%	44,662	1.4%	45,283	1.1%	45,773
Total	5.7%	261,559	8.6%	284,018	5.3%	298,965

* On 1 July 2020 Advisory changed its name to Consulting, and TAS (Transaction Advisory Services) changed its name to SaT (Strategy and Transactions).

The FY18 June headcount includes a reclassification of 1,208 people who have been reclassified from Practice Support to Tax SL. This enables a more like v like comparison to FY19, as the equivalent headcount for June FY19 is also classified in Tax SL. Equivalent reclassification from Practice Support to Tax is also reflected in the table above for FY17.

People by Area	FY17 vs FY18	FY18	FY18 vs FY19	FY19	FY19 vs FY20	FY20
Americas	4.9%	70,341	6.8%	75,117	1.1%	75,951
Asia-Pacific*	3.6%	51,546	9.1%	56,253	4.8%	58,960
EMEIA	5.9%	106,775	7.0%	114,266	2.7%	117,306
GDS** - Client Service	15.7%	18,793	21.9%	22,914	41.6%	32,446
GDS - Enablement	2.7%	7,397	21.5%	8,988	-18.2%	7,354
Exec services and functions	3.6%	6,707	-3.4%	6,480	7.2%	6,948
Total	5.7%	261,559	8.6%	284,018	5.3%	298,965

* Japan joined the Asia-Pacific Area on 1 July 2019. We have therefore combined Asia-Pacific with Japan for the current year, as well as for prior years.

** Global Delivery Services (GDS) is the EY internal shared services organization, consisting of legal entities ultimately owned by a number of EY member firms. GDS entities support EY member firms across the world by providing support capabilities to their client-serving account teams as well as internal enablement support services.

Clients

We bring the whole of the EY organization to meet EY clients' needs. Today there are more EY clients across more markets and industries than ever before.



Fortune Global 500 - percentage of companies in index served	FY18	FY19	FY20
Audit client	21%	23%	23%
Non-audit client	61%	61%	61%
All other companies	18%	16%	16%
Total	100%	100%	100%

Forbes Global 2000 - percentage of companies in index served	FY18	FY19	FY20
Audit client	26%	27%	27%
Non-audit client	44%	45%	46%
All other companies	30%	28%	27%
Total	100%	100%	100%

EY audit market share of IPOs (global)	2018	2019	2020
EY ranking by deal numbers	1	1	1
EY ranking by proceeds	3	4	3

Our Global Brand Survey tracks our ambition to be the #1 brand among professional services organizations as measured by favorability and distinctiveness across clients and non-clients.

Brand favorability	2015	2017	2019
EY global ranking	2	Tied 1	Tied 1
Best brand in EY Regions	7	12 (25% of 28 Regions)	9 (38% of 24 Regions)

Society

We are committed to building trust in the capital markets and having a positive impact on communities and the planet.



Under our ambition to create long-term for society we measure the trust and confidence we are building among stakeholders, including regulators.

Internal inspection results of audits in IFIAR-regulated countries	2017	2018	2019
Compliant engagements	73%	75%	77%
Compliant engagements with immaterial findings*	21%	19%	17%
Total compliant engagements	94%	94%	94%
Deficient engagements**	6%	6%	6%

Internal inspection of all audits	2018	2019	2020
Compliant engagements	71%	72%	75%
Compliant engagements with immaterial findings*	21%	21%	19%
Total compliant engagements	92%	93%	94%
Deficient engagements**	8%	7%	6%

* Such findings may result in the need for additional audit procedures or documentation. However, given their nature, these matters would not be expected to have a significant impact to the overall audit conclusion.

** Findings in procedures or documentation that are material to the financial statements or auditor's reports, or were not performed in accordance with EY policies.

Under our ambition to create long-term for society we measure our community investment.

Community investment	FY18	FY19	FY20
Hours invested by EY people (000's)	739	745	790
Value of time contributions (US\$m)	51	48	52
Cash investments (US\$m)	61	64	74
Total (US\$m)	112	113	126

Under our ambition to create long-term for society we measure our environmental impact.

Greenhouse gas emissions*	FY18	FY19	FY20
Total emissions (tCO ₂ e)	1,095,000	1,119,000	769,000
Emissions per employee (tCO ₂ e/FTE)	4.3	4.0	2.6
Scope 1/2 GHG protocol (tCO ₂ e)	178,000	167,000	141,000
Scope 3 GHG protocol (tCO ₂ e)	917,000	952,000	628,000
Emissions per dollar of revenue (kgCO ₂ e/US\$000)	0.0314	0.0307	0.0207

*This carbon footprint is calculated in line with the EY global carbon footprint methodology. This is based on the Greenhouse Gas (GHG) Protocol developed by the World Resources Institute (WRI) and World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), using its "location-based" approach to reporting.

Emissions calculations use [2020 conversion factors](#) published by the UK Department for Business, Energy & Industrial Strategy or locally published factors where appropriate. Conversion factors used to calculate emissions from air travel include the impact of "radiative forcing."

In 2019, the methodology for calculating air travel emissions was updated to provide more accurate classification of domestic, short and long-haul flights, based on distance travelled. As different emissions factors apply to different haul types, the reclassification of flights has contributed to a decrease in Scope 3 emissions. For year-on-year comparison purposes, FY18 figures have been restated using the same methodology.

Emissions from air travel are estimated using distance data that represents 90% of global spend on air travel. Emissions from office energy consumption are estimated using activity data representing 70% of the global office portfolio.

Revenue and growth

Our ability to achieve our ambition and fulfil our [purpose](#) depends on our sustained and sustainable financial success. Our financial ambition is to be the profession's long-term growth leader and to adapt and find new ways to grow in our ever-evolving landscape.



Revenue

Revenue by Service Line (US\$b)	FY17 vs FY18	FY18	FY18 vs FY19	FY19	FY19 vs FY20	FY20
Assurance	4.4%	12.6	4.4%	12.6	3.1%	12.8
Advisory	10.1%	9.6	9.2%	10.2	4.9%	10.5
Tax	6.4%	9.0	8.6%	9.5	5.1%	9.8
TAS	13.9%	3.6	15.5%	4.1	2.8%	4.1
Total	7.4%	34.8	8.0%	36.4	4.1%	37.2

* On 1 July 2020 Advisory changed its name to Consulting, and TAS (Transaction Advisory Services) changed its name to SaT (Strategy and Transactions).

Revenue by Area (US\$b)	FY17 vs FY18	FY18	FY18 vs FY19	FY19	FY19 vs FY20	FY20
Americas	7.4%	15.6	8.5%	16.7	3.4%	17.2
Asia-Pacific*	8.8%	5.3	8.8%	5.5	8.2%	5.8
EMEIA	6.9%	13.9	7.1%	14.2	3.4%	14.2
Total	7.4%	34.8	8.0%	36.4	4.1%	37.2

*Japan joined the Asia-Pacific Area on 1 July 2019. We have therefore combined Asia-Pacific with Japan for the current year, as well as for prior years.

7-year CAGR

7.7%

The emerging markets play an important role at EY in driving revenue growth and innovation.

Revenue growth by market type	FY18	FY19	FY20
Emerging markets	10.0%	10.7%	6.0%
Developed markets	6.9%	7.4%	3.7%
Total	7.4%	8.0%	4.1%

Revenue from emerging markets (US\$m)	FY18	% of total	FY19	% of total	FY20	% of total
	6,061	17.4%	6,239	17.1%	6,358	17.1%

05

Leadership team

The EY Global Executive is our highest body, focusing on strategy, execution and operations. Its membership brings together all the elements of our global organization, including the leaders of our geographic Areas and service lines.

Carmine Di Sibio

EY Global Chairman and Chief Executive Officer

Andy Baldwin

EY Global Managing Partner – Client Service

Steve Krouskos

EY Global Managing Partner – Business Enablement

Trent Henry

EY Global Vice Chair – Talent

Jay Nibbe

EY Global Vice Chair – Markets

Marie-Laure Delarue

EY Global Vice Chair – Assurance

Errol Gardner

EY Global Vice Chair – Consulting

Kate Barton

EY Global Vice Chair – Tax

Andrea Guerzoni

EY Global Vice Chair –
Strategy and Transactions (SaT)

Kelly Grier

EY Americas Area Managing Partner

Patrick Winter

EY Asia-Pacific Area Managing Partner

Julie Teigland

EY EMEA (Europe, Middle East, India and Africa) Area
Managing Partner

Alice Chan

Chair of the Global Accounts Committee

Rajiv Memani

Chair of the Emerging Markets Committee

Jack Chan

Emerging Market Committee Member

Nicola Morini Bianzino

EY Global Chief Client Technology Officer

Hank Prybylski

EY Global Vice Chair – Transformation

Jessie Qin

Member firm partner on rotation

Area and Regional Managing Partners

To be efficient and effective, we have organized EY legal entities into similarly-sized – in terms of both people and revenues – business units called Regions. These Regions, led by Regional Managing Partners, are grouped into three geographic Areas: Americas; EMEIA; and Asia-Pacific.

Americas

Kelly Grier
EY Americas Area Managing Partner

Frank Mahoney
USA – West

Ronen Barel
Israel

Julie Boland
USA – Central

Janet Truncale
Financial Services Organization

Manuel Solano
Latin America – North

Rich Jeanneret
USA – East

Jad Shimaly
Canada

Ted Acosta
Latin America – South

Asia-Pacific

Patrick Winter
EY Asia-Pacific Area Managing Partner

Jack Chan
Greater China

Yong Keun Park
Korea

Nam Soon Liew
Asean

Koichi Tsuji
Japan

Tony Johnson
Oceania

Gary Hwa
Financial Services Organization

EMEIA

Julie Teigland
EY EMEIA Area Managing Partner

Marcel van Loo
Financial Services Organization

Abdulaziz Al-Sowailim
MENA

Ajen Sita
Africa

Ute Benz
Germany, Switzerland, Austria

Jesper Almstrom
Nordics

Jacek Kedzior
Central, Eastern and Southeastern
Europe & Central Asia

Rajiv Memani
India

Hywel Ball
UK & Ireland

Massimo Antonelli
Mediterranean

Alain Perroux
Western Europe Maghreb

Industries

Our sector focus means EY teams can help clients better anticipate market trends, identify the implications for their businesses, and deliver sector-specific solutions. It is part of our commitment to exceptional client service. Shaun Crawford, as EY Global Vice Chair – Industry, oversees the work that EY teams do across our industry sectors.

Shaun Crawford
EY Global Vice Chair – Industry

Greg Cudahy
Technology, Media & Telecoms

George Atalla
Smart Infrastructure

Serge Colle
Energy

Kristina Rogers
Consumer

Andres Saenz
Private Equity

Randall J. Miller
Advanced Manufacturing & Mobility

Gary Hwa
Financial Services

Pamela Spence
Health Sciences & Wellness

Global Governance Council

The Global Governance Council consists of senior client-serving partner-ranked professionals drawn from member firms across EY and currently four (of possible six) independent non-executive members. These senior EY professionals who otherwise do not hold senior management roles, are elected by their peers. They advise EY on policies and strategies and the approval of the Global Governance Council is required for a number of significant matters that affect the organization as a whole.

Americas Regions

Americas FSO

Udanda Clark
Laura Giovacco

East

Becky Carey
Gaurav Gupta

Latin America – South

Gustavo Rousseaux

Canada

Glenn Parkinson

Israel

Chen Shein

West

Beth Carr
Marney MacKenna

Central

Malcomb Coley
Andrew Lee

Latin America – North

Carlos Rochin

National Practices

Anan Roy
Barak Ravid

Asia-Pacific Regions

Asean

Susanti Susanti
Vincent Toong

Greater China

Vincent Chan

Korea

Dong Chul Kim

Asia-Pacific FSO

Warrick Gard

Japan

Koji Fujima
Seiko Sugimoto

Oceania

Trent van Veen (Presiding Partner)

EMEIA Regions

Africa

Shailen Ramgoolam

India

Jayesh Sanghvi

UK and Ireland

Alison Duncan
John Higgins

CESA

Natalia Starygina

Med

Francisco Javier Sanchez Ramos

WEM

Marc Cosaert
Pierre Jouanne

EMEIA FSO

Paul Nijssen
Aidan Walsh

MENA

Yasmeen Muhtaseb

GSA

Ole Halfpap
Helen Pelzmann

Nordics

Bengt Nyholm

Global Independent Non-Executives

CK Chow
Jurgen Kluge
Atsushi Saito
David Thorburn

Areas

EY member firms are organized into Regions that are grouped into three geographic Areas: Americas; EMEA; and Asia-Pacific.

Americas

Canada

Financial Services Organization

Bahamas, Bermuda,
British Virgin Islands,
Cayman Islands, United States

Israel

Latin America – North

Bolivia, Colombia, Costa Rica,
Dominican Republic, Ecuador,
El Salvador, Guatemala, Honduras,
Mexico, Nicaragua, Panama, Peru,
Venezuela

Latin America – South

Argentina, Brazil, Chile,
Paraguay, Uruguay

USA – Central

Aruba, Barbados, Jamaica,
Curacao, Puerto Rico, Saint Lucia,
Trinidad and Tobago

USA – East

USA – West

EMEA

Africa

Angola, Botswana, Ghana, Kenya,
Madagascar, Malawi, Mauritius,
Mozambique, Namibia, Nigeria,
Rwanda, Seychelles, South Africa,
Tanzania, Uganda, Zambia, Zimbabwe

Central, Eastern and Southeastern Europe & Central Asia

Albania, Armenia, Azerbaijan, Belarus,
Bosnia and Herzegovina, Bulgaria,
Croatia, Cyprus, Czech Republic,
Estonia, Georgia, Greece, Hungary,
Kazakhstan, Kosovo, Krygyz Republic,
Latvia, Lithuania, FYR of Macedonia,
Malta, Moldova, Montenegro, Poland,
Romania, Russia, Serbia, Slovakia,
Slovenia, Turkey, Ukraine, Uzbekistan

Financial Services Organization

Gibraltar

Germany, Switzerland & Austria

Austria, Germany,
Liechtenstein, Switzerland

India

Bangladesh, India

Mediterranean

Italy, Portugal, Spain

Middle East and North Africa

Afghanistan, Bahrain, Egypt, Iraq,
Jordan, Kuwait, Lebanon, Libya,
Oman, Pakistan, Palestinian Authority,
Qatar, Saudi Arabia, Syria, United Arab
Emirates

Nordics

Denmark, Finland, Iceland,
Norway, Sweden

UK & Ireland

Republic of Ireland, United Kingdom

Western Europe Maghreb

Algeria, Belgium, Cameroon, Chad,
Congo, Democratic Republic of Congo,
Equatorial Guinea, France, Gabon,
Guinea, Ivory Coast, Luxembourg,
Monaco, Morocco, Senegal, The
Netherlands, Tunisia

Asia-Pacific

Asean

Brunei, Cambodia, Guam,
Indonesia, Laos, Malaysia, Maldives,
Myanmar, N. Mariana Islands,
Philippines, Singapore, Sri Lanka,
Thailand, Vietnam

Financial Services Organization

Greater China

Mainland China, Hong Kong, Macau,
Taiwan, Mongolia

Japan

Korea

Oceania

Australia, Fiji, New Zealand,
Papua New Guinea

About EY

EY is a global leader in assurance, tax, strategy, transaction and consulting services. The insights and quality services we deliver help build trust and confidence in the capital markets and in economies the world over. We develop outstanding leaders who team to deliver on our promises to all of our stakeholders. In so doing, we play a critical role in building a better working world for our people, for our clients and for our communities.

EY refers to the global organization, and may refer to one or more, of the member firms of Ernst & Young Global Limited, each of which is a separate legal entity. Ernst & Young Global Limited, a UK company limited by guarantee, does not provide services to clients. Information about how EY collects and uses personal data and a description of the rights individuals have under data protection legislation are available via ey.com/privacy. For more information about our organization, please visit ey.com.

© 2020 EYGM Limited.
All Rights Reserved.

EYG no. 006209-20Gbl

ED None



In line with EY's commitment to minimize its impact on the environment, this document has been printed on paper with a high recycled content.

This material has been prepared for general informational purposes only and is not intended to be relied upon as accounting, tax or other professional advice. Please refer to your advisors for specific advice.

ey.com

A low-angle, upward-looking photograph of a dense forest. The image shows the trunks of many tall, slender trees reaching towards a canopy of green leaves. The perspective creates a sense of height and growth. A bright yellow rectangular box is positioned in the upper left corner, containing the title and subtitle text.

How a quality audit enhances trust

Global audit quality report 2019

Contents

Forewords



Carmine Di Sibio

04



Felice Persico

05

Viewpoints



David Thorburn

06



David Kane

07

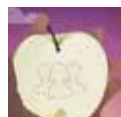


Area perspective: John King, Edward Ho, Jean-Yves Jégourel 24



08 Tone at the top

EY leaders have established a culture based on a commitment to quality, an emphasis on values, a global mindset and the importance of teaming, setting a clear tone at the top.



10 Exceptional talent

Providing high-quality audits begins with attracting people with the right blend of skills, and then providing the appropriate training and supporting their career development.



16 Audit technology and digital

The EY Digital Audit is evolving to meet the challenges of our Transformative Age, in which new technologies are changing business models and creating new risks.



20 Simplification and innovation

The Digital Global Audit Methodology – a set of tools, processes and enablers that provide the foundation for the EY Digital Audit – leverages the power of data to simplify tasks.



26 Enablement and quality support

A system of reviews and structures helps to improve working practices, skills and resourcing, and to support audit teams in maintaining audit quality.



29 Accountability

Every individual is accountable for performing quality work and a culture of continuous improvement has been embedded, providing an environment in which auditors can thrive.

EY structure

EY is a global leader in assurance, tax, transaction and advisory services. Worldwide, around 284,000 people in member firms in more than 150 countries share a commitment to building a better working world, united by shared values and an unwavering commitment to quality, integrity and objectivity. In today's global market, EY's integrated approach is particularly important in the provision of high-quality, multinational audits.

EY refers to the global organization, and may refer to one or more of the member firms of Ernst & Young Global Limited (EYG), each of which is a separate legal entity. EYG, a UK company limited by

guarantee, is the central entity of EY. It does not provide services to clients.

EYG coordinates the member firms and promotes cooperation among them. Its objectives include promoting the provision of exceptional, high-quality client service by member firms worldwide. The member firms' obligations and responsibilities are governed by the regulations of EYG and various other agreements.

The Global Governance Council is the main oversight body of EYG. It comprises one or more representatives from each region, other member firm partners as representatives and up to six independent non-executives.

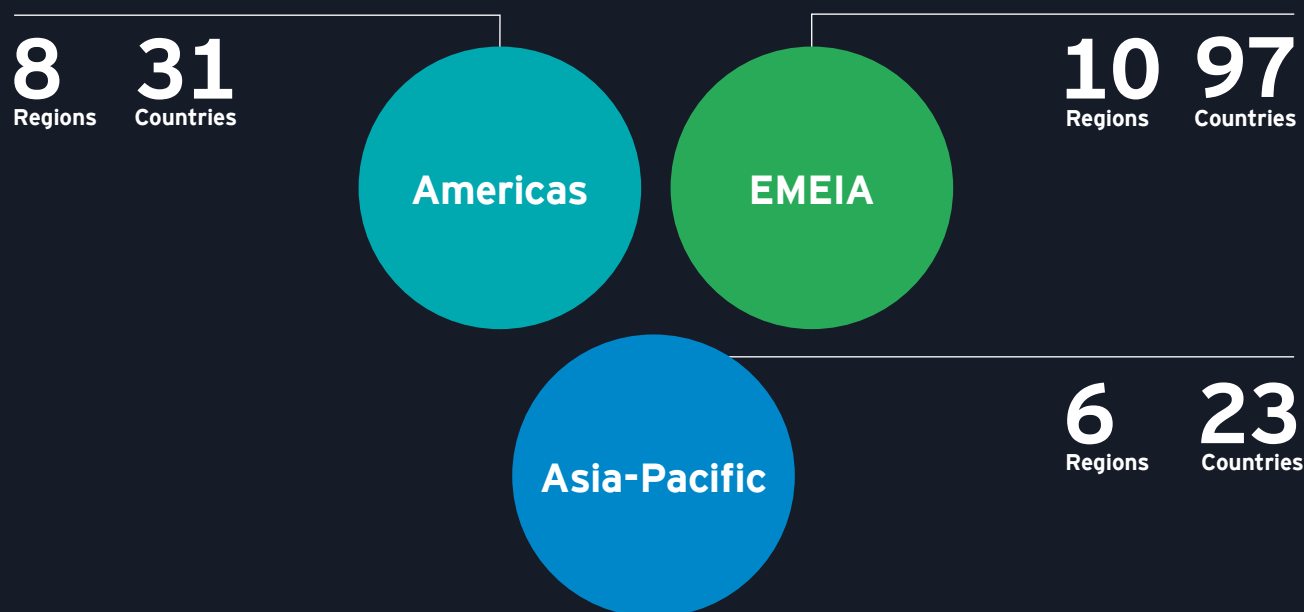
The Executive includes the Global Executive (GE), its committees and teams, and the leadership of the three Areas – the Americas, Asia-Pacific, and Europe, the Middle East, India and Africa (EMEIA). The GE brings together EY's leadership functions, services and geographies. It is chaired by the Chairman and CEO of EYG.

The streamlined structure allows EY member firms to further enhance their provision of consistent, exceptional client service worldwide, with the Executive coordinating a global approach to strategy, quality, risk management, business planning and priorities. It allows for greater stakeholder focus in the 24 regions,

permitting member firms to build stronger relationships with clients and others in each country.

Assurance leaders are responsible for compliance with the quality control system for the EY Assurance service line, while Professional Practice Directors (PPDs) are responsible for enhancing the quality of EY Assurance practices around the world. Area PPDs are overseen by the Global Vice Chair, Professional Practice (Global PPD) and the Area Assurance Leader, while the Global PPD is overseen by the EY Global Vice Chair – Assurance. This provides greater confidence as to the objectivity of audit quality and consultation processes.

EY around the world



About Sustainable Audit Quality at EY

EY is committed to performing and delivering globally consistent, high-quality audits sustained over time. Learn more about the Sustainable Audit Quality (SAQ) program and access a digital version of this report at ey.com/en_gl/audit-quality.



In a fast-changing world, the value of trust is rising

Carmine Di Sibio
EY Global Chairman and CEO

The world is changing fast. Powerful forces are converging to transform how we live and work: globalization, demographic shifts and rapid advances in technology.

New technologies are empowering and disrupting organizations across the world – spurring innovation; creating new business models and sectors; and generating a wealth of data that enables businesses not only to react, but also to predict.

The scope and scale of change is unprecedented. But for change to be progress, it has to be built on trust. That's because it is trust that enables organizations to create long-term value and capital markets to function properly.

High-quality audits improve stakeholder trust in businesses. This drives investment and economic growth and generates value for society overall. It is vital that companies, investors and the wider public have faith in the quality of the audits that support our capital markets.

I have seen the impact that our Sustainable Audit Quality (SAQ) program has made in creating the right culture and producing greater consistency in audit execution. As I start my tenure as EY's Global Chairman and CEO, I will continue to champion SAQ and reinforce the importance of delivering high-quality audits.

In today's fast-changing world, the value of trust is rising. High-quality audits play a crucial role in building trust and confidence in the capital markets – and SAQ builds member firms' ability to deliver high-quality audits.

This report sets out why SAQ is so important to EY, as well as the progress we've made to improve audit quality. I hope you enjoy reading it.

“

I have seen the impact that our SAQ program has made in creating the right culture and producing greater consistency in audit execution.



Why high-quality audits remain my top priority

Felice Persico
EY Global Vice Chair – Assurance

My top priority at EY is and always has been the delivery of high-quality audits. It is what motivates me and more than 75,000 audit professionals across the globe every day.

High-quality audits are the start and end point in inspiring confidence and trust across the capital markets, facilitating economic growth, serving the public interest, and ultimately building a better working world.

“

High-quality audits are the start and end point in inspiring confidence and trust across the capital markets.

To help accomplish these goals, EY's SAQ program focuses on key initiatives across six pillars: tone at the top; exceptional talent; audit technology and digital; simplification and innovation; enablement and quality support; and accountability.

As we demonstrate in the pages that follow, SAQ has developed significantly since its launch in 2015. It has embraced new advances in technology, helped to improve project management with the Milestones program, facilitated communications through the EY Canvas Client Portal and introduced the EY Digital Audit.

This publication details the approach taken on each of the six pillars and explains some of the new initiatives that have been launched.

You will read about what has been achieved and what is planned for the future, not least the introduction of the forthcoming International Standard on Quality Management (ISQM 1). Great progress has been made through SAQ. It has helped to drive better consistency in audit execution and a continuous improvement mindset, and these have led to improved operations and inspection results.

There is still more to do, and EY is ready to accept that challenge – and to continue to make the delivery of high-quality audits the top priority.



SAQ: raising the bar

David Thorburn

on behalf of the Public Interest Committee

As my colleague Sir CK Chow and I begin our second three-year terms as members of EY's Global Governance Council (GGC) and the GGC's Public Interest Committee (PIC), it is an appropriate time to reflect on the progress made by EY on audit quality and the challenges that continue to be faced.

The PIC was established to enhance stakeholder confidence in the public interest aspects of EY's global activities through the involvement of independent non-executives (INEs). In particular, the PIC has oversight of EY's global policies and procedures for promoting audit quality and in relation to securing its reputation across all service lines.

Audit quality is critical for EY. It is the highest priority for EY's Assurance service line, and similarly it is the highest priority for the PIC. Serving the public interest clearly extends beyond audit quality – incorporating ethics, whistleblowing and reputational challenges – but quality is our main focus.

The four INEs on the PIC – Sir CK Chow, Jurgen Kluge, Atsushi Saito and myself – meet regularly with EY leadership to review internal and external inspection results and the progress of SAQ initiatives and goals. SAQ has developed significantly since it was launched in 2015, embracing new developments in technology, and improving project management through the EY Canvas Client Portal and Milestones initiatives.

We believe that SAQ continues to maintain an appropriate tone from the top. EY has

worked hard to establish a culture where high-quality audits are the expectation and appropriate behaviors are required at all times. The foundation created by SAQ puts EY in a good position to introduce the new International Standard on Quality Management (ISQM 1), which is expected to be effective from 2021.

The PIC monitors EY's performance against the audit quality goals set by the International Forum of Independent Audit Regulators (IFIAR) and other bodies. Where improvements are needed, the INEs support leadership and seek to understand root cause analysis, the drivers of positive outcomes, remedial actions taking place, best practice transfer across the global network, resourcing levels, and training and talent development. All of this collectively contributes to sustainable improvement.

However, the bar will inevitably be raised further in terms of regulatory targets for inspection results, and this needs to be recognized in planning and execution.

Our assessment so far is that SAQ has made good progress in those countries where the regulators participate in IFIAR. This is driven by EY's global approach, which allows the use of standardized processes, language, systems and internal reporting. While SAQ is working well in many countries, further focus will be placed on countries where the results need marked improvement.

A high standard of quality in audit is an essential component of the corporate reporting framework and underpins

“

EY has worked hard to establish a culture where high-quality audits are the expectation.

trust in this system. Consistently high performance across all the countries represented in the EY global network is the aim.

Audit quality, of course, is not just a priority for EY and regulators. There is intense pressure on improving and sustaining quality from a variety of important stakeholders, including audit committees, investors, politicians, the public and the media.

In certain parts of the world, trust in the audit profession – and the wider world of business – has been adversely affected by high-profile corporate failures. As a result, a number of reviews have been launched into the future of the profession and its regulators. In our opinion, evidence-based remedies focused on the protection and improvement of audit quality and the audit ecosystem as a whole should be the underpinning rationale at the heart of any reforms introduced by these reviews.

It is essential for EY to help to ensure a positive relationship between the audit profession and the public. The best way for EY and other audit providers to respond to criticisms and continue to improve trust is by improving audit quality, a goal to which EY is wholeheartedly committed.

David Thorburn is a member of the EY Global Governance Council and chairs its Public Interest Committee. He is also Chair of the INE Oversight Committee of the UK member firm Ernst & Young LLP. Away from EY, he is Chair of the Board Risk Committee at Barclays Bank UK PLC.



Serving the public interest

David Kane
EY Global Deputy Vice Chair – Assurance

Serving the public interest is about remembering that EY auditors are here to serve stakeholders who rely on transparent, informative and accurate financial reporting for decision-making.

Investors are not the only stakeholders who depend on high-quality auditing and financial reporting. Employees, pensioners, suppliers and lenders, among others, rely on high-quality audits to make important decisions. These decisions involve who to work for, whether salaries will be paid on time, the safety of investments and with whom to do business.

This is why I am passionate about delivering high-quality audits. In my 26-year career at EY, I have seen significant progress made. As I step into my new role as EY Global Deputy Vice Chair – Assurance, I have never felt better about the quality of EY audits and the potential to improve further through the SAQ program.

Driving high-quality audits – sustainably and consistently across the globe – is a key focus area. The EY organization is also preparing for the audit of the future, which will be different to the audit of today. With the pace of change accelerating, it is vital to anticipate those changes.

We will need to continue to equip EY people with the most advanced technology. They will also need new competencies involving technology and analytics, while engagement teams will use specialists more often in areas such as tax, fraud, valuation, cyber and IT. This multidisciplinary model, combined with the application of new technology, will better identify risks and enhance audit quality.

The six pillars and foundation of SAQ will help EY auditors prepare for the audit of the future. Each pillar is summarized below and explained in more detail in the later chapters of this publication.

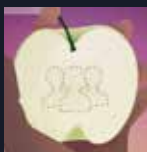
There are six pillars to the SAQ program, but there is one foundation: the responsibility to serve the public interest. This responsibility underpins each pillar and is fundamental to the EY purpose of building a better working world.

Performing high-quality audits with independence, integrity, objectivity and professional skepticism is at the heart of serving the public interest. It is a vital role that helps to provide trust and confidence in the capital markets.

Driving Sustainable Audit Quality across six global pillars to serve the public interest



Tone at the top:
The internal and external messages sent by EY leadership, including audit partners, that establish and encourage a culture based on a commitment to quality, a dedication to continuous improvement, an emphasis on values, a global mindset and the importance of teaming, setting a clear tone at the top.



Exceptional talent:
Specific initiatives that support EY auditors in performing quality work. This covers recruitment, retention, learning and workload management. It also includes consideration of the type of skills and capabilities needed, both now and in the future.



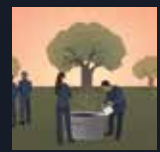
Audit technology and digital:
How the EY Digital Audit is evolving in this Transformative Age to set the standard for the data-first way of approaching an audit, combining leading-edge digital tools, stakeholder focus and a commitment to quality.



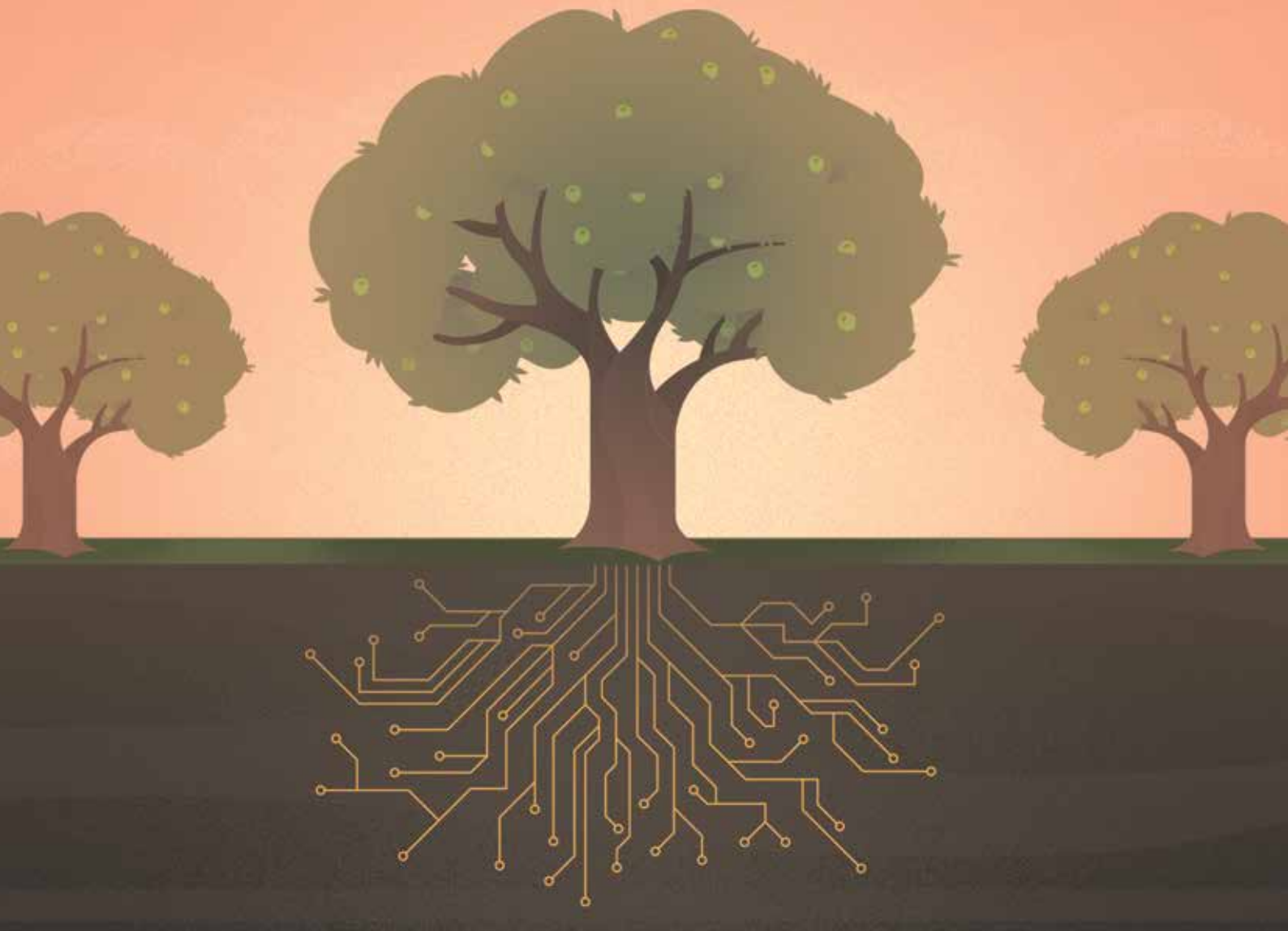
Simplification and innovation:
How we are simplifying and standardizing the approach used by EY auditors and embracing emerging technologies to improve the quality, consistency and efficiency of the audit. This involves the move to the Digital Global Audit Methodology and the growing use of AI and blockchain.



Enablement and quality support:
How EY teams are being helped to manage their responsibility to provide high audit quality. This includes efforts to support them through coaching, root cause analysis, the Milestones project management program and updated quality control standards.



Accountability:
The systems and processes in place to help EY people take responsibility for carrying out high-quality work at all times. This discusses how we measure audit quality, the latest reward and recognition initiatives, the enhanced Accountability Framework and the Global Audit Quality Committee.



Tone at the top

A commitment to audit quality starts at the top of the organization. EY leaders set a clear tone from the top by establishing and maintaining a culture based on a commitment to quality, an emphasis on values, a global mindset and a focus on the importance of teaming to create the right breadth and depth of skills.

This is the reason that “tone at the top” is the first pillar of SAQ and why so much emphasis is placed on consultation, collaboration and communications. Cascading the appropriate tone is a vital role for those in leadership positions, who regularly reinforce the importance of performing quality work, complying with professional standards, adhering to policies and leading by example.

While the tone at the top is vital, EY people also understand that quality and professional responsibility start with them.

All EY people are held accountable for the quality of their work, including leaders and professionals from other service lines who execute audits. The values shared by EY people (see panel, right) and the commitment to audit quality are embedded in everything the organization does.

Every two years, the EY organization conducts a Global People Survey (GPS). The most recent survey, conducted in 2019, found that 86% of people in the Assurance service line agreed that EY has created an inclusive environment where people with diverse backgrounds and experiences can succeed. This is an increase of four percentage points compared to the previous comparable survey, conducted in 2017.

Culture

The EY culture strongly supports collaboration and emphasizes the importance

Shared EY values

The EY approach is based on shared values that inspire EY people and guide them to do the right thing:

- ▶ People who demonstrate integrity, respect and teaming
- ▶ People with energy, enthusiasm and the courage to lead
- ▶ People who build relationships based on doing the right thing



Viewpoint

A formula for SAQ success

Don Zimmerman

EY Global Vice Chair, Professional Practice

High levels of audit quality are best achieved by having the right people at the right time, and enough people with enough time to execute audit engagements. This can be expressed as $R^2 + E^2$.

The first part of the formula, R^2 , requires each engagement to have the appropriate team, including, when needed, specialists in areas such as tax, fraud investigations, valuation, cyber and IT. The world isn't getting any simpler, and EY's multidisciplinary model means that skills are on hand to respond when complexities surface during the audit.

Technological complexity, in particular, requires the recruitment of people with a wider range of skills. The digital revolution, which facilitates the auditor analyzing full data sets rather than small samples, means there is an increasing need for data analysts.

A continued focus on recruitment and the day-to-day experience of our people has helped us achieve E^2 : enough people with enough time. There has been a continuing growth

in the number of audit professionals working for EY; this figure now stands at more than 75,000.

E^2 is also facilitated by our Milestones project management program, which helps engagement teams keep on track throughout the audit. When the Milestones program is combined with the EY Canvas Client Portal, engagement teams have more time to focus, to be curious and to be skeptical. As a result, audit quality is enhanced.

Additional improvements to effectiveness and risk management will follow from the introduction of the forthcoming ISQM 1. This will require the identification of a wide range of risks, including those associated with $R^2 + E^2$, and evaluation of the controls and processes in place to mitigate those risks.

We have already begun preparing for the standard, which has an anticipated effective date of December 2021. This is a significant undertaking, requiring a substantial investment that will help us to improve audit quality further and continue to have the right formula for success.

of consultation when dealing with complex or subjective accounting, auditing, reporting, regulatory and independence matters.

Culture plays a large part in defining an organization. A positive and healthy culture means people feel engaged and supported, free to speak up and be themselves at work. Recognizing the importance of a strong culture, EY leadership commissioned a Global Culture Assessment to understand the views of EY people.

The assessment was concluded in early 2019, with more than 24,000 people from the Assurance service line sharing their opinions on what they value personally, how they experience EY's culture, and what attributes they think are necessary to achieve the greatest potential. To help drive change management and instill expected behaviors, the EY organization has identified and is promoting four key behaviors that reflect the EY culture: serving the public interest; trust and integrity; a curious and questioning mindset; and high-performing teams.

To reinforce the importance of quality, we have also produced an internal

publication outlining the governance structure for quality at EY. It lists more than 100 key people, including Global Assurance leadership and members of the Global Audit Quality Committee. The third edition of *Tone at the top: EY audit quality structure* was published in September 2019.

Ethics and integrity

The EY approach to business ethics and integrity is contained in the EY Global Code of Conduct and other policies, and is embedded in training programs, internal communications and the EY culture of consultation.

All auditors at EY member firms around the world are required to confirm compliance with the Global Code of Conduct each year. This discusses how EY people work with one another and the companies audited, act with professional integrity, maintain objectivity and independence and protect confidential information.

The guiding principle is that no client is more important than professional reputation – the reputation of the EY organization and that of each EY auditor.

“

The EY culture strongly supports collaboration and emphasizes the importance of consultation when dealing with complex or subjective matters.



Exceptional talent

“

Investing
in people is
fundamental
to delivering
high-quality
work.

Delivering high-quality audits relies on a combination of technical know-how, sound judgment, efficient working practices, effective teamwork and a continuous dedication to improvement. This is supported by a talent development system that puts people at the heart of everything: their learning, professional development, wellbeing and career progression.

Investing in people is fundamental to delivering high-quality work. It is important to attract and recruit those people who bring the broad range of skills needed in the audit profession – technical specialists, curious skeptics, good communicators and ethical leaders. Once they have been onboarded, the focus is on helping them make the most of their talents in order to create meaningful career experiences and deliver exceptional client service.

Attracting and recruiting

The world is changing and the companies that EY teams work with are at the forefront of that change. This means adjusting recruitment criteria and casting a wide net to look beyond traditional sources of talent. With the EY Digital Audit now becoming the new norm in terms of both process and tools, auditors must combine strong accounting and project management skills with the ability to analyze large data sets, be agile in adopting new ways of working and exhibit the curiosity to ask better questions that lead to deeper insights.

Competition for talented people with these skills has never been higher, and finding the next cohort of high-quality auditors is a top priority. In order to find the people who fit with the organization's culture,



it is important to take into account not just technical excellence, but also other attributes – communication skills, ethics and the ability to collaborate in high-performing teams. Regardless of their academic background, all recruits are expected to live up to high standards of integrity, and to have strong business acumen and leadership potential.

Anticipating and leading the changes impacting the profession are critical, and workforce planning is an important enabler for EY to understand those. EY uses a workforce planning tool that enables the business to model different assumptions and identify the actions needed on both a short- and long-term basis.

The tool helps to connect the different talent initiatives together: starting with recruitment, to identify the number of people and the skills required, and then linking to career development.

The Audit Academy

As the EY Digital Audit continues to evolve, it is important to complement the auditor's core skills with an evolving range of new capabilities. To achieve that, significant investment has been made in expanding the Audit Academy, which offers a consistent training program for EY auditors across the world. Every year, the content and focus are adjusted to address new technologies and strategic priorities that promote audit quality.

Inspection and quality review findings are constantly examined to assess and address root causes, and all of this is then fed into the Audit Academy curriculum to enhance and strengthen continual learning. Moreover, the Audit Academy encourages and empowers individuals to think critically, to act with integrity and to deliver exceptional client service.

Teams can be sure that they are receiving world-class training. Whether that involves focusing on changes in regulation, mastering emerging technologies or embedding data analytics into existing audit practices, the Audit Academy has the resources in place to support every need.

It has also transformed learning methods and technologies. Traditional lecture-based education has been replaced with more dynamic, simulation-based learning, supplemented by on-demand

web and video learning. This commitment to innovating training led to the Audit Academy winning 10 industry awards for learning between 2014 and 2018. It now contains 650 hours of content and delivers training to 68,000 professionals per year.

To understand the impact of the Audit Academy on audit quality and other criteria, the effectiveness of the program is measured by continually running interviews with staff. Overall, 86% of those who have engaged in Audit Academy courses find them highly relevant to their work and said they had put their learning into practice or intended to do so. Of those, 88% could demonstrate how lessons learned had a positive impact on their engagements. These results generally fall within the top quartile of results for learning programs at comparable organizations.

Engagement

Employee engagement is a vital sign of success in building the right culture. No organization can hope to attract, retain and develop high-performing individuals without an employee-centric culture. Listening to EY people – where we can understand their ambitions, their concerns and the pressures they are under – makes it possible to provide a better environment in which they can flourish. Engagement can be seen as a combination of factors – pride, advocacy, commitment and satisfaction. Given the importance, engagement levels are regularly monitored through a variety of channels.

How does audit quality relate to the organization's overall purpose? Audit quality plays a vital role in increasing confidence in the capital markets, something that is crucial in the current economic and political climate.

Learning opportunities

90%

of people in the Assurance service line who responded to the 2019 Global People Survey agreed that **the experiences they had received in their role had been valuable for their growth and development**, an increase of two percentage points on the previous survey.

“
A commitment to innovating training led to the Audit Academy winning 10 industry awards for learning between 2014 and 2018.

Number of audit professionals

	FY17	FY18	FY19
Audit partners	3,916	3,893	3,959
Executive directors, senior managers and managers	12,519	13,075	14,016
Seniors and staff	54,904	54,948	57,936
Total	71,339	71,916	75,911

“

EY Badges allow professionals to gain future-focused skills. They are awarded based on globally consistent criteria, and act as a digital credential on the recipient's CV.

EY auditors are proud of their work, which is why the EY network participates globally in the #AuditorProud social media campaign. In 2018, the organization again had the largest voice of the “Big Four,” with two thirds of Twitter posts related to the #AuditorProud campaign coming from EY people.

Meanwhile, the Counseling Families program has progressed the people agenda by focusing on communication, connection and career development. Small groups of around 25 people meet on a quarterly basis to learn about business performance and understand strategic priorities; share experiences; and recognize and celebrate achievements.

The 2019 GPS found that 90% of people in the Assurance service line agreed that the experiences they had received in their role had been valuable for their growth and development. Several programs have also been introduced to encourage building new skills; 84% of GPS respondents said they were provided with learning opportunities to build the skills required to be successful in the future, an increase of four percentage points.

EY Badges is one such program, allowing professionals to gain future-focused skills in domains including data visualization, AI and blockchain. Badges are awarded based on globally consistent criteria, and act as a digital credential on the recipient's CV. EY was the first professional services

Case study



Sharmishta Byragani
Manager
London, UK

us even more time to focus on areas of the audit that require a greater amount of judgment.

The biggest change is that the analytical tools can look at

New ways of working

During the six years I've been an EY auditor, I've seen a major shift toward new ways of working. We deal with huge amounts of data. In the past, it was time-consuming to sift and validate this data.

Now data analytics and artificial intelligence do much of this work for us, which reduces errors and increases efficiency. It also gives

a whole data set, not just a small sample, which enables us to ask better questions. It also means we can get a better understanding of how the company we are auditing works before we talk to them, rather than asking them to pull out all the detail and sifting through it together.

This has led to a big change in my own role and skill set. For example, when evaluating results, I need to be able to look at the correlation analysis, understand what the data is telling us and make the right conclusions based on my knowledge of the company.

It's a learning curve, but it is exciting and enjoyable and I love being able to share insights with the companies I audit in these new ways.



organization to offer such a program. Take-up of the program is increasing as more team members recognize the importance of managing their own skills portfolio.

An increasingly important talent priority has been on vitality and improving the day-to-day experience of our people. The initiative is designed to help develop better working habits, maintain good health and produce sustainable careers while living fulfilled lives outside work. It has three main goals: to increase job satisfaction, to help people take care of themselves and to help them be more effective.

Supporting people in actively maintaining personal wellbeing, energy and enthusiasm helps them to perform at their best and to deliver high-quality audits and exceptional client service. It also underpins the continued focus on audit quality. The better the organization can support

people's vitality, the more likely it is to provide them with compelling reasons to continue their career journey within the EY network.

As part of this commitment, there is a stronger focus on experience management, which transforms the concept of assignment by scheduling auditors onto engagements where they not only maximize their unique skills and competencies, but also find opportunities to expand their knowledge as part of longer-term career progression.

Retention

The EY network is committed to leading the industry when it comes to retaining the talent within the business. Retention does change depending on external drivers such as market conditions, as well as local culture. However, there is one factor, employee expectations, that is globally consistent.

“

Vitality is designed to help people develop better working habits, maintain good health and develop sustainable careers while living fulfilled lives outside work.

Viewpoint



Karen Hochrein
EY Global Assurance
Talent Leader

The vital importance of people

The auditor's role is changing. Companies now rely not only on accounting and technical experience in their auditors, but also on an ability to apply the latest technology and to adapt to changing business models.

For audit to remain an appealing career path, a working environment is required that attracts the kind of specialists needed. As Global Assurance

Talent Leader, I feel privileged to play a role in recruiting the thousands of skilled and hard-working professionals who join EY member firms every year. I am also excited by the personal development possibilities available to current EY people.

By deciding what skills are needed, where to deploy resources, how to broaden people's skill base and how to support professionals through their working lives, EY people are placed at the center of the drive toward audit quality.

And we recognize that to be their best, EY people need support. Last year we started the Vitality program to help deliver that support. In a fast-changing environment, it becomes increasingly important to look after yourself to fully realize your potential.

With the EY Digital Audit now deployed globally, it is clear that skill needs have changed. Alongside the core accounting knowledge, what is needed are people with enquiring minds, good critical judgment, data science skills and the ability to work well with others as part of diverse teams. They also need good communication skills to be able to quickly explain complex concepts to clients and colleagues.

As business changes, audit teams must keep pace. Business is more fragmented, complex and dynamic, so we must be more agile. The companies EY teams work with are moving toward a more modern set of working practices, as we are. Flexible working patterns, continual learning and achieving a good work-life balance are now expected as standard.

We are applying a rigorous set of measurement tools to talent management. The workforce planning tool puts people management right at the heart of all our Assurance services. The suite of employee listening tools introduced across the organization give us a much clearer view of how our people are performing and what we can do to improve their working environment.

From wellbeing at work to acquiring the necessary experience to enhance their potential, we will always be a committed supporter of EY people.

Creating diverse teams

32.5%

of new Assurance partners in the global organization were female in 2019, compared with 31.9% in 2018.

49.0%

of EY auditors in FY19 were female, compared with 48.1% in FY18.

51.2%

of all those hired by EY in FY19 were female.

The issue of work-life balance is becoming increasingly important for EY people. Younger people are now far more focused on getting the balance right between their professional and personal lives. Alongside this, new entrants to the world of work are less likely to stay at the same organization for their entire careers. Boosting retention, therefore, now means focusing more on the journey than the destination.

This recognizes that, as the workforce becomes more diverse in terms of background, skill sets and education, aspirations also change. Having more specialists entering the organization challenges the idea of simply laying out a "path to partner."

New entrants to the workforce may have different career hopes, so they are being provided with the necessary tools and processes to manage their own progression. Audit professionals are driven by serving the public interest, but they also want to feel that their employer cares about their progress and job satisfaction. This more individualized career structure is vital in attracting new talent and in helping to develop and retain the existing workforce.

Mobility

People join EY for exceptional experiences, including geographical mobility. Mandatory firm rotation and an increased desire for variety and flexibility mean that it is now even more important to have the right people in the right place at the right time, and enough people with enough time to execute audit engagements.

To achieve this, the organization has a number of mobility programs that are designed to move people when required. For example, the Global Emerging Markets Mobility program involves six-month to three-year assignments for individuals from emerging markets. These individuals are seconded to mature markets, with the aim of providing knowledge transfer and returning necessary skills to their home markets.

Diversity and inclusiveness

The EY network has long been an enthusiastic advocate of diversity. But simply supporting diversity as a concept is not enough. A concerted effort has been made to build strong, diverse and inclusive teams – something that is especially

“

A concerted effort has been made to build strong, diverse and inclusive teams – something that is especially important in audit, where skepticism, challenge and critical thinking form the bedrock.

important in audit, where skepticism, challenge and critical thinking form the bedrock. Creating diverse teams fosters an inclusive work environment, develops more relevant insights and solidifies the organization's position as a market leader in this space.

There has been a focus on promoting gender diversity within audit teams over recent years. In 2019, 32.5% of new Assurance partners in the global organization were female, compared with 31.9% in 2018, and 49.0% of EY auditors in FY19 were female, compared with 48.1% in FY18.

Employees need to feel they are working in an organization that not only values them as individuals, but also values a diverse spectrum of backgrounds and thought. Fostering this sense of pride and belonging is critical to ensuring the EY network can attract the most talented individuals, as well as keeping them motivated and engaged.

As such, leaders across the business are expected to make this a priority, and it is now embedded as a key metric across all the organization's talent management programs.



Case study



Alex Han
Senior Manager
Philadelphia, US

Technology, people and culture

The EY Digital Audit has transformed the way my teams interact with clients and execute our audits. Driven by the capabilities of this technology, we are able to promote greater efficiencies in our workflows, improve communications with the client and increase the effectiveness of our audit procedures.

Enhanced effectiveness is driven by our transformed data analytics, which gives us the ability to analyze client data, ask better questions and execute more targeted audit procedures.

EY also helps me provide audit quality in countless other ways, including various continuing education opportunities and the forward-looking performance evaluation system. But, most importantly, the EY culture is the cornerstone that led us to where we are and will guide us to the vision that each and every one of us is striving toward.

Audit quality is a core value created by a combination of unique technology, culture and teaming. I strongly believe that the EY leadership empowers my teams to provide unparalleled audit quality, which results from interactions with companies that are risk-focused.

The partners I have worked for have embraced diversity of thought, encouraged entrepreneurial spirit and cultivated mentorship. At EY, we have the right technology and people and an empowering culture.

Awards

The EY network is committed to continually improving the working environment for all its people worldwide. As a result of these efforts, the organization and member firms regularly feature on rankings of "best places to work" around the world. Here are some examples of where it has featured:

- ▶ **DiversityInc Top Companies for Diversity Councils**
(2019) – ranked 1
- ▶ **DiversityInc Top Companies for Employee Resource Groups**
(2019) – ranked 1
- ▶ **Universum's Most Attractive Employer rankings – Business**
(2018) – ranked 3
- ▶ **Sunday Times 25 Best Big Companies to Work For**
(2019) – ranked 13
- ▶ **Fortune magazine "100 Best Companies to Work For"**
(2019) – included for the 21st consecutive year
- ▶ **Fortune magazine Change the World List**
(2019) – ranked 14 for EY Neurodiversity Centers of Excellence

EY was a Gold award winner in the 2019 Learning Elite Awards, which recognize the best companies for learning and development, and the EY network won 10 awards in the 2018 Brandon Hall Group Human Capital Management Awards, which recognize excellence in the learning industry.

“

Fostering a sense of pride and belonging is critical to ensuring the EY network can attract the most talented individuals, as well as keeping them motivated and engaged.



Audit technology and digital

A digitized audit from end to end

Supported by EY Canvas, a global audit platform, and aligned with the new Digital Global Audit Methodology, the EY Digital Audit focuses on four central components:

- ▶ **Connecting** teams and companies
- ▶ **Automating** audit processes and procedures
- ▶ **Analyzing** data, including with emerging technologies
- ▶ **Driving value** through the digital client experience

In this Transformative Age, new technologies are emerging at rapid speed, with advanced methods and techniques becoming available for businesses to use. Business models are changing, while, at the same time, new threats and risks are emerging.

This means that organizations are seeking to embrace the opportunities of change and identify associated risks. For every type of business, in every sector, the need to respond to change is now more urgent than ever.

For the audit profession, the challenges are clear:

- ▶ Stakeholders rightfully demand audits of the highest quality
- ▶ Expectations remain high regarding the scope and thoroughness of audits
- ▶ Organizations want audits to leverage their latest investments in systems, technology and data

- ▶ Auditors are required to communicate key (or critical) audit matters to provide greater transparency
- ▶ Companies expect auditors to ask meaningful and insightful questions about the data they audit

EY is meeting each challenge with a measured and innovative response.

EY Digital Audit

The EY Digital Audit has transformed the way that EY teams deliver the financial statement audit. It has become the standard for the new, data-first way of approaching the audit, combining cutting-edge digital tools, stakeholder focus and a commitment to high quality.

The EY Digital Audit:

- ▶ Connects more than 120,000 EY users across 150+ countries, and currently connects more than 200,000



client users at companies that EY member firms audit (with this number consistently increasing)

- ▶ Drives leading-edge data security
- ▶ Enables EY teams to manage more than 150,000 audits
- ▶ Links EY professionals and teams across PC, mobile and tablet devices

EY Canvas

EY Canvas, the organization's global audit platform, is the core of its auditor technology. Now in its fifth annual audit cycle, EY Canvas drives the delivery of high-quality audits, enabling EY teams to deliver:

- ▶ **One globally seamless audit**, carried out by teams linked through one global methodology and one global audit platform
- ▶ **Better risk identification and response**, allowing findings to be reported promptly
- ▶ **Centralized planning and monitoring** of the global audit, providing enhanced capability to the primary team
- ▶ **Quick customization** of the audit approach to make relevant changes across all geographies and to be responsive to the ever-evolving regulatory environment
- ▶ **Real-time monitoring** of the audit that can capture, flag and share global audit findings as they arise
- ▶ **Streamlined client communications** via an integrated online portal
- ▶ **Improved project management** and ability to monitor key milestones in the audit

EY Canvas Client Portal

EY Canvas Client Portal serves as the digital channel providing a direct connection for company management to monitor the status of audit requests and respond to queries from EY professionals.

It connects client users directly to audit teams and is the gateway to provide audit support information. It has been developed to help audited companies securely provide supporting audit evidence, thus reducing their administrative burden in supporting the audit and eliminating duplication and inefficiencies.

The portal provides a dashboard showing completion of audit requests that have been made to the company. At the same time, internal audit groups can provide audit evidence directly, significantly reducing the use of email communication.

EY Canvas Mobile Application Suite

A powerful set of three mobile applications – EY Canvas Engage, EY Canvas Inventory and EY Canvas Pulse – integrate directly with EY Canvas to streamline and enhance EY auditors' digital experiences and drive audit quality:

EY Canvas Engage helps teams view documents and sign off on audit evidence associated with tasks directly via a mobile device. This supports enhanced workflow automation. By linking directly into EY Canvas, the Engage app helps teams meet critical deadlines and keep the audit moving smoothly and efficiently.

EY Canvas Inventory has recently been updated to improve flexibility for audit teams when testing inventory counts, allowing them to record the counts through the app and upload them to EY Canvas immediately.

EY Canvas Pulse provides a valuable insight into audit engagement status, timelines and team performance, reducing the burden of administrative tasks and helping auditors to focus more on the audit itself. It provides real-time updates for both audit teams and audited organizations.

EY Canvas Dashboard

The EY Canvas Dashboard allows audit teams to carry out more of the statutory audit coordination using EY Canvas.

A secure, automated platform fully integrated with EY Canvas and designed for large multinational audits, the Dashboard enables EY teams and clients to monitor the status of global audit engagements and drive progress where action needs to be taken. It provides a global perspective and real-time view on the progress of audits

“

EY Canvas Client Portal has been developed to help audited companies securely provide supporting audit evidence.



The EY Canvas apps are available for computers and mobile devices.

and compliance – delivering confidence in reporting and identifying remediation for potential issues.

EY Smart Automation

EY Canvas now integrates audit automation at scale via EY Smart Automation, which enables audit procedures and processes to be automated from end to end.

EY Smart Automation is deployed through an automation hub integrated within the EY Canvas global audit platform, and uses advanced automation techniques to automate administrative and repetitive tasks, including those that were traditionally executed manually by client teams in support of the audit. This, in turn, helps the auditors to focus on areas requiring their professional judgment and insight.

EY Helix

EY Helix is a global library of data analyzers that EY audit professionals around the world use to develop audit evidence in support of conclusions by embedding analytics in every significant aspect of the audit. Rather than testing smaller samples, auditors can now capture, transform and

analyze larger populations of structured and unstructured data.

The EY Helix data analyzer library, including the General Ledger Analyzer, now processes more than 400 billion lines of client financial data each year. It is in use across more than 150 countries.

EY Helix gives audit teams the ability to track and gather a wider range of data as the audit progresses. Having done that, they can then determine where delays are occurring and why, and what actions to take.

WAMapps

WAMapps is a single, secure reporting and data analytics platform custom-built to address the specific data needs for fund audits performed in the Wealth & Asset Management (WAM) sector. As part of the EY Digital Audit, WAMapps captures data digitally and securely from multiple client sources, allowing EY auditors to take in a greater volume of data at a faster pace.

The platform repurposes data into a standard format that increases clarity and consistency, therefore making

it easier to analyze more effectively. WAMapps also layers into the assessment external market data to help EY auditors better assess investment performance and portfolio valuation. This, combined with the automation of certain aspects of the audit process, improves quality and consistency while providing deeper client insights.

WAMapps enables greater collaboration between EY auditors, their clients and their clients' administrators. With the ability to see the right picture, EY auditors can focus on a broader view of audit risks, which in turn enables them to be more responsive and interactive.

EY Atlas

EY Atlas is a market-leading global accounting and financial reporting research platform, linking EY audit teams to the most relevant and up-to-date accounting, auditing and industry information, including external standards, interpretations and thought leadership. EY Atlas enables high-quality audits by providing audit teams with faster, better and more relevant research and technical data directly to their laptops. It has also

Viewpoint



Hermann Sidhu
EY Global Assurance
Digital Leader

In the past five years, the Assurance service line has been undergoing unprecedented transformation. This has occurred in tandem with the changes driven by companies that are increasingly leveraging new technology and data capabilities.

The EY Digital Audit is the result of significant investment over this half-decade, combining leading-

edge tools with smart deployment. It is the profession's first connected, data-driven audit. The guiding principles of the EY Digital Audit – accessibility, transparency and visibility – are central to our globally connected and integrated approach.

In the same way that organizations are investing in systems to promote connectivity and collaboration, so are we, too, with the EY Digital Audit.

edge tools with smart deployment. It is the profession's first connected, data-driven audit. The guiding principles of the EY Digital Audit – accessibility, transparency and visibility – are central to our globally connected and integrated approach.

As companies generate more and more data, the role of the EY auditor is changing. This growing volume of information is being used to deliver higher-quality audits and putting greater emphasis on risk identification and business insight.

By harnessing the connectivity and insight enhanced by technology, stakeholders are provided with greater confidence in the financial reporting of the companies audited. Company management and finance teams can experience a higher-quality audit, and their audit committees can benefit from greater risk insights and new perspectives.

More than a transformation in technology, this is also a transformation in how auditors do their work. It improves connectivity, uses automation to help increase time spent focusing on areas requiring judgment, and helps improve analysis and insight.

The EY Digital Audit is no longer an aspiration; it is a reality. It is also at the heart of the EY purpose of building a better working world through inspiring confidence and trust to help a complex world to work.



been optimized for use on smartphone and tablet devices to provide auditors with an integrated, consistent, easy-to-use way to find information when they are on the move. EY Atlas Client Edition is a subscription-based service for audited organizations, accessible via the EY Canvas Client Portal.

EY's audit technology moves to the cloud

EY Canvas and EY Helix are now joining EY Atlas in moving to the cloud – a transition that provides an advanced infrastructure that allows EY technology teams to develop, manage and deploy the EY Digital Audit in an EY-isolated virtual private datacenter in the cloud. By leveraging cloud technology, EY teams further enhance the global capabilities of the EY Digital Audit by:

- ▶ Embedding advanced security measures into the existing data security architecture
- ▶ Boosting the stability of the platforms and tools, facilitating accessibility and continuity
- ▶ Accelerating the speed and scale at which teams deploy system upgrades and new technologies

Security

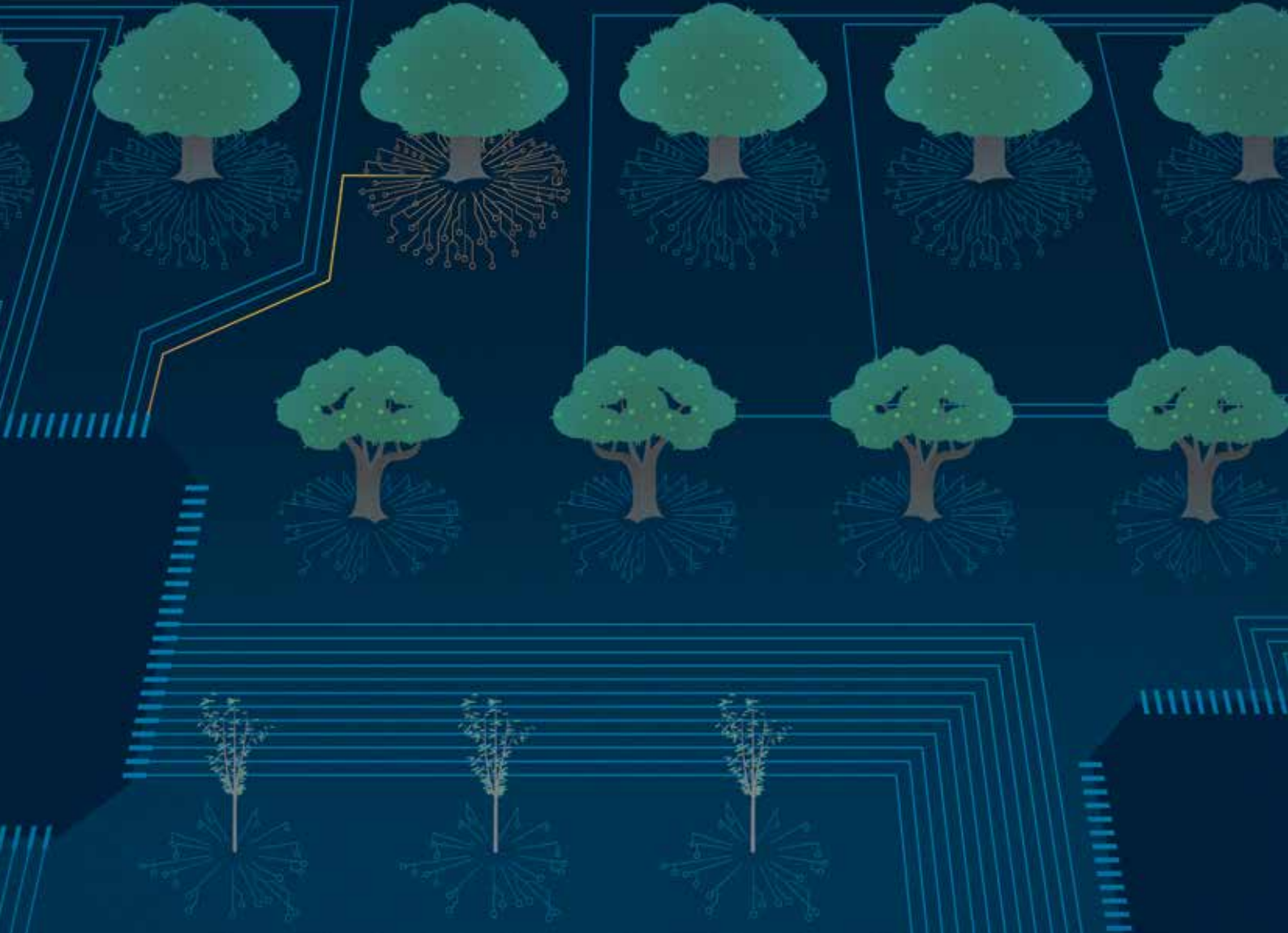
The security of EY platforms, applications and data is a critical component of the EY Digital Audit. Multi-layered security includes controls over user authentication and data access, encryption for both in-transit data and at-rest data, and continuous monitoring of cyber threats by a 24/7 Cybersecurity Center. EY systems have also been designed to comply with data privacy regulations around the globe.

“

EY Helix gives audit teams the ability to track and gather a wider range of data as the audit progresses.



The EY Helix data analyzer library processes more than 400 billion lines of client financial data each year.



Simplification and innovation

“

In the EY Digital Audit, simplification and innovation go hand in hand.

Auditing is – and has always been – a complex profession.

As the processes and systems used by organizations continue to transform in the digital age, new professional standards are emerging. In parallel, regulatory oversight is expanding as well.

As part of EY’s commitment to quality, the audit is evolving to respond to this complexity, by increasing digitization, centralization and standardization of audit processes, effectively enabling EY auditors to gain better information and insights.

In the EY Digital Audit, simplification and innovation go hand in hand, with one leading to the other as more effective ways of working are developed through audit technology and the adoption of a new,

data-driven audit approach. Bigger and better data are combined with innovative ideas, resulting in simplified processes and an opportunity to examine work through a more purposeful lens. This enables a greater focus on risk, and, in return, an increase in audit quality.

Data: the heart of the EY Digital Audit methodology

Beginning in 2020, the Global Audit Methodology (GAM) used by EY auditors to interpret and apply international and domestic auditing standards will be transformed with a new approach that puts data at the heart of the audit.

Known as Digital GAM, the new methodology facilitates the analysis of full populations of an organization’s data to produce a fuller picture of the business, driving higher quality through a data-driven audit approach.

Digital GAM enhances and often replaces the traditional audit testing approach with new, risk-based, technology-enabled techniques that simplify and refine the EY auditor's focus on identification of and response to relevant risk.

In turn, EY auditors can analyze whole populations of an organization's data from multiple perspectives, building a body of evidence and producing a deeper view into the operational environment.

This view enables EY auditors to ask better questions and, as a result, provide stakeholders with better, sharper insights.

How it works

Digital GAM has been designed with input from various leaders and individuals serving on accounts from around the globe with deep experience utilizing EY Helix analyzers and analytic programs. It is in effect the codification of the experiences and approaches that comprise the EY Digital Audit.

Developed in accordance with professional standards and written to consider the evolution of the audit profession as well as internal and external inspection results, the modified methodology focuses on simplifying tasks and improving linkage from one audit procedure to the next by leveraging full populations of client data.

Powered by EY's digital audit technology, automated techniques are embedded in phases of the audit, analyzing information across an organization's "business cycle," or the flow of financial activity that results as an entity operates its business.

The correlations and relationships between different sets of data throughout the business cycle demonstrate how the entity has recorded the transactions and help EY auditors better identify areas of risk and how to respond to those risks.

Moreover, Digital GAM is dynamic and adaptive, with the ability for customization according to the type, size and location of an audit, configuring the requirements of relevant auditing standards and guidance and providing support through on-demand tips and examples.

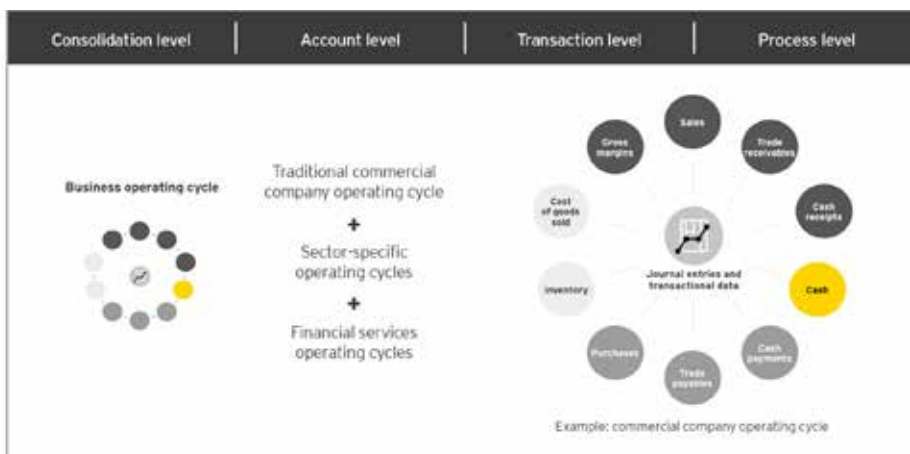
This means that with Digital GAM, all components of the EY Digital Audit come together under a streamlined, data-first approach applied across the complete audit cycle, which will enhance how EY teams work.

Digital GAM requires a broader change in mindset and approach. Some changes are tactical, such as new audit tasks, refocused approaches to journal entry testing and the online availability of standard audit forms, templates and checklists. Other changes, however, are more strategic and require a deeper change in behavior and overall approach, such as enhanced mentorship, which will enhance quality and professional skepticism.

While Digital GAM simplifies the global approach to auditing an organization's data, other internal EY programs are under way to simplify the audit through visual interpretations of data. One new program being piloted across the globe turns a written description of a company's internal controls into a pictorial depiction based on a model using flowcharts. This allows

“

With Digital GAM, all components of the EY Digital Audit come together under a streamlined, data-first approach applied across the complete audit cycle.



Through Digital GAM, EY data analyzers help EY auditors understand the financial activities and flows of transactions across the business operating cycle.

“

As a profession,
auditors must keep
questioning,
analyzing and
evaluating data
from every
perspective.

engagement teams to better identify risks and design procedures to address those risks.

Digital GAM in 2020

Piloted with a small group of audit teams around the world in 2019, Digital GAM will be progressively rolled out across EY audit practices, globally, in 2020. As part of the phased rollout of the new methodology, the EY network performed extensive research and gathered lessons learned from pilot teams to strengthen and improve the analysis and application of data end to end in Digital GAM.

In addition to facilitated learning groups and on-demand training, Digital GAM implementation will also be supported by a global network of digital “coaches” tasked with sharing leading practices and collecting feedback for further methodology enhancements.

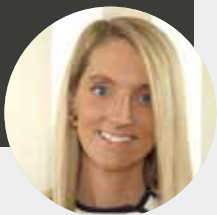
Emerging technologies

Emerging technologies are already having a significant influence on the audit. Whether it’s embedding AI into data analytics tools, driving efficiency with robotic process automation (RPA) or using visualization to enhance audit quality, innovative new tools are being used in intelligent and useful ways.

The appropriate use of these new tools will enable the delivery of high-quality audits, and streamline information with the organizations audited at every stage of the process.

The EY Digital Audit has been vital in harnessing these disruptive technologies. As a profession, auditors must keep questioning, analyzing and evaluating data from every perspective. Automation may relieve auditors of many time-consuming administrative or repetitive tasks, but trust

Case study



Tara Dent
Associate Partner
Ernst & Young
Melbourne, Australia

Challenging the status quo

Audit quality is about understanding the why, what and how of everything we do. Personally, I thrive on challenging the status quo and identifying ways for continuous improvement, and these are my key values in driving audit quality.

This means living and breathing the right behaviors and values, leading by example and setting the right tone from the top. Ensuring that I embed quality objectives as my number-one

priority helps me to lead high-performing teams and deliver high-quality initiatives consistently and with purpose.

I have had broad involvement in supporting and improving audit quality. One of my most significant contributions was to the design, development, implementation and enablement of EY Canvas. When it was first designed, the vision was to drive better quality, better project management, simplification and enhanced collaboration with the companies we audit. That vision has grown. EY Canvas is now the engine that powers the EY Digital Audit, with better connectivity through the EY Canvas Client Portal, strong integration with analytics and Digital GAM, and greater innovation through EY Smart Automation.

I’ve also had significant involvement in the implementation of the Milestones program and EY Canvas Client Portal and creating an Asia-Pacific initiative called Getting Ahead of the Curve, which enables earlier, better planning and moving work

forward out of busy periods. Improved project management, combined with EY Digital Audit technology, has delivered a better experience for teams and for the companies audited.

It also enhances quality, enabling teams to do the right thing, at the right time, with the right people in the right place. Using Milestones and EY Canvas Client Portal functionality has streamlined administration, improved project and client management, and has helped teams to manage earlier planning and executive review.

In my current role, I lead the network activities work-stream of the ISQM 1 project. ISQM 1 involves a shift from a focus on individual engagement inspections to one based on the system of quality management. At the heart of ISQM 1 is a requirement to define a proactive, risk-based approach to quality management. ISQM 1 will have a significant impact on audit quality. An effective and holistic system of quality management provides the foundation on which Sustainable Audit Quality is executed. It provides an opportunity to improve every process, and to align, challenge, synergize and integrate processes across functions.

There will also be opportunities for global consistency through standardization and simplification of businesses processes. To simplify a complex process takes a great deal of effort, but this is crucial in meeting quality objectives. Continued standardization of processes will enable the EY organization to provide globally consistent, high-quality information about the system of quality management to stakeholders.

Viewpoint

A time of change



Jeanne Boillet
EY Global Assurance
Innovation Leader

If the past two years have shown us anything, it is that the pace of change is not slowing. In this dynamic working world, companies are harnessing emerging technologies in their efforts to adapt and grow.

This is the same for EY. Stakeholders expect us to deploy the latest technology to better understand audited businesses and the risks they face. That's why EY teams are

leveraging emerging technologies, including blockchain, AI and more, as part of the connected, data-driven audit.

And that data represents the next critical juncture in digital transformation. We are working on ways to harness data,

not only to improve internal processes, but also to provide audited companies with the insights that can underpin improved performance.

By combining the different forces impacting finance and audit, as well as the opportunities offered by disruptive technologies, EY teams are making the audit process more effective throughout each stage.

As we harness these disruptive technologies, as a profession, EY auditors continue to do what they do best: questioning, analyzing and evaluating data from every perspective.

Automation may relieve us of many repetitive tasks, but trust in the digital age is still developed through human decisions, and the responsibility to ask the basic, fundamental questions remains unchanged.

in the digital age is still developed through human decisions, and the responsibility to ask the right questions remains unchanged.

AI

AI is an increasingly important tool in the delivery of a high-quality audit. A range of tools has been developed that use AI, such as Document Intelligence for Contract Review, which enables audit teams to review business documents more effectively by leveraging machine learning technologies.

On lease agreements, for example, EY Document Intelligence for Contract Review can accurately extract information such as commencement date and lease amount. It identifies the clauses most relevant to each item. The EY professional then evaluates the most relevant values that influence audit judgements. Over time, the AI in the tool continues to learn from these interactions to become more effective. The tool can recognize different data types: amounts, dates, percentages and many more.

The benefits include improved speed and accuracy of reading and interpreting contracts. It is estimated that the time taken to review documents is decreased by 60-80%, allowing audit teams to focus

on judgments, higher-value activities and relationships with key stakeholders.

Blockchain

The EY Blockchain Analyzer is a suite of blockchain audit technologies that enhances the ability to perform an in-depth review of cryptocurrency (and digital assets at large) business transactions. The technology supports EY teams as they perform audits for companies using a range of cryptocurrencies.

It is designed to enable audit teams to gather an organization's entire transaction data from multiple blockchain ledgers. Auditors can then perform an analysis, reconciling and identifying transaction outliers. The technology supports the testing of cryptocurrencies including BitCoin, Ether, BitCoin Cash, LiteCoin, and a number of other crypto-assets managed or traded by exchanges or asset management firms.

In April 2019, the second generation of the EY Blockchain Analyzer was announced. This included developments that supported new cryptocurrencies on the platform and added functionality relevant to private and public blockchains. The Analyzer can now be used for multiple purposes such as audit, tax and transaction monitoring.

“

The EY Blockchain Analyzer enhances the ability to perform an in-depth review of cryptocurrency business transactions.

Area perspective



John King
EY Americas Assurance Leader

Our commitment to audit quality is at the heart of everything we do. It is my top priority and the top priority of the 20,000 EY audit professionals working across the Americas.

A critical driver of audit quality is our use of technology to streamline processes, improve communications and digitalize audit procedures. The goal is to make every EY audit a data-driven audit.

This past year, more than 70% of the audit engagements in the Americas used the RPA-based General Ledger Analyzer. By leveraging full data sets, instead of statistical sampling, teams can better assess risks during the planning stage of an audit and identify transactions for further evaluation. EY teams are able to complete audit procedures with a higher degree of certainty and build on that knowledge to provide boards and C-suite with insight into business risks.

“

EY professionals use a structured approach that visualizes processes and risks as part of audit planning.

To empower EY professionals to deliver audit quality, we are committed to building digital capability and strengthening the digital mindset. More than 400 EY digital coaches – seniors, managers and senior managers who possess both a passion for data analytics and deep auditing expertise – are helping EY teams to capture and analyze data. The coaches operate in close collaboration with the Quality Network, which advises and supports auditors in adopting new accounting standards and applying best practices.

To complement our expanding digital capabilities, we are driving a greater understanding of key business processes and controls. At the outset, EY professionals use a structured approach that visualizes processes and risks as part of audit planning. Recent inspections have shown a positive trend in the reduction of findings in areas such as review controls, information provided by the entity and accounting estimates. Much of this progress can be attributed to the enhanced rigor and analytical mindset we are applying to risk assessment and audit planning.

EY teams also are benefiting – particularly in the US – from the external perspective provided by the Independent Audit Quality Committee (IAQC). The IAQC was formed in 2018 and advises EY US senior leadership on the many issues that affect audit quality.

The IAQC comprises three independent leaders with diverse and highly relevant experience, and we are already benefitting from their counsel. Their contribution complements the important work of the INEs on the EY Global Governance Council.

Ultimately, however, the ability to deliver Sustainable Audit Quality rests with EY people. We proactively invest in EY professionals and tools to inspire and help EY people deliver at the highest levels. This involves: building transformative leaders; encouraging diversity and inclusiveness; recognizing and rewarding teams and individuals for their commitment to quality; fostering wellbeing; embracing change; sustaining a culture built on integrity; and creating the appropriate tone from the top and an environment where we are all proud to serve the public interest as auditors.



Edward Ho
EY Asia-Pacific Assurance Leader

Audit quality is my number one priority in Asia-Pacific. It is so important that in July 2018 I asked the then Deputy Area Assurance leader, Jon Pye, to become the Quality Enablement Leader for the Area.

The appointment of Jon to this role symbolized my commitment to improving audit quality. At the same time, greater emphasis was placed on SAQ initiatives including: Milestones; EY Canvas Client Portal; Key Findings Review; the Personal Workload Tool; and Purpose-Led Outcome Thinking (PLOT).

EY analysis shows that where engagement teams embrace both Milestones monitoring and the EY Canvas Client Portal, performance is significantly enhanced. We have therefore encouraged our coordinators to spend more time coaching engagement teams on how to achieve the milestones.

Key Findings Reviews, involving the analysis of audit data to improve performance, have been significantly expanded across the Area. A total of 650 reviews were completed in our financial year ending 30 June 2019, compared with 405 reviews in the preceding year.

A pictorial approach to understanding a company's business flows and processes has also been deployed during 2018 and 2019. This has received very positive feedback from both engagement teams and audited companies.

Workload is being addressed to help achieve an appropriate work-life balance. Starting with partners, a Personal Workload Tool was



“

We have developed Partner Quality Events to reinforce the importance of appropriate behaviors. To date, more than 90% of Asia-Pacific partners have attended one of these.

piloted in Oceania in December 2018, with full deployment across the Area in 2019. The tool assigns the right people to the right jobs, and assesses whether there is enough time to deliver high-quality audits.

It is also important for auditors to fully understand why they have to undertake certain tasks, and PLOT helps them to do this. It has been implemented across Asia-Pacific and has already contributed to a stronger sense of purpose.

Alongside the six SAQ initiatives, we have developed four-hour Partner Quality Events where we reinforce the importance of appropriate behaviors and approaches. To date, more than 90% of partners in Asia-Pacific have attended one of these events.

A similar approach has been taken for non-partners, with “Back to Basics” sessions offering refreshers on issues that have been highlighted by internal inspections. More than half of the managers and senior managers in the Area have attended these sessions.

Jon and I will continue to support these events and reinforce the tone from the top, so that audit quality remains the number one priority.



Jean-Yves Jégourel
EY EMEIA Assurance Leader

I continue to emphasize the importance of SAQ and the goal that EY should have the highest-quality audits in the profession. This commitment is shared by each leader across the 10 regions and 97 countries that comprise the EMEIA Area.

The right frameworks are in place, there is a strong network of Quality Enablement Leaders and an influential Audit Quality Committee. Regular “Quality Days” – where EY professionals in a particular region discuss audit quality with the local regulator – help to reinforce the message and demonstrate strong leadership.

Improved project management has also been a key factor. The use of Milestones and the EY Canvas Client Portal have simultaneously improved audit quality and driven exceptional client service.

“

Regular “Quality Days” help to reinforce the message and demonstrate strong leadership.

Meanwhile, newer initiatives such as PLOT and the Personal Workload Tool for partners and associate partners have been embraced.

Progress on a technology roadmap remains a priority, with digital leaders now in place in every EMEIA region. The aim is to ensure digital activities are consistent and collaborative, while reducing duplication.

Underpinning this is the EY Digital Audit’s move to the cloud, meaning advanced security, stability and capability, supporting EY teams’ commitment to SAQ and helping deliver greater transparency and accountability.

High levels of audit quality are both a professional and a commercial imperative at a time when the audit profession is under greater scrutiny than ever before. Audit committee chairs continue to be focused on the quality performance of audit providers, and the level of due diligence carried out by companies considering an EY member firm as their auditor has increased significantly.

Good progress has been made, but better consistency of high-quality execution is still needed. This is why I welcome the introduction of ISQM 1, which brings an increased concentration on audit firms’ quality control systems.

ISQM 1 has an anticipated effective start date of December 2021, but preparations have already begun. It is a huge opportunity and will be beneficial in embedding stronger quality controls into processes and systems.

Results from the latest survey of EY auditors across EMEIA, conducted in June 2019, showed that audit quality was a high individual priority and that the tone from the top was appropriate. However, it is clear that there is more work to do on managing workloads, providing timely feedback and using project management more frequently.

These issues will be prioritized in the year ahead. It is vital that the momentum is maintained and high levels of audit quality remain of paramount importance.



Enablement and quality support

“

Through the use of Milestones, there has been significant improvement in audit quality.

Across the EY network, there are systems and structures in place to help analyze audit quality and improve working practices, skill sets and resource levels where necessary. To deliver high quality, it is important to support audit teams, who often work in stressful and demanding environments. It is equally crucial to monitor audit quality and engage in open discussions when challenges arise.

Quality Enablement Leaders

The EY Quality Enablement Leaders (QEL) network is a group of approximately 200 senior Assurance leaders who take action to drive audit quality by providing hands-on support to engagement teams. They are based in every region, and increasingly at different locations within each region.

Their responsibilities include: coaching teams; supporting internal and external inspections; evaluating significant audit deficiencies through root cause analysis; looking at resourcing needs for changes in engagements dynamics; and helping provide

additional support to audit teams due to changes in demands on engagements.

Using EY Canvas and Milestones, the QELs are now able to build a picture of audit quality performance in real time. This, in turn, gives greater clarity over where resources should be deployed to support audit teams and the companies they are auditing.

Professional Practice

The EY Professional Practice group has a central role in developing, monitoring and enhancing the quality of Assurance practices. Professional Practice delivers practical insight and thought leadership on accounting, auditing, financial reporting, regulatory matters and other technical and risk matters to audit teams, the entities they audit and other stakeholders.

Their role has been enhanced by the development of new tools that deliver levels of granularity and focus that were previously beyond the reach of the typical audit team.



In addition, Professional Practice monitors audit quality and risks through internal inspections processes, including Audit Quality Reviews (AQRs).

Root cause analysis

The EY network uses a range of tools to gain a deeper understanding of the factors that drive inspection results and to avoid any recurring issues. Around 15,000 professional hours are devoted globally to root cause analysis each year. It is a central part of the EY quality improvement framework, providing in-depth assessment of the root causes that underlie an audit's positive or negative inspection outcome.

The organization then investigates the findings in detail and undertakes correlation analysis. Combining all this research enables a better understanding of the drivers behind both positive and negative inspection outcomes, making it possible to take remedial action where necessary. This has allowed EY teams to focus on key behaviors that drive positive and high-quality results, a process that is fundamental and foundational to continuous improvement.

Milestones

Underscoring the market-leading digital audit technology is a keen focus on project management, powered by Milestones in the global audit platform, EY Canvas. Facilitated through dashboards in EY Canvas and the EY Canvas Reporting Hub, Milestones breaks the audit cycle down into specific tasks, with dates and steps designed to help achieve timely completion and appropriate supervision and review.

Milestones combines many of the key elements of the audit quality framework: it allows for better on-the-job coaching, while minimizing the time taken between work being completed and reviewed – helping to keep the audit on track throughout the year by adding flexibility and transparency into the process. This, in turn, allows teams to be more proactive and forward-thinking, and to better focus on year-end issues.

Through the use of Milestones, there has been significant improvement in audit quality. When it is used in conjunction with EY Canvas Client Portal to capture and record the receipt of evidence and other business communications from companies under audit, in real-time, teams see an even greater improvement in their overall audit quality.

Coaching

EY teams are supported by a variety of coaching programs to help them with the more challenging areas of the audit. Coaching is provided through Key Findings Reviews (KFRs), the AQR program and other initiatives.

EY provides on-the-ground coaching through the QEL network. The network meets with teams to help with specific areas, ensuring that enablement and mentorship occur on various accounting and auditing topics.

It is only possible to improve the people and processes that contribute to audit quality if there is an appropriate level and scope of information with which to make an assessment. Through internal KFRs, the EY quality network collects and analyzes data and performance metrics from audits, with the aim of improving performance.

KFRs are focused on areas of high findings from internal and external inspection activity. Updated routinely to consider emerging issues, KFRs consider the engagement's areas of risk, given its profile, such as multi-location scoping, revenue and receivables, and inventory. Ultimately, the objective is to build a continuous loop of improvement.

The KFR program harnesses the power of the data collected. By examining layers of detail and complexity, KFRs also help to address substantive issues. These reviews make it possible to identify quickly any areas where improvement is needed.

Linking KFRs with people development empowers auditors to test their judgment in constructive and useful ways. As part of that, the EY network commissioned a series of short video tutorials under the banner, *Can You Say Yes?* The videos aim to promote a curious mindset, and they encourage auditors to ask themselves the right questions. By doing that, they are more likely to bring the appropriate levels of skepticism and critical thinking to the audit – qualities that are enhanced by technology but never replaced.

Audit quality indicators

The EY network has developed audit quality indicators (AQIs) that help give insight on where it may be necessary to intervene if quality appears to be short of expectations.

“

EY teams are supported by a variety of coaching programs to help them with the more challenging areas of the audit.

Viewpoint



Jay Paulson

EY Global Quality
Enablement Leader and
Chairman of the Global
Audit Quality Committee

regulators or the way we develop and support EY people, that passion shows through in everything we do.

Quality is demanded at all levels of the organization. That

Passion, pride and purpose

High-quality audits help to create trust and confidence in the capital markets. Our role as auditors is vital in giving shareholders, regulators and the wider community that confidence.

It is our aim to bring a passionate commitment to quality and our role at all times, and, in doing so, build a better working world. Whether that is through delivering work for the companies EY member firms audit, driving long-term value for investors, interaction with

means that, from the top down, EY people hold ourselves and each other accountable; demonstrate what needs to be done to execute a high-quality audit; understand applicable professional standards; plan the work and are vigilant in assessing progress during the audit; appropriately document the work; and, critically, provide the necessary coaching, supervision and review. Our pride in the work we do is well established, and it sharpens the edge of our passion to improve.

SAQ continues to be all-encompassing and relies on the determination to embed critical thinking in EY teams at all stages of the audit process. It demands an understanding of our purpose as auditors, deploying and developing the latest technologies, and it prioritizes understanding where we are excelling and where there is a need to focus resources.

It has been good to reflect on the work that has been carried out to get to this point, but we are not finished. We will always have a continuous improvement mindset. Stakeholders and EY people alike are benefiting from the quality culture we have instilled.

Examples of these indicators include:

- ▶ External inspection results
- ▶ Internal inspection results
- ▶ Milestone performance
- ▶ People surveys
- ▶ Staff retention rates

Rate My Engagement

Rate My Engagement (RME) was introduced to give deeper insight into individual engagements. The RME tool has been developed to provide information in four areas of an engagement experience (communication, environment, flexibility and team culture). The survey tool helps team members to provide feedback anonymously about these key areas, generating a report that captures ratings and feedback for each question.

The report provides average team score, low and high scores and benchmarks for each question. Teams are then able to discuss the report and develop action plans focusing on areas of improvement, as well as identify and reinforce areas that are working successfully. RME also provides insights to regional leadership on the engagement experience for audit teams, common practices and areas of concern.

What You Do Matters

To embed an understanding of serving the public interest and ethical conduct,

EY people must be fully engaged. Clear and open communication supports and encourages collaboration and constructive challenge, reinforcing the need to consult with colleagues on areas of concern.

When complex questions of ethics, independence, regulation and client engagement arise, it is vital to do the right thing. What You Do Matters is an SAQ initiative that supports this process. It is dedicated to helping engagement teams maintain their role in supporting the public interest and delivering high-quality audits.

The What You Do Matters portal provides materials that teams can work through, and identifies the behaviors most appropriate when carrying out a quality audit: serving the public interest; acting with trust and integrity; maintaining a curious and questioning mindset; and high-performance teaming.

ISQM 1

In February 2019, the International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) released an exposure draft that proposes significant changes to the way professional accountancy firms manage quality. The International Standard on Quality Management 1 (ISQM 1) will replace the current International

Standard on Quality Control 1 (ISQC 1), and take a more proactive and risk-based approach.

ISQM 1 is expected to require firms to design, implement, monitor and assess the overall system of quality management (SQM) that provides reasonable assurance a firm will meet its quality objectives. The proposed standard includes more robust requirements for the governance, leadership and culture of an audit firm and a risk assessment process that evaluates risks to achieving quality objectives and identification of controls that address those risks. It will involve more extensive monitoring of the SQM to evaluate effectiveness and to identify deficiencies that require corrective actions.

While the anticipated effective date of the standard is December 2021, EY has already taken many steps to improve its SQM. An effective SQM is the foundation for all EY's quality initiatives, and will enhance quality and operating effectiveness. EY's approach is to implement an SQM that is consistently applied across the entire network of member firms. This is especially important in a global economy where many audits involve the use of other EY member firms. A globally consistent SQM helps ensure audit quality and consistent execution.



Accountability

“

The organization has embedded a culture of accountability at all levels of the audit process — a culture of doing the right thing.

With the accounting profession under more scrutiny than ever before, EY has a duty, in serving the public interest, to help its people take responsibility for performing quality work at all times.

To achieve and sustain this, the organization has embedded a culture of accountability at all levels of the audit process – a culture of doing the right thing. This means that partners, senior managers, managers and the rest of their teams are expected to maximize use of the digital technology, and to be driven by the EY quality agenda in everything they do.

Measuring audit quality

While the measurement of audit quality is subjective to a certain extent, it can also be assessed using objective measures. These measures include inspection results – both from external and internal inspections – and the results of coaching activities, performance in

terms of the timeliness of the audit, and the competencies and experience of EY audit teams.

Quality is a reflection of the EY network’s responsibility for building trust and confidence in capital markets and serving the public interest at the highest possible level. As such, performance on quality is measured wherever possible, enabling the organization to analyze any quality challenges and take corrective action.

In response to the vast digital transformation taking place worldwide, organizations and their audit committees see quality as a key factor when choosing an auditor. Tenders require evidence of quality levels, and stakeholders are specifically hiring or not hiring because of quality considerations.

The primary driver for the EY SAQ program is professional duty and pride; every auditor wants to deliver the highest

quality. In addition, the focus on quality from various stakeholders is increasing. The systems of accountability established by the organization are helping to achieve this goal.

External inspection results

In 2015, the International Forum of Independent Audit Regulators (IFIAR) issued a challenge to the global audit networks. It called on them to achieve a 25% reduction in inspection findings by 2019 for listed public interest entities. The EY network achieved this goal in 2019.

Internal inspection results

Internal inspections are performed on engagements each year. EY leadership conducts the annual AQR program as an important element of assessing the system of quality control at the member firm, regional and global levels.

The reviewed engagements are selected according to a range of risks, including considerations of audits that are large,

complex or of significant public interest. The AQR program includes detailed, risk-focused reviews covering a large sample of listed and non-listed audit engagements to measure compliance with internal policies, procedures and methodology, and relevant standards and regulatory requirements.

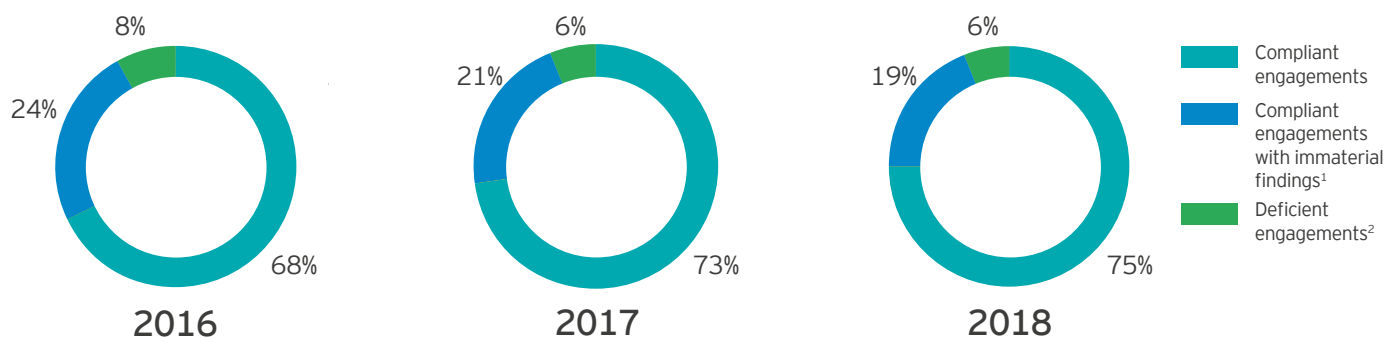
Leading the inspection process, AQR reviewers and team leaders are selected for their knowledge and professional competence in accounting and auditing, as well as their industry specialization. They often work on the Global AQR program for a number of years and are highly skilled in all technical aspects of the audit. Team leaders and reviewers are assigned to inspections outside of their home locations and are independent of the audit teams reviewed.

The results of the AQR process are summarized globally (including for Areas and Regions), along with any key areas where the results tell us that continued improvements are required. Results for

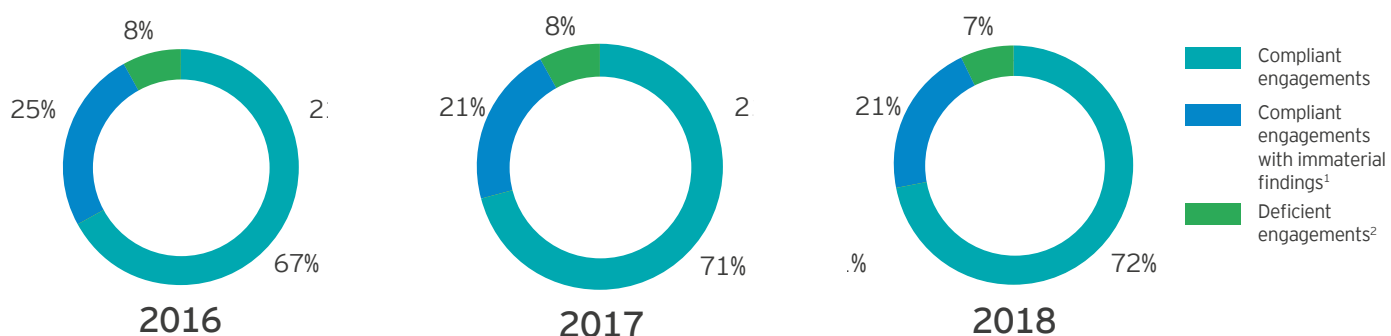
“

In 2015, IFIAR challenged the global audit networks to achieve a 25% reduction in inspection findings. The EY network achieved this goal in 2019.

Internal inspection results of audits in IFIAR-regulated countries



Internal inspection results of all audits



¹ Such findings may result in the need for additional audit procedures or documentation. However, given their nature, these matters would not be expected to have a significant impact on the overall audit conclusion.

² Findings in procedures or documentation that are material to the financial statements or auditor's reports, or were not performed in accordance with EY policies.



the internal inspections in 2016, 2017 and 2018 are set out below.

Reward and recognition

The EY organization's commitment to audit quality is fulfilled for stakeholders by the work that audit teams do each day. The performance of Assurance leaders is measured and rewarded with this in mind. Quality is a significant factor in an Assurance leader's overall evaluation.

Partners' performance is measured against an array of criteria, ranging from their baseline compliance with Assurance and risk management policies and attendance at mandatory training events, to the ways in which they set the "tone at the top" for their teams by fully embracing SAQ initiatives and, ultimately, improving their engagements' external inspection results.

The organization has also established an Accountability Framework for evaluating the leaders who are responsible for audit within the global EY regions, so they can be assessed in a consistent manner and rewarded based on quality. This creates both global and local accountability in the framework for audit quality.

Remediation Task Forces

Achieving Sustainable Audit Quality is about more than celebrating and highlighting where things go right. It also requires a single-minded commitment to recognizing and addressing where performance needs to improve. Performance cannot improve unless gaps are uncovered and these gaps are used to drive learning and improvement.

The organization's inspection program is continually updated to the highest standards. Once inspections are completed, and root cause analysis has been undertaken, Remediation Task Forces – teams of operations specialists, professional practice personnel and Assurance and quality leaders – are deployed to address issues that may remain. They are drawn from a range of disciplines, with each skill set mapping onto the task at hand.

The Task Forces are then able to feed back into a remediation strategy that sets out the continuous improvement strategy related to the findings and root causes.

Global Audit Quality Committee

The EY Global Audit Quality Committee (GAQC) is an important element of the culture of continuous improvement. The GAQC comprises senior leaders with extensive, diverse and highly relevant experience. It advises EY senior leadership on the many aspects of the organization's business, operations, culture, talent strategy, governance and risk management that affect audit quality.

The committee was formed to develop and share innovative and game-changing ideas and approaches to delivering quality audits. It is the central repository for learning and feedback, and serves as the basis for new AQIs and other forms of quality monitoring that feed into the continuous improvement cycle.

Working with regulators

The role of auditors is to carry out the very highest quality work in accordance with the guidelines and standards set by independent regulators across the world. These bodies expect auditors to go beyond the minimum and set new standards for quality and accountability.

The EY network engages in an ongoing dialogue with IFIAR in which integrity and quality are at the top of the agenda. To facilitate this dialogue, the EY IFIAR subcommittee meets monthly, bringing together leading practices and current developments on audit quality from the 10 countries that are members of the IFIAR Global Audit Quality Working Group (Australia, Canada, France, Germany, Japan, the Netherlands, Singapore, Switzerland, the UK and the US) in a constructive and transparent way.

Continuous improvement

The EY network is committed to continuous improvement, and provides an environment in which auditors can thrive. This means recruiting, developing and retaining the right people, embracing innovation, encouraging simplification and closely monitoring everything that audit teams do.

The aim is to exceed regulatory benchmarks and produce audits of the highest quality. Continuous improvement is critical to the way the EY organization operates, and quality is the key to its culture.

“

Continuous improvement is critical to the way the EY organization operates, and quality is the key to its culture.

About EY

EY is a global leader in assurance, tax, transaction and advisory services. The insights and quality services we deliver help build trust and confidence in the capital markets and in economies the world over. We develop outstanding leaders who team to deliver on our promises to all of our stakeholders. In so doing, we play a critical role in building a better working world for our people, for our clients and for our communities.

EY refers to the global organization, and may refer to one or more, of the member firms of Ernst & Young Global Limited, each of which is a separate legal entity. Ernst & Young Global Limited, a UK company limited by guarantee, does not provide services to clients. Information about how EY collects and uses personal data and a description of the rights individuals have under data protection legislation are available via ey.com/privacy. For more information about our organization, please visit ey.com.

© 2019 EYGM Limited.

All Rights Reserved.

EYG no. 004132-19Gbl

ED 0920



In line with EY's commitment to minimize its impact on the environment, this document has been printed on paper with a high recycled content.

This material has been prepared for general informational purposes only and is not intended to be relied upon as accounting, tax or other professional advice. Please refer to your advisors for specific advice.

The views of third parties set out in this publication are not necessarily the views of the global EY organization or its member firms. Moreover, they should be seen in the context of the time they were made.

EMEIA Marketing Agency

www.ey.com/en_gl/audit-quality

Global Code of Conduct

April 2020

The EY Global Code of Conduct (the “Code”)

provides an ethical framework for our behavior. It draws on our shared values, and builds on our purpose and our ambition.

Our purpose

Building a better working world

EY is committed to doing its part in building a better working world. We develop outstanding leaders and teams who create long-term value for all stakeholders that leads to sustainable, inclusive growth.

Our values

Who we are

- People who demonstrate integrity, respect, teaming and inclusiveness
- People with energy, enthusiasm and the courage to lead
- People who build relationships based on doing the right thing

Our ambition

- To create long-term value as the world’s most trusted, distinctive professional services organization
- We create client value, people value, social value and financial value

| To the people of EY

We work in a demanding, complex and increasingly globalized business environment. Every day each of us can face challenging situations. The choices we make in these situations define our reputation as individuals and as an organization.

To guide us we rely on our values, our purpose and this, our Global Code of Conduct.

Our values are the fundamental beliefs of our global organization. The pace of change, both in the world and at EY, is unprecedented. New technologies and disruption result in us working differently as we find new ways of creating value. However, our values remain the same and are the foundation on which EY is built. They guide our actions and behavior. They influence the way we work with each other – and the way we serve clients and engage with communities.

Our purpose, building a better working world, is integral to who we are and what each of us does each day. In a world that is changing quickly and filled with uncertainty, our purpose helps us navigate through change.

Our Global Code of Conduct sets out a clear set of standards for the way we conduct business. It provides each of us with an ethical framework to guide us when we're faced with complex and challenging choices. We strive for a culture that emphasizes the responsibility and accountability of all professionals for quality and trust.

Each of us has the obligation to respond in a manner consistent with our values whenever we encounter an issue, including speaking up when we see behavior that compromises the principles of this Code. While most issues can be resolved locally, you will find information within this Code about additional support and resources available globally.

It is essential that everyone at EY understands and fully complies with the Code. By doing so, we send a clear message to those we work with about the strength of our commitment to ethical behavior, quality, and inclusive working practices.

In this way we protect and enhance the reputation of EY, and play a key role in building a better working world for EY people, for clients and for our communities.

“

Our Global Code of Conduct sets out a clear set of standards for the way we conduct business. It provides each of us with an ethical framework to guide us when we're faced with complex and challenging choices. We strive for a culture that emphasizes the responsibility and accountability of all professionals for quality and trust.

Carmine Di Sibio

Global Chairman and CEO

1

Have I consulted appropriately with colleagues?

2

Are my actions legal and in compliance with the standards of our profession?

3

Am I compromising my integrity or the integrity of EY or EY clients?

4

Am I upholding the values of EY?

5

Am I respecting others' different perspectives and backgrounds?

6

Is my choice of action the most ethical among the possible alternatives?
Do I feel good about my choice?

7

If I document my decision, would a reviewer agree with the action I have taken?

8

Would my actions damage the reputation of EY?

Putting it into action

The Code helps guide our behavior but it is not possible to cover every situation you might encounter. It is intended to help you think about how we live our values in both how we make decisions and our behaviors. We always abide by laws and regulations as well as our own policies, guidance and procedures, and commit to quality and trust.

How do we put the Code into action? How can each of us make sure that we are living up to our commitments under the Code? How do we speak up if we have an issue or suspect any behavior that does not live up to the principles in the Code?

If you are unsure of the right course of action, or are faced with a difficult issue, asking yourself the following questions may help you determine the appropriate way to act.

If you do not understand the principles contained within the Code, or are not sure how to apply them, you should consult with an appropriately qualified colleague to get your questions answered.



Our commitment

The Global Code of Conduct applies to everyone at EY, regardless of their individual role, position or practice.

We promote and support

the Code in our day-to-day business activities, through both personal leadership and business practice.

We behave

according to the principles contained in the Code.

We encourage

consultation and the seeking of advice, as appropriate, from the resources available to assist in the application of the Code.

We understand

that deviations from, or violations of, the Code are unacceptable and that we must speak up whenever we are aware of such behavior.

EY does not permit

retaliation of any kind for good faith reports of perceived illegal or unethical behavior.

We acknowledge

that breaches of the Code may result in disciplinary action, up to and including termination of employment.

We affirm

our understanding of the principles contained in the Code and our commitment to abide by them.

Our Global Code of Conduct is organized into **five categories** containing guiding principles that should be used by everyone within EY to guide our behavior across all areas of our activity.

1

Working with
one another

2

Working with
clients and others

3

Acting with
professional integrity

4

Maintaining our
objectivity and
independence

5

Protecting data,
information and
intellectual capital

Working with one another

We build

relationships with each other based on a shared trust and confidence that each of us has a personal and professional commitment to do the right thing.

We respect

one another, we value differences and we strive for an inclusive environment free from discrimination, intimidation and harassment. Mistreatment based on gender and gender identity/expression, sexual orientation, nationality, religion, other identity dimensions defined and constructed by some societies in ethnic, color, cultural, or racial terms, or any other form of mistreatment of people based on perceived differences in human characteristics is not tolerated.

We leverage

our differences to create an inclusive environment where all people feel, and are valued, for who they are, have a sense of belonging, and are inspired to contribute their best in every encounter.

We are committed

to building diverse teams and maximizing the power of different perspectives and backgrounds in our teams.

We consult

with each other and value the perspectives of those who are different from us, and those who challenge our own point of view.

We nurture

integrity, respect, teaming and inclusiveness.

We are committed

to communicating openly and honestly.

We rely upon each other

to deliver quality service to EY clients and for our individual development, and are personally accountable to other team members for the contribution we make.

We encourage and support

the professional development of our colleagues and promote individual achievement and continuous learning.

We expect and deliver

feedback regularly, candidly and constructively, and positively recognize success.

1





| Working with clients and others

No client or external relationship is more important than the ethics, integrity and reputation of EY.

Working with clients...

We commit

ourselves, as professionals, to uphold the trust placed in us by others.

We are committed

to delivering quality services that reflect our professional capabilities, are appropriate to the specific issues and needs of EY clients, and in accordance with the terms and conditions in our engagement agreements.

We are robust and courageous

in our challenges to clients and are not afraid to deliver unwelcome information to them.

We consider

not only whether we can perform an engagement, but whether we should perform that engagement.

We support EY people

and will withdraw from working for any clients that put EY people under undue pressure or threaten them in exercising their professional duties.

Working with regulators...

We uphold

the professional standards and rules applicable to us, and our member firms actively work with the regulators who oversee our professional conduct to ensure that these rules and standards meet the continuously changing needs of the market.

Working with others...

We reject

unethical or illegal business practices in all circumstances.

We avoid

working with clients and others whose standards are incompatible with our Global Code of Conduct.

We coordinate

as appropriate, with other members of our profession in matters of public interest.

| Acting with professional integrity

Our professional integrity...

We comply

with laws, regulations and standards that apply to us in our professional conduct.

We uphold

the EY reputation. We do not misrepresent the position that EY takes in professional and other matters.

We promote

a culture of consultation. We address questions of ethics and consult appropriately to help resolve them. We do not hide from or ignore issues.

We understand and comply

with all EY policies, guidance and procedures.

We provide

an ethics hotline for reporting sensitive ethical issues.

We acknowledge

that each of us is responsible for keeping our professional knowledge up to date and for sharing best practices and innovation.

Our competitive approach...

We recognize

our competitive advantage is achieved through the excellence of our professional advice, and the quality of our products, solutions and service delivery.

We compete

energetically and vigorously, and we are honest in our competitive behavior.

We do not offer

personal inducements to secure work or other advantages.

Documenting our work...

We appropriately document

client engagements and business operations.

We never destroy or alter

documents, or recommend their destruction or alteration, for any illegal or improper reason.

We archive and store

documentation appropriately.

Our fees...

We charge

appropriate fees for our services in accordance with our engagement terms and professional standards.

Time and expenses...

We report

actual hours worked and expenses incurred.

We incur

expenses in accordance with EY policies or, where agreed, EY clients' expense policies.





4

Maintaining our objectivity and independence

Our objectivity...

We maintain and affirm

our objectivity and independence, recognizing that these are critical to our professional responsibilities.

We employ

appropriate professional skepticism.

We reject

inappropriate pressure from clients or others.

We are alert

for personal and professional conflicts of interest and take immediate and appropriate steps to resolve or manage any that may arise.

We do not accept

payments or anything of value if this could reasonably be viewed as influencing our conclusions or advice or is otherwise not in compliance with EY policies.

Our independence...

We comply

with EY's independence rules, including the restrictions applicable to our families, and we report in a timely manner, and with any further restrictive local country independence professional standards, laws and regulations.

We avoid

relationships that impair – or may appear to impair – our objectivity and independence.

We continuously monitor

our independence.

Protecting data, information and intellectual capital

We respect and protect

confidential data and information obtained from, or relating to, clients or third parties, as well as personal data and information about EY people. We only share information when there is a business purpose, and then do so in accordance with EY policies, applicable laws and professional standards.

We take proactive measures

to safeguard our documents, computers and other data devices that contain personal or confidential data and information, including following EY policies on information security and technology.

We promptly report

any loss, theft or inappropriate disclosure of personal or confidential information in accordance with applicable laws and EY policies.

We do not use

confidential data or personal information for personal gain and comply with applicable insider trading laws and EY policies.

We use social media and technology

in a responsible way and respect the confidentiality of everybody we work with.

We obtain, develop and protect

intellectual capital in an appropriate manner. We respect the restrictions on its use and reproduction



Where to find support

No code can cover every eventuality – any of us may require the advice and support of others in addressing some of the situations that arise during the normal course of daily business life.

We have long promoted a consultative culture at EY. In addition to established internal relationships, we have created a support network that is available for consultation and advice, to help each of us live up to our commitments under the Code.

There are resources at the global, area, regional and country level where you can go for advice and guidance:

- Risk Management
- Independence
- Service Line Quality
- Professional Practice
- Talent
- Legal (General Counsel Office)
- [Policy Navigator](#) – guidance and procedures, including online resources and databases
- [Ethics hotline](#) and ethics oversight boards
- [Discover](#)

About EY

EY is a global leader in assurance, tax, transaction and advisory services. The insights and quality services we deliver help build trust and confidence in the capital markets and in economies the world over. We develop outstanding leaders who team to deliver on our promises to all of our stakeholders. In so doing, we play a critical role in building a better working world for our people, for our clients and for our communities.

EY refers to the global organization, and may refer to one or more, of the member firms of Ernst & Young Global Limited, each of which is a separate legal entity. Ernst & Young Global Limited, a UK company limited by guarantee, does not provide services to clients. Information about how EY collects and uses personal data and a description of the rights individuals have under data protection legislation are available via [ey.com/privacy](https://www.ey.com/privacy). For more information about our organization, please visit [ey.com](https://www.ey.com).

© 2020 EYGM Limited.

All Rights Reserved.

SCORE No. 001523-20Gbl

ED None

This material has been prepared for general informational purposes only and is not intended to be relied upon as accounting, tax or other professional advice. Please refer to your advisors for specific advice.

[ey.com](https://www.ey.com)

Code of Ethics and Conduct



The Code of Ethics and Conduct is set out in section 3 of the *ACCA Rulebook*. This covers specific areas in which ACCA regulates its members.

This factsheet has no regulatory status. It is issued for guidance purposes only, and in the event of any conflict between the content of this factsheet and the content of the *ACCA Rulebook*, the latter shall at all times take precedence. Therefore, this factsheet should not be regarded by a member as a substitute for familiarising himself or herself with the appropriate regulations or, where necessary, obtaining specific advice concerning a specific situation.

INTRODUCTION

The Code of Ethics and Conduct (the Code) is binding on all members of ACCA, and any partner (or director) in an ACCA practice. However, it is also binding on the staff of such a practice, regardless of whether or not they are members of ACCA or any other professional body. Some of the most important areas of the Code, from the point of view of a practitioner, are discussed below and in other available factsheets.

THE FUNDAMENTAL PRINCIPLES

Within the Code, the Fundamental Principles are set out in Part A. As a member body of the International Federation of Accountants (IFAC), ACCA is required to apply ethical standards that are at least as stringent as those stated in the International Ethics Standards Board for Accountants Code of Ethics for Professional Accountants (the IESBA Code). Whenever the IESBA Code is revised, the ACCA Rulebook is reviewed, and updated as necessary, to ensure that it remains aligned with the IESBA Code.

The Fundamental Principles set out the obligations placed on all members, whether or not they are in practice. The five principles are set out below:

- **Integrity** – Members shall be ‘straightforward and honest in all professional and business relationships.’ The *ACCA Rulebook* (and the IESBA Code) goes on to state that integrity implies not merely honesty, but fair dealing and truthfulness.
- **Objectivity** – Members shall not allow bias, conflicts of interest or the undue influence of others to compromise their professional or business judgement.
- **Professional competence and due care** – Members have a continuing duty ‘to maintain professional knowledge and skill at a level required to ensure that clients or employers receive competent professional service’. Members shall ‘act diligently in accordance with applicable technical and professional standards when providing professional services’.
- **Confidentiality** – Members shall respect the confidentiality of information ‘acquired as a result of professional and business relationships’, and shall not disclose any such information to third parties ‘without proper and specific authority or unless there is a legal or professional right or duty to disclose’. Similarly, confidential information acquired as a result of professional and business relationships shall not be used to the personal advantage of members or third parties.
- **Professional behaviour** – Members shall comply with relevant laws and regulations and shall avoid any action that may discredit the profession. The *ACCA Rulebook* goes further, and states that members shall ‘behave with courtesy and consideration’ towards all with whom they come into contact in a professional capacity.

THE CONCEPTUAL FRAMEWORK

The application of the Fundamental Principles is considered within a conceptual framework, which acknowledges that these principles may be threatened by a broad range of circumstances. This approach categorises the threats, and thereby assists members to identify, evaluate and respond to them. If identified threats are not at an acceptable level, members must implement safeguards to eliminate the threats or reduce them to an acceptable level so that compliance with the Fundamental Principles is not compromised.

It is impossible to define every situation that creates threats to compliance with the Fundamental Principles and specify the appropriate mitigating action that should be taken. A conceptual framework requires members to identify, evaluate and address threats, and consequently it is not sufficient for members to merely comply with the examples of circumstances set out in the Code. Rather, members must ensure that, in the particular circumstances under consideration, the Fundamental Principles have been observed.

The various categories of threat discussed within the Code (under which there is a risk of breaching one or more of the Fundamental Principles) are:

- self-interest,
- self-review,
- advocacy,
- familiarity, and
- intimidation.

AREAS OF THE CODE MOST RELEVANT TO MEMBERS IN PRACTICE

Specific areas of a practice covered within the Code (section 3 of the *ACCA Rulebook*) include money laundering, whistleblowing responsibilities, marketing professional services, the descriptions of professional accountants and firms, professional appointments, legal ownership and access to books and other documents, fees, professional liability of accountants and auditors, and custody of clients’ monies and other assets. Some of the essential requirements of which practitioners should be aware are discussed in other ACCA factsheets.

All the areas of the Code most relevant to members in practice are within Part B of the Code. Those most relevant to members in business are within Part C, and ACCA has produced a factsheet providing guidance on ethical matters specifically for members in business.

FURTHER INFORMATION

Further information is available from the ACCA website at www.accaglobal.com or by telephoning the Advisory Services Helpline in your region.

ច្បាប់

ស្តីពី

សវនកម្ម

នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា



ព្រះរាជក្រម

យើង

ជស/រកម/០៣០០/១០

ព្រះរាជក្រមសង្ខេបព្រះ នរោត្តម សីហនុ

ព្រះរាជក្រមសង្ខេបព្រះ នរោត្តម សីហនុ ឧត្តរតាសុបាតិ វិសុទ្ធិព័ទ្ធ អគ្គបណ្ឌិតបុរសរតន៍
និង រាជក្រម ធម្មតំបណារាជានិរាជ បរមនាថ បរមបពិត្រ
ព្រះចៅក្រុងកម្ពុជាធិបតី

410
 17.03.២០១២
 ៧/30

- បានទ្រង់យល់រដ្ឋធម្មនុញ្ញ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៣៩៩/០១ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើជា ផ្លូវការនូវច្បាប់ធម្មនុញ្ញ ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា១១ ១២ ១៣ ១៤ ២២ ២៤ ២៦ ២៨ ៣០ ៣៤ ៥១ ៩០ ៩១ ៩៣ និងមាត្រាទាំងឡាយនៃជំពូកទី៨ ដល់ជំពូកទី១៤ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១១៩៨/៧២ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ១៩៩៨ ស្តីពីការកែតម្រូវ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការ រៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ ០១/នស/៩៣ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៩៣ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីប្រព័ន្ធ ហិរញ្ញវត្ថុ
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១៩៦/១៨ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៦ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ
- តាមសេចក្តីក្រាបបង្គំទូរស្តីសុំអំពីសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី និងអំពីទេសរដ្ឋមន្ត្រី និងជារដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និង ហិរញ្ញវត្ថុ

ប្រកាសអោយប្រើ

ច្បាប់ស្តីពីសវនកម្មនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដែលរដ្ឋសភាបានអនុម័តកាលពីថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០០ នាសម័យ ប្រជុំពេញអង្គលើកទី៣ នីតិកាលទី២ ហើយដែលព្រឹទ្ធសភាបានអនុម័តយល់ស្របតាម លើទំរង់និងគតិនៃច្បាប់នេះទាំងស្រុងកាល ពីថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០០ នាសម័យប្រជុំពេញអង្គលើកទី២ នីតិកាលទី១ និងដែលក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញបានប្រកាសជាស្រប និងរដ្ឋធម្មនុញ្ញ លើកលែងតែមាត្រា៤០ ហើយដែលមានសេចក្តីទាំងស្រុងដូចតទៅ :

ជំពូកទី ១
បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា ១.-

ច្បាប់នេះជាច្បាប់រៀបចំអង្គការដែលមានគោលបំណងបង្កើតនូវអាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិមួយដែលឯករាជ្យអំពីកិច្ចប្រតិបត្តិការនៃការងារ ។ អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិមានភារកិច្ចចំពោះការអនុវត្តន៍មុខងារសវនកម្មផ្ទៃក្រៅរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ។ អគ្គសវនករត្រូវបានប្រគល់អំណាចជូនក្នុងការបំពេញសវនកម្មលើកិច្ចបញ្ជីកាតណេយ្យ គណនី ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង ការត្រួតពិនិត្យកិច្ចប្រតិបត្តិការនិងកម្មវិធីរបស់បណ្តាស្ថាប័នគ្រប់គ្រង ដោយអនុលោមតាមស្តង់ដារនៃការធ្វើសវនកម្មទូទៅ និងតាមស្តង់ដារនៃការធ្វើសវនកម្មរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ។

ច្បាប់នេះក៏បានបង្កើតនូវមុខងារសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៅតាមបណ្តាក្រសួង ស្ថាប័ន និងបណ្តាសហគ្រាសសាធារណៈផងដែរ ។

មាត្រា ២.-

បណ្តាស្ថាប័នគ្រប់គ្រងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ រួមមានបណ្តាក្រសួង ស្ថាប័ន ភ្នាក់ងារ អាជ្ញាធរធនាគារជាតិ ស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុរដ្ឋនិងស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុរដ្ឋប្រឹក្សាឯកជន សហគ្រាសសាធារណៈ គ្រឹះស្ថានសាធារណៈ រដ្ឋបាលខេត្ត-ក្រុង រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន អ្នកមើលការ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ទំនិញនិងសេវាកម្មចំពោះរាជរដ្ឋាភិបាលតាមកិច្ចសន្យា និងបណ្តាអង្គការផ្សេងៗទៀតដែលរាជរដ្ឋាភិបាលបានផ្តល់ជំនួយហិរញ្ញវត្ថុបន្ថែមលើទុនផ្ទាល់ និងឥណទានរួមមានទាំងការលើកលែងពន្ធអាករគ្រប់ប្រភេទ ព្រមទាំងធម្មទានផ្សេងៗទៀតទៅអង្គការដែលមិនរកប្រាក់ចំណេញនិងសហគ្រាសវិនិយោគឯកជនផង ។

មាត្រា ៣.-

ក្នុងច្បាប់នេះ សវនកម្មផ្ទៃក្រៅរាប់បញ្ចូលនូវការអនុវត្តន៍ប្រភេទសវនកម្មដូចតទៅ ៖

ក-សវនកម្មលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ។

ខ-សវនកម្មលើការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីគំរោងឥណទានដែលបានទទួលពីមូលនិធិក្រៅប្រទេស ។

គ-សវនកម្មលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងការប្រព្រឹត្តទៅលើបណ្តាស្ថាប័ន ។

ឃ-សវនកម្មលើការវាយតម្លៃ ការផ្តល់លទ្ធផលល្អ និងប្រសិទ្ធិភាពក្នុងការអនុវត្តន៍ ។

ង-សវនកម្មលើអង្គការដែលមិនរកប្រាក់ចំណេញ សមាគម គណបក្សនយោបាយនិងសវនកម្មលើសហគ្រាសវិនិយោគឯកជន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២ នៃច្បាប់នេះ ។

ច-សវនកម្មតាមសំណើពិសេស ។

មាត្រា ៤.-

សវនកម្មផ្ទៃក្រៅ គឺជាការពិនិត្យពិចារណា ឬការពិនិត្យឡើងវិញលើកិច្ចបញ្ជីកាគណនេយ្យ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងកិច្ចប្រតិបត្តិការ និងការត្រួតពិនិត្យស្ថាប័នគ្រប់គ្រងដោយអនុលោមតាមស្តង់ដារនៃការធ្វើសវនកម្មទូទៅនិងតាមស្តង់ដារនៃការធ្វើសវនកម្មរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលដើម្បីផ្តល់ការធានាថា :

ក-បណ្តាសកម្មភាពហិរញ្ញវត្ថុនិងសេដ្ឋកិច្ចត្រូវបានបង្ហាញយ៉ាងត្រឹមត្រូវតាមរយៈសេចក្តីថ្លែងការណ៍ និងតាមរបាយការណ៍ ។

ខ-បណ្តាសកម្មភាពទាំងនេះត្រូវបានអនុវត្តដោយអនុលោមតាមគោលការណ៍គណនេយ្យទូទៅ ។

គ-ការត្រួតពិនិត្យនីតិវិធីនិងការអនុវត្តន៍ដោយអនុលោមតាមច្បាប់ បទបញ្ជាកិច្ចព្រមព្រៀង ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង កិច្ចសន្យា កម្មវិធីនិងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យផ្សេងទៀត ដែលទាក់ទងដល់ចំណូល ចំណាយ និងការប្រើប្រាស់ប្រភពធនធានរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ។

ជំពូកទី ២

ប្រភេទសវនកម្ម

មាត្រា ៥.-

សវនកម្មលើសេចក្តីថ្លែងការណ៍និងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នដែលជាមូលដ្ឋានសំរាប់ធ្វើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុសរុបរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល នៅដំណាច់ឆ្នាំនៃការិយបរិច្ឆេទដែលរៀបចំដោយក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ មុនពេលដាក់ជូនទៅអង្គការនីតិប្បញ្ញត្តិ ។

សវនកម្មលើភាពត្រឹមត្រូវ ភាពពិតប្រាកដ ការយល់ព្រម ការធ្វើឱ្យមានសុ-
ពលភាព និងស្របតាមទិន្នន័យហិរញ្ញវត្ថុ ដូចមានបង្ហាញលើរបាយការណ៍របស់បណ្តាក្រសួង
ស្ថាប័ន និងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុសរុបរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ។

សវនកម្មលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហគ្រាសសាធារណៈ អាជ្ញាធរ រួម
មានតារាងតុល្យការ របាយការណ៍អំពីប្រាក់ចំណេញ ការខាតបង់ និងការវិភាគគណនីដែល
ជាផ្នែកមួយនៃរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ។ សវនកម្មនេះ ក៏ត្រូវរាប់បញ្ចូលទាំងរបាយការណ៍
ហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហគ្រាសអាជីវកម្មនៅក្នុងបណ្តាក្រសួង ស្ថាប័ន ខេត្ត ក្រុង និងរដ្ឋបាលមូល
ដ្ឋានផងដែរ ។

មាត្រា ៦.-

សវនកម្មលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុនិងរបាយការណ៍ផ្សេងៗទៀតដែលសំណូមពរ
ដោយបណ្តាភ្នាក់ងារផ្តល់ជំនួយអន្តរជាតិ និងបណ្តាឥណទាយកនៅក្នុងគំរោងផ្តល់មូលនិធិពី
ក្រៅប្រទេស ។ សវនកម្មនេះ ត្រូវបញ្ជាក់អំពីភាពសមស្របនឹងភាពត្រឹមត្រូវនៃឯកសារយុត្តិការ
ក្នុងការដកប្រាក់និងការចំណាយលើគំរោងនីមួយៗ ដោយមានភ្ជាប់មកជាមួយនូវកំណត់ហេតុ
បង្ហាញនូវការសម្របទៅនឹងលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចព្រមព្រៀងឥណទាន និងកិច្ចព្រមព្រៀងគំរោង ។
សវនកម្មនឹងបន្តបន្ថែមទៅទៀត លើការវាយតម្លៃចំពោះការសំរេចគោលដៅ នៅពេលចប់គំ-
រោងទាំងនោះ ។

មាត្រា ៧.-

សវនកម្មលើប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យនានាដើម្បីរៀបចំនូវមតិលើភាពសមស្របគ្រប់
ជ្រុងជ្រោយ ក្នុងការចាត់ចែងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងនិងការប្រព្រឹត្តទៅ ដែលបានបង្កើតឡើងដោយ
ស្ថាប័នគ្រប់គ្រងលើសកម្មភាពនិងកិច្ចប្រតិបត្តិការទាំងឡាយ ។

មាត្រា ៨.-

សវនកម្មលើមុខងារ ឬកិច្ចការកំពុងអនុវត្តរវាងស្ថាប័នគ្រប់គ្រង និងស្ថាប័នគ្រប់
គ្រងដើម្បីធានាសកម្មភាពកិច្ចប្រតិបត្តិការដែលទាក់ទងដល់មុខងារនៅក្នុងបណ្តាស្ថាប័នគ្រប់គ្រង
ឱ្យអនុវត្តតាមតាមច្បាប់ បទបញ្ជា និងគោលការណ៍ទាំងឡាយកំពុងអនុវត្ត ។ សវនកម្ម
នេះ រាប់បញ្ចូលទាំងលទ្ធកម្មសាធារណៈ បៀវត្សបុគ្គលិក កិច្ចសន្យា ការគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិ
រដ្ឋនិងបេសកកម្ម ។

មាត្រា ៩.-

សវនកម្មដើម្បីវាយតម្លៃអំពីការសន្សំសំចៃ ការផ្តល់ឱ្យនូវផលល្អ ប្រសិទ្ធភាព នៃកិច្ចប្រតិបត្តិការ និងលទ្ធផលនៃកម្មវិធីរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ។ សវនកម្មនេះ រាប់បញ្ចូលទាំង ការពិនិត្យពិចារណាឡើងវិញនៃកិច្ចប្រតិបត្តិការរបស់បណ្តាស្ថាប័នសាធារណៈ ទោះជាស្ថាប័ន ហិរញ្ញវត្ថុ ឬមិនមែនស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុក៏ដោយ ។

មាត្រា ១០.-

សវនកម្មលើការអនុវត្តន៍ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន ក្នុងកិច្ចប្រតិបត្តិការ របស់អង្គការដែលមិនរកប្រាក់ចំណេញ សមាគមនិងគណបក្សនយោបាយដែលបានទទួលជំនួយ ហិរញ្ញវត្ថុពីរាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងទ្រង់ទ្រាយលើកលែងពន្ធគយ ពន្ធលើប្រាក់បៀវត្ស និងពន្ធអាករ ឯទៀត ព្រមទាំងបុព្វសិទ្ធិនិងអភ័យឯកសិទ្ធិដែលពុំមានការអនុញ្ញាតដោយច្បាប់ ។ គោលដៅ នៃសវនកម្មនេះ គឺដើម្បីកុំឱ្យរាជរដ្ឋាភិបាលត្រូវបានចាត់បង់ប្រាក់ចំណូលដែលបណ្តាលមកពីការ លើកលែងពន្ធ និងដើម្បីធានាថាស្ថាប័នគ្រប់គ្រងបានដំណើរការទៅតាមក្របខ័ណ្ឌនៃគោលបំណងរបស់ខ្លួន ។

មាត្រា ១១.-

សវនកម្មលើការអនុវត្តន៍ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិជាធរមានរបស់សហគ្រាសវិនិយោគ ឯកជនដែលបានទទួលការលើកលែងពន្ធ និងសម្បទានពីរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ដើម្បីធ្វើអាជីវកម្មធនធានធម្មជាតិនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។ សវនកម្មទាំងនេះសង្កត់ធ្ងន់ទៅលើការ អនុវត្តន៍ទៅតាមកិច្ចព្រមព្រៀង និងបណ្តាលកូនច្បាប់នៃការអនុញ្ញាតពីរាជរដ្ឋាភិបាល ។

មាត្រា ១២.-

សវនកម្មតាមសំណើរបស់គណៈកម្មការហិរញ្ញវត្ថុនិងធនាគារនៃរដ្ឋសភា ឬរដ្ឋសភា ឬព្រឹទ្ធសភា ឬក្រសួង ឬស្ថាប័ននានា ឬអាជ្ញាធរសំរាប់ធ្វើការត្រួតពិនិត្យពិសេសឡើងវិញ លើវិស័យមួយផ្នែក ឬទាំងអស់នៃកិច្ចប្រតិបត្តិការរបស់ម្ចាស់សំណើ ។ ការអនុវត្តន៍នៃសវនកម្ម ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ គឺស្ថិតនៅលើឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់អគ្គសវនករ ។

មាត្រា ១៣.-

សវនកម្មដែលមានចែងពីមាត្រា ៥ ដល់មាត្រា ១២ ត្រូវធ្វើដោយអាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិ ។

ជំពូកទី ៣
អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិ

មាត្រា ១៤.-

អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិជាស្ថាប័នសាធារណៈមួយមានភាពឯករាជ្យ ហើយត្រូវធ្វើរបាយការណ៍នៃសវនកម្មជូនទៅរដ្ឋសភា ព្រឹទ្ធសភាដោយផ្ទាល់ និងជូនទៅរាជរដ្ឋាភិបាលដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន ។ អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិដឹកនាំដោយអគ្គសវនករមួយរូបនិងមានអគ្គសវនកររង២ (ពីរ)រូប ។

មាត្រា ១៥.-

ក្នុងការបំពេញបេសកកម្មរបស់ខ្លួន និងដើម្បីអនុវត្តច្បាប់នេះ អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិមានសិទ្ធិអំណាចចេញសេចក្តីសម្រេច បទបញ្ជា សារាចរ និងការណែនាំផ្សេងៗទៀត ។

មាត្រា ១៦.-

មន្ត្រីរាជការនៃអាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិមានលក្ខន្តិកៈដោយឡែក ។

មាត្រា ១៧.-

អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិមានថវិកាដោយឡែករបស់ខ្លួនផ្តល់ដោយថវិកាជាតិ ។ ការគ្រប់គ្រងចំណូលនិងចំណាយនៃអាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិ ត្រូវស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់ស្តីអំពីប្រព័ន្ធហិរញ្ញវត្ថុ ។

ជំពូកទី ៤
ការតែងតាំងអគ្គសវនករ និងអគ្គសវនកររង

មាត្រា ១៨.-

អគ្គសវនករ និងអគ្គសវនកររង ត្រូវបានតែងតាំងដោយព្រះរាជក្រឹត្យតាមសំណើរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល និងដោយមានការបោះឆ្នោតទុកចិត្តពីរដ្ឋសភាតាមសំលេងគាំទ្រ ២/៣ (ពីរភាគបី) នៃចំនួនសមាជិករដ្ឋសភាទាំងមូល ។

អគ្គសវនករនិងអគ្គសវនកររង នឹងត្រូវបានទទួលការតែងតាំងសំរាប់អាណត្តិ ៥ (ប្រាំ) ឆ្នាំ ហើយអាចទទួលការតែងតាំងតែមួយដងទៀតប៉ុណ្ណោះ នៅពេលចប់អាណត្តិទី ១ របស់ខ្លួន ។

ក្នុងករណីដែលអគ្គសវនករ ឬអគ្គសវនកររងទទួលអនិច្ចកម្ម ឬលាលែង ឬបាត់
បង់សមត្ថភាពពលកម្ម ឬមានកំហុសជាទម្ងន់នោះ ត្រូវជ្រើសតាំងអគ្គសវនករ ឬអគ្គសវនកររងថ្មី
ជំនួសតាមលក្ខខណ្ឌដែលបានកំណត់ក្នុងច្បាប់នេះ ។

អគ្គសវនករមានឋានៈនិងបុព្វសិទ្ធិស្មើនឹងទេសរដ្ឋមន្ត្រី និងអគ្គសវនកររងមាន
ឋានៈនិងបុព្វសិទ្ធិស្មើនឹងរដ្ឋមន្ត្រី ។

មាត្រា ១៩.-

បេក្ខជនដែលត្រូវជ្រើសរើសមកតែងតាំងជាអគ្គសវនករ អគ្គសវនកររងត្រូវជា
ឥស្សរជន ៖

- មានសញ្ជាតិខ្មែរពីកំណើត
- មានសញ្ញាប័ត្រពីថ្នាក់ឧត្តមសិក្សាឡើងទៅ ឬសញ្ញាប័ត្រសមមូលផ្នែក
គណនេយ្យ ឬសេដ្ឋកិច្ច ឬហិរញ្ញវត្ថុ ឬច្បាប់ ឬពាណិជ្ជកម្មដែល
មានបញ្ជាក់ទទួលស្គាល់ច្បាស់លាស់
- មានបទពិសោធន៍ខាងវិជ្ជាជីវៈ ឬការងារយ៉ាងតិច ១០ (ដប់) ឆ្នាំ
ឡើងទៅ
- មិនមានតួនាទីក្នុងអង្គការដឹកនាំនៃគណបក្សនយោបាយណាមួយ ។

មាត្រា ២០.-

អគ្គសវនករមានតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំនៃអាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិ ដែលត្រូវទទួល
ខុសត្រូវលើការអនុវត្តន៍គោលនយោបាយ គោលដៅ គោលបំណងរបស់អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិ
និងមានសិទ្ធិដើម្បីធ្វើសកម្មភាពលើរាល់កិច្ចការទាំងអស់ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ២១.-

អគ្គសវនករជាអ្នកតែងតាំង ផ្លាស់ប្តូរ ធ្វើកម្មវិធាកនិងកំណត់បៀវត្ស អត្ថប្រ-
យោជន៍ ប្រាក់កំរៃ ប្រាក់រង្វាន់ ដល់មន្ត្រីរាជការនិងបុគ្គលិករបស់អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិ ។

ជំពូកទី ៥
របាយការណ៍នៃសវនកម្ម

មាត្រា ២២.-

រាជរដ្ឋាភិបាលត្រូវបញ្ជូនឯកសារនៃការទូទាត់ថវិកាប្រចាំឆ្នាំនីមួយៗ ទៅរដ្ឋសភា ព្រឹទ្ធសភាដើម្បីពិនិត្យនិងអនុម័ត ទន្ទឹមនឹងនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលក៏ត្រូវបញ្ជូនឯកសារនេះទៅអាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិដើម្បីធ្វើសវនកម្មដែរ ។ អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិត្រូវធ្វើរបាយការណ៍សវនកម្ម បញ្ជាក់លើឯកសារនេះទៅរដ្ឋសភា ព្រឹទ្ធសភា ។

មាត្រា ២៣.-

បើក្នុងរយៈពេល ៩ (ប្រាំបួន) ខែបន្ទាប់ពីដំណាច់ឆ្នាំនៃការិយបរិច្ឆេទ រាជរដ្ឋាភិបាលមិនបានផ្តល់ឯកសារស្តីពីការទូទាត់ថវិកាប្រចាំឆ្នាំមកអាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិទេ អគ្គសវនករត្រូវធ្វើរបាយការណ៍ជូនទៅរដ្ឋសភា ព្រឹទ្ធសភាស្តីពីការខកខាននេះ ។

មាត្រា ២៤.-

អគ្គសវនករត្រូវរាយការណ៍ជូនទៅរដ្ឋសភា ព្រឹទ្ធសភា ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ និងក្រសួងពាក់ព័ន្ធ ក្នុងករណីដែលអង្គភាពណាមួយមានភាពមិនប្រក្រតីនៅក្នុងកិច្ចបញ្ជីកាតណេយ្យ ការគ្រប់គ្រងរូបិយវត្ថុនិងទ្រព្យសកម្ម ។

មាត្រា ២៥.-

អគ្គសវនករត្រូវធ្វើរបាយការណ៍និងធ្វើកំណត់សំគាល់ជាទូទៅលើបណ្តាបញ្ហាដែលទាក់ទងដល់កិច្ចបញ្ជីកាតណេយ្យ រូបិយវត្ថុ ទ្រព្យសកម្ម និងបំណុលអកម្មផ្សេងៗទៀតដោយអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ជាធរមាន ។

មាត្រា ២៦.-

ទោះបីជាមានបទប្បញ្ញត្តិណាផ្សេងទៀតក៏ដោយដែលស្តីពីសវនកម្ម អគ្គសវនករធ្វើសវនកម្មលើកិច្ចបញ្ជីកាតណេយ្យរបស់អាជ្ញាធរ ឬស្ថាប័ននោះ ត្រូវផ្តល់លិខិតបញ្ជាក់និងរបាយការណ៍ផ្សេងទៀត ដែលយល់ថាជាការចាំបាច់ចំពោះកិច្ចបញ្ជីកាតណេយ្យនោះ ទៅឱ្យអ្នកដឹកនាំអាជ្ញាធរ ឬស្ថាប័ននោះ និងទៅរដ្ឋសភា ព្រឹទ្ធសភានិងក្រសួងពាក់ព័ន្ធ ។

មាត្រា ២៧.-

អគ្គសវនករត្រូវរាយការណ៍ជូនរដ្ឋសភា ព្រឹទ្ធសភាជាប្រចាំនូវបញ្ហាទាំងឡាយ ណាដែលកើតចេញពីការបំពេញភារកិច្ច ឬប្រើប្រាស់សិទ្ធិអំណាចរបស់ខ្លួន ដូចមានចែងនៅ ក្នុងច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ២៨.-

ក្រោយពីមានការរៀបចំរបាយការណ៍ស្តីពីសវនកម្មនៃកិច្ចប្រតិបត្តិការរបស់អង្គ- ភាពណាមួយ អគ្គសវនករត្រូវជូនច្បាប់ចម្លងរបាយការណ៍នោះទៅប្រធានស្ថាប័នគ្រប់គ្រង ។ ប្រសិនបើប្រធានស្ថាប័នគ្រប់គ្រងនោះបានជូនយោបល់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅអគ្គសវនករ ក្នុង អំឡុងពេល ២៨ (ម្ភៃប្រាំបី) ថ្ងៃ អគ្គសវនករត្រូវពិចារណាលើយោបល់ទាំងនោះ មុនពេលរៀប ចំរបាយការណ៍ចុងក្រោយ ។ ផ្ទុយទៅវិញ បើប្រធានស្ថាប័ននោះមិនឆ្លើយតបតាមកាលកំណត់ ខាងលើ របាយការណ៍នោះត្រូវចាត់ទុកជាបានការ ។

មាត្រា ២៩.-

របាយការណ៍ដែលធ្វើដោយអគ្គសវនករ ត្រូវបានចាត់ទុកជាឯកសារសាធារណៈ។

ជំពូកទី ៦

សិទ្ធិអំណាចលើការប្រមូលផ្តុំព័ត៌មាន

មាត្រា ៣០.-

អគ្គសវនករអាចត្រូវតាមរយៈលិខិតទៅប្រធាន ឬតំណាងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធអោយៈ

- ក-ផ្តល់ដល់អគ្គសវនករ ឬមន្ត្រីមានការអនុញ្ញាតនូវព័ត៌មានអ្វីដែលត្រូវការ ។
- មន្ត្រីមានការអនុញ្ញាតគឺមន្ត្រីដែលអគ្គសវនករបានអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរអោយអនុវត្តមុខនាទីនៅក្នុងជំពូកទី ៦ នៃច្បាប់នេះ ។
- ខ-ចូលរួមនិងប្រគល់ភស្តុតាងចំពោះមុខអគ្គសវនករ ឬមន្ត្រីមានការអនុញ្ញាត។
- គ-ប្រគល់រាល់ឯកសារនាំនា ក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ប្រធាន ឬតំណាង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនេះទៅអគ្គសវនករ ឬមន្ត្រីមានការអនុញ្ញាត ។

មាត្រា ៣១.-

អគ្គសវនករអាចតម្រូវអោយ :

- ក-ផ្តល់ព័ត៌មានដោយផ្ទាល់មាត់ ឬជាលាយលក្ខណ៍អក្សរហើយបញ្ជាក់ថា ត្រឹមត្រូវនៅចំពោះមុខច្បាប់ ។
- ខ-អគ្គសវនករមានសិទ្ធិបញ្ជាក់រកការពិតនូវព័ត៌មាន និងរកភស្តុតាងជាក់លាក់ដែលបានផ្តល់ទាំងនោះ ។

មាត្រា ៣២.-

អគ្គសវនករឬមន្ត្រីមានការអនុញ្ញាត :

- ក-អាចចូលនិងស្ថិតនៅអង្គភាពដែលត្រូវធ្វើសវនកម្មគ្រប់ពេលម៉ោងធ្វើការ ។
- ខ-មានសិទ្ធិពេញលេញនិងឆែកឆេរដោយសេរីរាល់ឯកសារ របាយការណ៍ ឬទ្រព្យសម្បត្តិដែលជាកម្មសិទ្ធិរបស់ក្រសួងស្ថាប័នទាំងនោះ ។
- គ-អាចត្រួតពិនិត្យថតចម្លង ឬដកស្រង់ឯកសារពីរបាយការណ៍ណាមួយក៏បាន ។

មាត្រា ៣៣.-

មន្ត្រីដែលមានការអនុញ្ញាត មុនពេលចូល និងស្ថិតនៅអង្គភាពដែលត្រូវធ្វើសវនកម្ម ត្រូវបង្ហាញលិខិតអនុញ្ញាតដែលចុះហត្ថលេខាដោយអគ្គសវនករ ។ ម្ចាស់ស្ថាប័នឬអង្គភាពត្រូវបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់មន្ត្រីមានការអនុញ្ញាត ក្នុងការធ្វើសវនកម្មនៅពេលបានឃើញលិខិតអនុញ្ញាតនេះ ។

មាត្រា ៣៤.-

ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាននូវការក្លែងបន្លំរបាយការណ៍ ទោះជារបាយការណ៍ផ្ទាល់មាត់ ឬជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។

ជំពូកទី ៧
ការសម្រាត់នៃពត៌មាន

មាត្រា ៣៥.-

ប្រសិនបើមន្ត្រីមានការអនុញ្ញាតណាមួយបានទទួលពត៌មានដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោលក្នុងដំណើរនៃការអនុវត្តន៍មុខនាទីមួយនៅក្នុងច្បាប់នេះ មន្ត្រីនោះមិនត្រូវលាតត្រដាងបកស្រាយ ឬផ្តល់ពត៌មានទៅមជ្ឈដ្ឋានខាងក្រៅឡើយ លើកលែងតែការអនុវត្តន៍មុខនាទីការកិច្ចផ្ទៃក្នុងរបស់អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិ ។

មាត្រា ៣៦.-

ការហាមឃាត់នៅក្នុងមាត្រា ៣៥ នៃច្បាប់នេះ ពុំមានប៉ះពាល់ទៅលើការលាតត្រដាង ការបកស្រាយ ការផ្តល់ពត៌មាននៅក្នុងរបាយការណ៍នូវសេចក្តីសន្និដ្ឋាន ការកត់សំគាល់ ឬការសង្កេតរបស់អគ្គសវនករឡើយ ។

មាត្រា ៣៧.-

អគ្គសវនករមិនត្រូវបញ្ចូលពត៌មានពិស្តារនៅក្នុងរបាយការណ៍ដែលត្រូវផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈទេ ប្រសិនបើ :

ក-អគ្គសវនករយល់ថា ការលាតត្រដាងពត៌មានគឺជាការផ្ទុយទៅនឹងផលប្រយោជន៍សាធារណៈ លើហេតុផលណាមួយដែលមានបញ្ជាក់នៅក្នុងមាត្រា ៣៨ នៃច្បាប់នេះ ។

ខ-រាជរដ្ឋាភិបាលបានចេញលិខិតបញ្ជាក់មួយទៅអគ្គសវនករថា ការលាតត្រដាងពត៌មាននេះគឺជាការផ្ទុយទៅនឹងផលប្រយោជន៍សាធារណៈ តាមហេតុផលណាមួយដែលមានបញ្ជាក់នៅក្នុងមាត្រា ៣៨ នៃច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ៣៨.-

ក្នុងគោលបំណងនៃមាត្រា ៣៧ នៃច្បាប់នេះ ហេតុផលខាងក្រោមនេះត្រូវបានចាត់ទុកថាជាពត៌មានដែលផ្ទុយទៅនឹងផលប្រយោជន៍សាធារណៈ ៖

ក-ប៉ះពាល់ដល់សន្តិសុខ ការការពារជាតិ និងបូរណភាពទឹកដី ឬទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិរបស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

ខ-ប៉ះពាល់ដល់ផលប្រយោជន៍ពាណិជ្ជកម្មស្របច្បាប់របស់បណ្តាអង្គភាព
ឬបុគ្គល ។

មាត្រា ៣៩.-

យោងតាមមាត្រា ៣៧ នៃច្បាប់នេះ អគ្គសវនករសំរេច ៖

ក-មិនរៀបចំរបាយការណ៍សំរាប់ផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈ ។

ខ-លុបចោលព័ត៌មានពិស្តារក្នុងរបាយការណ៍សំរាប់ផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈ ។

ប៉ុន្តែចំពោះរបាយការណ៍បង្ហាញជូនរដ្ឋសភា ព្រឹទ្ធសភា ឬក្រសួងពាក់ព័ន្ធ អគ្គ-
សវនករ ត្រូវរៀបចំបញ្ចូលព័ត៌មានពិស្តារដែលបានហាមឃាត់ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៣៧ នៃ
ច្បាប់នេះ ។

ជំពូកទី ៨

សវនកម្មលើអាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិ

មាត្រា ៤០.-

ក្នុងករណីចាំបាច់ តាមសំណើរបស់គណៈកម្មការហិរញ្ញវត្ថុនិងធនាគារនៃរដ្ឋសភា
គណៈកម្មាធិការអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងនាមនៃរដ្ឋសភាមានសិទ្ធិជ្រើសរើសសវនករពិសេស ដើម្បីពិនិត្យ
មើលឡើងវិញនូវសកម្មភាព និងកិច្ចប្រតិបត្តិការរបស់អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិ ។

ជំពូកទី ៩

ការបង្កើតសវនកម្មផ្ទៃក្នុង

មាត្រា ៤១.-

សវនកម្មផ្ទៃក្នុងត្រូវបង្កើតឡើងនៅតាមបណ្តាស្ថាប័ន ក្រសួង និងសហគ្រាស
សាធារណៈ ។ សវនកម្មផ្ទៃក្នុងត្រូវធ្វើរបាយការណ៍ទៅប្រធានស្ថាប័ន ក្រសួង និងសហគ្រាស
សាធារណៈរបស់ខ្លួន ហើយត្រូវផ្ញើរបាយការណ៍និងសេចក្តីសន្និដ្ឋាននៃការធ្វើសវនកម្មនេះ ទៅ
អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិ ។ ការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តិទៅនៃសវនកម្មផ្ទៃក្នុង ត្រូវកំណត់ដោយអនុ-
ក្រឹត្យ ។

មាត្រា ៤២.-

សវនកម្មផ្ទៃក្នុងមានភារកិច្ចធ្វើការពិនិត្យវាយតម្លៃដោយឯករាជ្យ លើប្រសិទ្ធភាព ក្នុងការអនុវត្តន៍នៃប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុងរបស់បណ្តាស្ថាប័ន ក្រសួងនិងសហគ្រាសសាធារណៈ ។

មាត្រា ៤៣.-

ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុងគឺជាដំណើរការរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដែលធ្វើឡើងដោយ ថ្នាក់ដឹកនាំស្ថាប័ន ក្រសួងនិងសហគ្រាសសាធារណៈ ដើម្បីផ្តល់នូវការធានាភាពសមស្របលើ សមិទ្ធិកម្មនៃកម្មវត្ថុតាមបណ្តាផ្នែកខាងក្រោម ៖

- ក-ប្រសិទ្ធភាពនៃកិច្ចប្រតិបត្តិការ ។
- ខ-ភាពទទួលខុសត្រូវលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ។
- គ-ភាពសមស្របតាមបណ្តាច្បាប់ បទបញ្ជា គោលនយោបាយ នីតិវិធី និង ការចាត់ចែងដែលត្រូវអនុវត្ត ។

ជំពូកទី ១០

ទោសប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៤៤.-

ដោយពុំទាន់គិតដល់ការផ្ដន្ទាទោសផ្សេងទៀត ជនណាដែលប្រព្រឹត្តល្មើសនឹង មាត្រា ៣១ ឬមាត្រា ៣៣ នៃច្បាប់នេះនឹងត្រូវបានផ្ដន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ចំនួនពី ១.០០០.០០០ (មួយលាន) រៀល ទៅ ៥.០០០.០០០ (ប្រាំលាន) រៀល ឬដាក់ពន្ធនាគារពី ១ (មួយ) ខែដល់ ៣(បី)ខែ ឬពិន័យជាប្រាក់ផង និងដាក់ពន្ធនាគារថែមទៀតផង ។

មាត្រា ៤៥.-

ដោយពុំទាន់គិតដល់ការផ្ដន្ទាទោសផ្សេងទៀត ជនណាដែលប្រព្រឹត្តល្មើសនឹង មាត្រា ៣៤ នៃច្បាប់នេះ នឹងត្រូវបានផ្ដន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ចំនួនពី ៥.០០០.០០០ (ប្រាំលាន) រៀលឡើងទៅ ឬដាក់ពន្ធនាគារពី ១ (មួយ) ឆ្នាំ ដល់ ៥ (ប្រាំ) ឆ្នាំ ឬពិន័យជាប្រាក់ផងនិងដាក់ ពន្ធនាគារថែមទៀតផង ។

ជំពូកទី ១១
អវសានប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៤៦. -

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយទៅនឹងច្បាប់នេះ ត្រូវចាត់ទុកជាមិនរាករណ៍ ។

មាត្រា ៤៧. -

ច្បាប់នេះ ត្រូវប្រកាសជាការប្រញាប់ ។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ០៣ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០០

ក្នុងព្រះបរមនាម និង តាមព្រះរាជក្រាស់បង្គាប់

ប្រមុខរដ្ឋស្តីទី

ហត្ថលេខា

ជា ស៊ីម

បានយកសេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយ
សូមឡាយព្រះហស្តលេខាព្រះមហាក្សត្រ

នាយករដ្ឋមន្ត្រី

ហត្ថលេខា

ហ៊ុន សែន

បានជំរាបជូនសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី

នេសាទរដ្ឋមន្ត្រី និងសាមញ្ញមន្ត្រី

ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ

ហត្ថលេខា

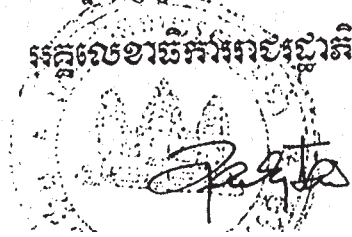
គាត ឈន់

លេខ : ៤០ ចល

ដើម្បីចម្លងចែក

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៤ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០០

អគ្គលេខាធិការអាជ្ញាធរស្ថិតិបាល





រដ្ឋសភា	
លេខ ១០៤០	ថ្ងៃទី ១៩/៤ ឆ្នាំ ២០១៦
បញ្ជូនទៅ រ. ១	

នស/រកម/០៤១៦/០០២

**ព្រះរាជក្រម
យើង**

**ព្រះករុណាព្រះបាទសម្តេចព្រះបរមនាថ នរោត្តម សីហមុនី
សមានភូមិជាតិសាសនា រក្ខតខត្តិយា ខេមរារដ្ឋរាស្ត្រ ពុទ្ធិន្ទ្រាធរាមហាក្សត្រ
ខេមរាជនា សមូហោភាស កម្ពុជឯករាជរដ្ឋបូរណសន្តិ សុភមង្គលា សិរីវិបុលា
ខេមរាស្រីពិរាស្ត្រ ព្រះចៅក្រុងកម្ពុជាធិបតី**

- បានទ្រង់យល់រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកត/០៩១៣/៩០៣ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៤៩៨/០៦ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ១៩៩៨ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៧/០០៥ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៧ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១៩៦/១៨ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៦ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ
- បានទ្រង់យល់សេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយរបស់សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ប្រកាសឲ្យប្រើ

ច្បាប់ស្តីពីគណនេយ្យ និងសវនកម្ម ដែលរដ្ឋសភាបានអនុម័តកាលពីថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ នាសម័យប្រជុំរដ្ឋសភាលើកទី៥ នីតិកាលទី៥ ហើយដែលព្រឹទ្ធសភាបានពិនិត្យចប់សព្វគ្រប់លើទម្រង់និងគតិច្បាប់នេះទាំងស្រុងកាលពីថ្ងៃទី៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ នាសម័យប្រជុំពេញអង្គលើកទី៨ នីតិកាលទី៣ ព្រមទាំងត្រូវបានក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញប្រកាសថាស្របនឹងរដ្ឋធម្មនុញ្ញ លើកលែងតែចំណុចក្រេទី៤ នៃមាត្រា៧ ក្នុងក្របខណ្ឌសម្រេចលេខ១៥៩/០០១/២០១៦ កបធ.ច ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ហើយដែលមានសេចក្តីទាំងស្រុងដូចតទៅ៖



ច្បាប់
ស្តីពី
គណនេយ្យ និងសវនកម្ម



ជំពូកទី ១
បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា ១._

ច្បាប់នេះមានគោលបំណងគ្រប់គ្រងវិស័យគណនេយ្យ និងសវនកម្មប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព គណនេយ្យភាព និងភាពជឿទុកចិត្តបាននៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

មាត្រា ២._

ច្បាប់នេះមានគោលដៅ ៖

- កំណត់ក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងគណនេយ្យ និងសវនកម្ម
- ពង្រឹង និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពស្ថាប័នសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងគណនេយ្យ និងសវនកម្ម
- ពង្រឹង និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជំនាញ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់គណនេយ្យករ និងសវនករ
- កំណត់ក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តសម្រាប់ការដាក់ឱ្យអនុវត្តស្តង់ដារគណនេយ្យ ស្តង់ដារសវនកម្ម និងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈរបស់គណនេយ្យករ និងសវនករដែលជាគោលការណ៍ត្រូវមានសង្គតិភាពជាមួយនឹងស្តង់ដារអន្តរជាតិ និងត្រូវឆ្លុះបញ្ចាំងសេចក្តីត្រូវការជាក់ស្តែងរបស់កម្ពុជា
- ដាក់ចេញនូវយន្តការវិធាន និងនីតិវិធីសម្រាប់ការតាមដានការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃលើការអនុវត្តច្បាប់នេះ
- ពង្រឹង និងអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគណនេយ្យ និងសវនកម្ម នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

មាត្រា ៣._

ច្បាប់នេះមានវិសាលភាពអនុវត្តចំពោះស្ថាប័នសាធារណៈ សហគ្រាសអង្គភាពមិនស្វែងរកប្រាក់ចំណេញគណនេយ្យករ និងសវនករ ។

ច្បាប់នេះមិនអនុវត្តចំពោះធនាគារកណ្តាល និងចំពោះតួនាទី និងភារកិច្ចដែលជាសមត្ថកិច្ចរបស់អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិទេ ។

មាត្រា ៤._

បច្ចេកសព្ទសំខាន់ៗដែលប្រើក្នុងច្បាប់នេះ មាននិយមន័យដូចបានកំណត់ក្នុងសទ្ទានុក្រមដែលជាឧបសម្ព័ន្ធនៃច្បាប់នេះ ។



Handwritten signature or mark.

ជំពូកទី ២

ଭାଗ ୫.-

ត្រូវបានបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាជាតិគណនេយ្យ ដែលសរសេរជាអក្សរកាត់ថា **ក.ជ.គ** ស្ថិតនៅក្រោម
ការដឹកនាំរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ។

សមាសភាព **ក.ជ.គ.**មានអាណត្តិកំណត់រយៈពេល ៥ (ប្រាំ) ឆ្នាំ និងអាចត្រូវបានដកហូត ឬ ផ្លាស់ប្តូរការកិច្ចនៅមុនពេលផុតអាណត្តិទៅតាមការចាំបាច់នៃមុខងារ ។ សមាសភាព **ក.ជ.គ.**អាចបន្ត អាណត្តិសាជាថ្មីបានតាមសំណើរបស់ប្រធាន **ក.ជ.គ.** ។

භාෂ්‍ර 6.-

ក.ជ.គ.មានសមាសភាពដូចខាងក្រោម ៖

- | | | |
|---|----------|----------------------|
| ១- រដ្ឋមន្ត្រី ឬតំណាងជាតិស្រូវជនជាតិខ្ពស់នៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ប្រធាន | | |
| ២- តំណាងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ | ១រូប | អនុប្រធាន |
| ៣- តំណាងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ | មួយចំនួន | សមាជិក |
| ៤- តំណាងធនាគារជាតិនៃកម្ពុជា | ១រូប | សមាជិក |
| ៥- តំណាងគណៈកម្មការមូលបត្រកម្ពុជា | ១រូប | សមាជិក |
| ៦- តំណាងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត | | សមាជិក |
| ៧- អគ្គលេខាធិការ ក.ជ.គ. | | សមាជិក |
| ៨- អ្នកជំនាញគណនេយ្យ និងសវនកម្ម | មួយចំនួន | សមាជិកពិគ្រោះយោបល់ |
| ៩- តំណាងសមាគមអាជីវកម្ម ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈ | មួយចំនួន | សមាជិកពិគ្រោះយោបល់ ។ |

សមាជិកពិគ្រោះយោបល់ អាចត្រូវបានតែងតាំងជាសមាសភាព **ក.២.គ.តាមការចាំបាច់** ដើម្បី
ចូលរួមផ្តល់យោបល់ តែពុំមានសិទ្ធិចូលរួមបោះឆ្នោតធ្វើសេចក្តីសម្រេចឡើយ ។

សមាសភាពជាក់ស្តែងនៃ **ក.ខ.គ.**ត្រូវតែងតាំងដោយអនុក្រឹត្យតាមសំណើរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ។

តំណាងរបស់ក្រសួង និងស្ថាប័នដែលជាសមាសភាពនៃ **គ.ជ.គ** ត្រូវមានសញ្ញាបត្រថ្នាក់ឧត្តម សិក្សាមានជំនាញ និងបទពិសោធពាក់ព័ន្ធនឹងគណនេយ្យសវនកម្ម ឬហិរញ្ញវត្ថុយ៉ាងតិច ៥ (ប្រាំ) ឆ្នាំ ។



មាត្រា ៧._

ក.២.គ. មានមុខងារ និងភារកិច្ចដូចតទៅ ៖

- រៀបចំធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្ម និងអនុម័ត សេចក្តីព្រាង ៖

ក- ស្តង់ដាគណនេយ្យ

ខ- ស្តង់ដាសវនកម្ម

គ- វិធាន និងនីតិវិធីអនុវត្តស្តង់ដាគណនេយ្យ និងសវនកម្ម

- សម្រេចផ្តល់ ព្យួរ និងដកហូតអាជ្ញាបណ្ណប្រកបវិជ្ជាជីវៈគណនេយ្យ និងសវនកម្មនៅក្នុងព្រះ-
រាជាណាចក្រកម្ពុជា

- រៀបចំ អនុម័ត និងអនុវត្តវិធាន និងនីតិវិធីសម្រាប់ការតាមដាន និងត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តច្បាប់
និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមានពាក់ព័ន្ធនឹងគណនេយ្យ និងសវនកម្ម

- ពិនិត្យ និងដោះស្រាយបណ្តឹង ឬវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងគណនេយ្យ និងសវនកម្ម

- សម្រេចចាត់វិធានការវិន័យ ឬទណ្ឌកម្មរដ្ឋបាលចំពោះអំពើបំពានបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធគណនេយ្យ
និងសវនកម្ម

- តំណាងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ នៅចំពោះមុខស្ថាប័នតុលាការ ចំពោះរឿងក្តីពាក់ព័ន្ធ
គណនេយ្យ និងសវនកម្ម

- ធ្វើកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយអង្គការជាតិ និងអន្តរជាតិក្នុងការងារពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យគណនេយ្យ
និងសវនកម្ម

- គ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍវិស័យគណនេយ្យ និងសវនកម្ម

- ពិនិត្យ តាមដាន និងវាយតម្លៃលើផែនការ ការអនុវត្តផែនការ និងសកម្មភាពរបស់ស្ថាប័នវិជ្ជាជីវៈ
គណនេយ្យ និងសវនកម្ម

- ធ្វើជាតំណាងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជានៅក្នុងអង្គការជាតិ និងអន្តរជាតិក្នុងវិស័យគណនេយ្យ
និងសវនកម្ម ។

មាត្រា ៨._

ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃ **ក.២.គ.** ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ តាមសំណើរបស់រដ្ឋមន្ត្រី
ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ។ **ក.២.គ.** ត្រូវមានថវិកាផ្ទាល់ខ្លួន ជាកញ្ចប់ដាច់ដោយឡែក ដែលជា
ផ្នែកមួយនៃថវិការបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ។



Handwritten signature or mark.

ជំពូកទី ៣
ស្ថាប័នវិជ្ជាជីវៈគណនេយ្យ និងសវនកម្ម

មាត្រា ៩._

វិជ្ជាជីវៈគណនេយ្យ និងសវនកម្មនៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ត្រូវបានគ្រប់គ្រង និងគាំពារដោយស្ថាប័នវិជ្ជាជីវៈគណនេយ្យ និងសវនកម្មតែមួយគត់និងឯករាជ្យក្នុងវិជ្ជាជីវៈ ។

មាត្រា ១០._

ការបង្កើត ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃស្ថាប័នវិជ្ជាជីវៈគណនេយ្យ និងសវនកម្ម ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ ។

ជំពូកទី ៤
ស្តង់ដារគណនេយ្យ

មាត្រា ១១._

ស្តង់ដារគណនេយ្យ ត្រូវសម្រេចដាក់ឱ្យអនុវត្តដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ តាមសំណើរបស់ **ក.ជ.គ** ។

ស្តង់ដារគណនេយ្យមានអានុភាពអនុវត្តចំពោះស្ថាប័នសាធារណៈ សហគ្រាស និងអង្គភាពមិនស្វែងរកប្រាក់ចំណេញ ។

ជំពូកទី ៥
ស្តង់ដារសវនកម្ម

មាត្រា ១២._

ស្តង់ដារសវនកម្ម ត្រូវសម្រេចដាក់ឱ្យអនុវត្តដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ តាមសំណើរបស់ **ក.ជ.គ** ។

ស្តង់ដារសវនកម្មមានអានុភាពអនុវត្តចំពោះសវនករទាំងអស់ ដែលប្រកបវិជ្ជាជីវៈនៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។



ជំពូកទី ៦
ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ

មាត្រា ១៣._

គណនេយ្យករមានក្រមសីលធម៌សម្រាប់វិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន ដែលត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ តាមសំណើរបស់ **ក.ជ.គ.** ។

មាត្រា ១៤._

សវនករមានក្រមសីលធម៌សម្រាប់វិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន ដែលត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ តាមសំណើរបស់ **ក.ជ.គ.** ។

មាត្រា ១៥._

សវនករមិនអាចផ្តល់សេវាសវនកម្មជូនសហគ្រាស ឬអង្គភាពមិនស្វែងរកប្រាក់ចំណេញ ដែលខ្លួនធ្លាប់ផ្តល់សេវាគណនេយ្យឡើយ លើកលែងតែការផ្តល់សេវាគណនេយ្យនោះបានបញ្ចប់ទៅក្នុងរយៈពេលយ៉ាងតិច ៣ ឆ្នាំ ។

សវនករមិនត្រូវបន្តផ្តល់សេវាកម្មជូនសហគ្រាស ឬអង្គភាពមិនស្វែងរកប្រាក់ចំណេញណាមួយ លើសពីប្រាំឆ្នាំបន្តបន្ទាប់គ្នាឡើយ ។

សវនករមិនត្រូវផ្តល់សេវាសវនកម្មជូនសហគ្រាសដែលខ្លួនទទួលបានផលប្រយោជន៍ ឬមានសិទ្ធិគ្រប់គ្រង ទោះដោយផ្ទាល់ក្តី ឬដោយប្រយោលក្តី តាមរយៈសហព័ទ្ធ ញាតិលោហិត ឬញាតិពន្ធរហូតដល់ថ្នាក់ទី ៣ ។

ជំពូកទី ៧
កាតព្វកិច្ចរៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ

មាត្រា ១៦._

របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុរួមមានរបាយការណ៍នានាដែលត្រូវកំណត់ក្នុងស្តង់ដារគណនេយ្យ ។

មាត្រា ១៧._

ក្រៅពីស្ថាប័នសាធារណៈ សហគ្រាស និងអង្គភាពមិនស្វែងរកប្រាក់ចំណេញមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុឲ្យបានរួចរាល់ ក្នុងរយៈពេល ៣ (បី) ខែយ៉ាងយូរបំផុតគិតពីកាលបរិច្ឆេទបិទបញ្ជីគណនេយ្យនីមួយៗ ។



ក្នុងករណីមិនអាចរៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុតាមកាលកំណត់ក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើ សហគ្រាស ឬអង្គភាពមិនស្វែងរកប្រាក់ចំណេញ ត្រូវស្នើសុំពន្យារពេលរៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរទៅ **ក.ជ.គ.** ឬទៅនិយ័តករពាក់ព័ន្ធ ស្របតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន ដោយបញ្ជាក់ពី មូលហេតុសមស្រប និងច្បាស់លាស់ ។

មាត្រា ១៨._

របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុអាចតម្រូវឲ្យធ្វើសវនកម្មតាមលក្ខខណ្ឌដែល ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាស របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុតាមសំណើរបស់ **ក.ជ.គ.** ។

មាត្រា ១៩._

របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ត្រូវធ្វើជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការបំពេញកាតព្វកិច្ចសារពើពន្ធ អនុលោមតាម ច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន ។

មាត្រា ២០._

សហគ្រាស និងអង្គភាពមិនស្វែងរកប្រាក់ចំណេញមានកាតព្វកិច្ចកាន់បញ្ជីគណនេយ្យ ។

ស្ថាប័នសាធារណៈមានកាតព្វកិច្ចកាន់បញ្ជីគណនេយ្យ ដោយអនុលោមតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិ ពាក់ព័ន្ធជាធរមាន ។

ប្រតិបត្តិការគណនេយ្យនីមួយៗ ត្រូវសំអាងលើសក្ខីបត្រគណនេយ្យដែលមានសុពលភាព ។

មាត្រា ២១._

ការិយបរិច្ឆេទគណនេយ្យនីមួយៗ ត្រូវកំណត់រយៈពេលចំនួន ១២ (ដប់ពីរ) ខែដោយគិតចាប់ពី ថ្ងៃទី ១ ខែ មករា រហូតដល់កាលបរិច្ឆេទបិទបញ្ជីគណនេយ្យនៅថ្ងៃទី ៣១ ខែ ធ្នូ នៃឆ្នាំដដែល ។

ចំពោះសហគ្រាស ឬអង្គភាពមិនស្វែងរកប្រាក់ចំណេញដែលបង្កើតឡើងថ្មីការិយបរិច្ឆេទទី ១ ត្រូវគិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទបង្កើតសហគ្រាស ឬអង្គភាពនោះជាផ្លូវការរហូតដល់ថ្ងៃទី ៣១ ខែ ធ្នូ នៃឆ្នាំ ដដែល ។

ការិយបរិច្ឆេទគណនេយ្យ អាចត្រូវកំណត់ផ្សេងពីនេះ សម្រាប់សកម្មភាពដែលមានលក្ខណៈពិសេស ដែលត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ តាមសំណើរបស់ **ក.ជ.គ.** ។

មាត្រា ២២._

បញ្ជីគណនេយ្យ និងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ត្រូវធ្វើជាភាសាខ្មែរ និងជាប្រាក់រៀល ។

ក្នុងករណីមានកិច្ចប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិជាប្រចាំ បញ្ជីគណនេយ្យ និងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុអាច ត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យធ្វើជាភាសាអង់គ្លេស និងជាប្រាក់ប័ណ្ណបរទេស អមជាមួយបញ្ជីគណនេយ្យ និង



របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុជាភាសាខ្មែរ និងប្រាក់រៀល តាមលក្ខខណ្ឌដែលត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ តាមសំណើរបស់ ក.ជ.ក. ។

មាត្រា ២៣._

គ្រប់សហគ្រាស និងអង្គភាពមិនស្វែងរកប្រាក់ចំណេញមានកាតព្វកិច្ចរក្សាទុករាល់ឯកសារ
គណនេយ្យរបស់ខ្លួនឲ្យបានគង់វង្សនៅក្នុងរយៈពេលយ៉ាងតិច ១០ (ដប់) ឆ្នាំគិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃ
ការបង្កើតឯកសារ ។

ជំពូកទី ៨

របាយការណ៍សវនកម្ម

មាត្រា ២៤._

របាយការណ៍សវនកម្ម រួមមានរបាយការណ៍នានាដែលត្រូវកំណត់ក្នុងស្តង់ដារសវនកម្ម ។

មាត្រា ២៥._

របាយការណ៍សវនកម្មត្រូវរៀបចំឡើងជាភាសាខ្មែរ ដែលអាចអមដោយភាសាអង់គ្លេសមកជាមួយ ។

មាត្រា ២៦._

កស្មតាងសវនកម្ម ត្រូវរក្សាទុកក្នុងរយៈពេល ១០ (ដប់) ឆ្នាំយ៉ាងតិចគិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទចេញ
របាយការណ៍សវនកម្ម ។

ជំពូកទី ៩

គណនេយ្យករ និងសវនករ

មាត្រា ២៧._

បុគ្គលគ្រប់រូបទោះជាបុគ្គលក្តី នីតិបុគ្គលក្តី អាចជាគណនេយ្យករ និង/ឬសវនករបាន លុះ
ត្រាតែបានចុះឈ្មោះជាសមាជិករបស់ស្ថាប័នវិជ្ជាជីវៈគណនេយ្យ និងសវនកម្ម ។

មាត្រា ២៨._

ប្រភេទគណនេយ្យករ និងសវនករដែលជាសមាជិករបស់ស្ថាប័នវិជ្ជាជីវៈគណនេយ្យ និងសវនកម្ម
ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃស្ថាប័នវិជ្ជាជីវៈគណនេយ្យ និងសវនកម្ម ។
ការប្រកបវិជ្ជាជីវៈគណនេយ្យ និង/ឬសវនកម្មមានវិសមិតភាពជាមួយនឹងមុខងារសាធារណៈ និង
មុខងារនយោបាយក្នុងអង្គការនីតិបញ្ញត្តិ អង្គការនីតិប្រតិបត្តិ និងមុខងារក្នុងអង្គការតុលាការ ។



Act

ជំពូកទី ១០

អាជ្ញាបណ្ណ

មាត្រា ២៩._

បុគ្គលគ្រប់រូបទោះជាប្រវត្តិបុគ្គលក្តី នីតិបុគ្គលក្តី អាចប្រកបវិជ្ជាជីវៈជាគណនេយ្យករ ឬសវនករ បានលុះត្រាតែបានចុះឈ្មោះជាសមាជិករបស់ស្ថាប័នវិជ្ជាជីវៈគណនេយ្យ និងសវនកម្ម និងទទួលបាន អាជ្ញាបណ្ណពី ក.ជ.គ. ។

មាត្រា ៣០._

អាជ្ញាបណ្ណចែកចេញជា ២ (ពីរ) ប្រភេទគឺអាជ្ញាបណ្ណប្រកបវិជ្ជាជីវៈគណនេយ្យ និងអាជ្ញាបណ្ណ ប្រកបវិជ្ជាជីវៈសវនកម្ម ។

លក្ខខណ្ឌ និងនីតិវិធីនៃការផ្តល់អាជ្ញាបណ្ណ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ តាមសំណើរបស់ ក.ជ.គ. ។

ជំពូកទី ១១

ទោសប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៣១._

គណនេយ្យករ ឬសវនករទាំងឡាយណាដែលប្រព្រឹត្តផ្ទុយនឹងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ ត្រូវទទួល ទណ្ឌកម្មណាមួយដូចខាងក្រោម ៖

- ការស្តីបន្ទោសដោយផ្ទាល់មាត់
- ការស្តីបន្ទោសដោយមានចំណារក្នុងសំណុំលិខិតផ្ទាល់ខ្លួន
- ការហាមមិនឲ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈជាបណ្តោះអាសន្ន
- ការហាមមិនឲ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈជាអចិន្ត្រៃយ៍ ។

មាត្រា ៣២._

បទល្មើសដែលត្រូវផ្ដន្ទាទោសពិន័យអន្តរការណ៍ ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ ។

មាត្រា ៣៣._

ជនណាដែលប្រកបវិជ្ជាជីវៈគណនេយ្យ ឬសវនកម្មដោយគ្មានអាជ្ញាបណ្ណ ត្រូវផ្ដន្ទាទោសដាក់ ពន្ធនាគារពី ៦ (ប្រាំមួយ) ខែទៅ ២ (ពីរ) ឆ្នាំ និងពិន័យជាប្រាក់ពី ២ ០០០ ០០០ (ពីរលាន) រៀល ទៅ ៥០០០ ០០០ (ប្រាំបីលាន) រៀល ។



មាត្រា ៣៤._

នីតិបុគ្គលអាចត្រូវប្រកាសថា ត្រូវទទួលខុសត្រូវព្រហ្មទណ្ឌតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៤២ (ការទទួលខុសត្រូវព្រហ្មទណ្ឌរបស់នីតិបុគ្គល) នៃក្រមព្រហ្មទណ្ឌ ចំពោះបទល្មើសដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៣៣ នៃច្បាប់នេះ ។

នីតិបុគ្គលត្រូវពិន័យជាប្រាក់ពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀលទៅ ២០ ០០០ ០០០ (ម្ភៃលាន) រៀលព្រមទាំងទោសបន្ថែមណាមួយ ឬច្រើនដូចតទៅនេះ ៖

- ១- ការរំលាយតាមបែបបទកំណត់ដោយមាត្រា ១៧០ (ការរំលាយ និងការជម្រះបញ្ជីនៃនីតិបុគ្គល) នៃក្រមព្រហ្មទណ្ឌ ។
- ២- ការដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការពិនិត្យតាមដានរបស់តុលាការ តាមបែបបទកំណត់ដោយមាត្រា ១៧១ (ការដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យតាមដានរបស់តុលាការ) នៃក្រមព្រហ្មទណ្ឌ ។
- ៣- ការហាមឃាត់ចំពោះការធ្វើសកម្មភាពមួយ ឬច្រើន តាមបែបបទកំណត់ដោយមាត្រា ១៧២ (ការហាមឃាត់ចំពោះការធ្វើសកម្មភាព) នៃក្រមព្រហ្មទណ្ឌ ។
- ៤- ការបិទផ្សាយសេចក្តីសម្រេចផ្ដន្ទាទោស តាមបែបបទកំណត់ដោយមាត្រា ១៨០ (ការបិទផ្សាយសេចក្តីសម្រេច) នៃក្រមព្រហ្មទណ្ឌ ។
- ៥- ការផ្សាយសេចក្តីសម្រេចផ្ដន្ទាទោសនៅក្នុងសារព័ត៌មានសរសេរ ឬការផ្សាយតាមគ្រប់មធ្យោបាយទូរគមនាគមន៍សោតទស្សន៍ តាមបែបបទកំណត់ដោយមាត្រា ១៨១ (ការផ្សាយសេចក្តីសម្រេចតាមមធ្យោបាយទូរគមនាគមន៍សោតទស្សន៍ ជាអាទិ៍) នៃក្រមព្រហ្មទណ្ឌ ។

មាត្រា ៣៥._

ត្រូវផ្ដន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពី ២ (ពីរ) ឆ្នាំទៅ ៥ (ប្រាំ) ឆ្នាំ និងពិន័យជាប្រាក់ពី ៨ ០០០ ០០០ (ប្រាំបីលាន) រៀលទៅ ២០ ០០០ ០០០ (ម្ភៃលាន) រៀល ចំពោះសវនករដែលក្លែងរបាយការណ៍សវនកម្ម ។

មាត្រា ៣៦._

នីតិបុគ្គលអាចត្រូវប្រកាសថា ត្រូវទទួលខុសត្រូវព្រហ្មទណ្ឌតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៤២ (ការទទួលខុសត្រូវព្រហ្មទណ្ឌរបស់នីតិបុគ្គល) នៃក្រមព្រហ្មទណ្ឌ ចំពោះបទល្មើសដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៣៥ នៃច្បាប់នេះ ។

នីតិបុគ្គលត្រូវពិន័យជាប្រាក់ពី ១០ ០០០ ០០០ (ដប់លាន) រៀលទៅ ៥០ ០០០ ០០០ (ហាសិបលាន) រៀលព្រមទាំងទោសបន្ថែមណាមួយ ឬច្រើន ដូចតទៅនេះ ៖



១- ការរំលាយតាមបែបបទកំណត់ដោយមាត្រា ១៧០ (ការរំលាយ និងការជម្រះបញ្ជីនៃនីតិបុគ្គល) នៃក្រមព្រហ្មទណ្ឌ ។

២- ការដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការពិនិត្យតាមដានរបស់តុលាការ តាមបែបបទកំណត់ដោយមាត្រា ១៧១ (ការដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យតាមដានរបស់តុលាការ) នៃក្រមព្រហ្មទណ្ឌ ។

៣- ការហាមឃាត់ចំពោះការធ្វើសកម្មភាពមួយ ឬច្រើន តាមបែបបទកំណត់ដោយមាត្រា ១៧២ (ការហាមឃាត់ចំពោះការធ្វើសកម្មភាព) នៃក្រមព្រហ្មទណ្ឌ ។

៤- ការបិទផ្សាយសេចក្តីសម្រេចផ្ដន្ទាទោស តាមបែបបទកំណត់ដោយមាត្រា ១៨០ (ការបិទផ្សាយសេចក្តីសម្រេច) នៃក្រមព្រហ្មទណ្ឌ ។

៥- ការផ្សាយសេចក្តីសម្រេចផ្ដន្ទាទោសនៅក្នុងសារព័ត៌មានសរសេរ ឬការផ្សាយតាមគ្រប់មធ្យោបាយទូរគមនាគមន៍សោតទស្សន៍ តាមបែបបទកំណត់ដោយមាត្រា ១៨១ (ការផ្សាយសេចក្តីសម្រេចតាមមធ្យោបាយទូរគមនាគមន៍សោតទស្សន៍ ជាអាទិ៍) នៃក្រមព្រហ្មទណ្ឌ ។

មាត្រា ៣៧._

សវនករដែលមិនប្តឹងបរិហារពីបទល្មើសនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃមុខងារ ឬនៅក្នុងឱកាសនៃការបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួន ត្រូវផ្ដន្ទាទោសតាមបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ៥២៨ (បទមិនប្តឹងបរិហារបទឧក្រិដ្ឋ ឬបទមជ្ឈិមដោយអ្នករាជការសាធារណៈ ជាអាទិ៍) នៃក្រមព្រហ្មទណ្ឌ ។

ជំពូកទី ១២

អនុប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៣៨._

លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តទាំងឡាយដែលត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត ដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋាននៃច្បាប់ស្តីពីគណនេយ្យសហគ្រាស សវនកម្មគណនេយ្យសហគ្រាស និងវិជ្ជាជីវៈគណនេយ្យដែលប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៧០២/០១១ ចុះថ្ងៃទី ០៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០២ ត្រូវបន្តអានុភាពគតិយុត្ត រហូតដល់មានបទប្បញ្ញត្តិថ្មីមកជំនួស ។



Handwritten signature or mark.

ជំពូកទី ១៣
អវសានប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៣៩._

ច្បាប់ស្តីពីគណនេយ្យសហគ្រាសសន្តិសុខកម្មគណនេយ្យសហគ្រាស និងវិជ្ជាជីវៈគណនេយ្យដែលប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៧០២/០១១ ចុះថ្ងៃទី ០៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០២ និងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជានិរាករណ៍ ។

ធ្វើនៅព្រះបរមរាជវាំង ថ្ងៃទី ១១ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០១៦

ព្រះហស្តលេខា និងព្រះរាជលញ្ឆករ
នរោត្តម សីហមុនី

លេខ. ១៦០៤. ៣៩៨

បានយកសេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយព្រះមហាក្សត្រ
សូមឡាយព្រះហស្តលេខា
នាយករដ្ឋមន្ត្រី
ហត្ថលេខា
សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន

បានយកសេចក្តីគោរពជម្រាបជូន
សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រី
នាយករដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ
ហត្ថលេខា
អូន ព័ន្ធមុនីរ័ត្ន

លេខ: ៣៨៧ ស.ណ
សំណៅដែលមានតម្លៃជាការចែកផ្សាយ
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១២ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០១៦
អគ្គលេខាធិការរាជរដ្ឋាភិបាល

សយ សុខា

សទ្ទានុក្រម

ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃច្បាប់ស្តីពីគណនេយ្យនិងសវនកម្ម

បច្ចេកសិទ្ធភាពជាសារវ័ន្ត ដែលត្រូវបានប្រើក្នុងច្បាប់ស្តីពីគណនេយ្យ និងសវនកម្មមាននិយមន័យដូចតទៅ ៖

- ១- ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ សំដៅដល់ គោលការណ៍ តម្លៃ ស្តង់ដារ ឬវិធាននានាដែលកំណត់អំពីឥរិយាបថរបស់គណនេយ្យករនិងសវនករក្នុងវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន ។
- ២- គណនេយ្យ សំដៅដល់ការកត់ត្រា ការចាត់ថ្នាក់ ការវាស់វែង ការផ្តុំបញ្ចូលគ្នា និងការបង្ហាញព័ត៌មានហិរញ្ញវត្ថុ ។
- ៣- គណនេយ្យករ សំដៅដល់រូបវន្តបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គលដែលជាសមាជិករបស់ស្ថាប័នវិជ្ជាជីវៈគណនេយ្យ និងសវនកម្ម ។
- ៤- បញ្ជីគណនេយ្យ សំដៅដល់សៀវភៅ/បញ្ជីសម្រាប់ការកត់ត្រាប្រតិបត្តិការគណនេយ្យដែលរួមមានសក្ខីបត្រគណនេយ្យទិន្នន័យខេត្ត សៀវភៅធំជាដើម ។
- ៥- ភស្តុតាងសវនកម្ម សំដៅដល់ព័ត៌មានដែលបានប្រើដោយសវនករសម្រាប់ធ្វើការសន្និដ្ឋាននិងដែលជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការបញ្ចេញមតិរបស់សវនករ ។ ភស្តុតាងសវនកម្ម រួមមានព័ត៌មានដែលមាននៅក្នុងបញ្ជីគណនេយ្យសម្រាប់ការរៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងព័ត៌មានផ្សេងៗទៀត ។
- ៦- របាយការណ៍សវនកម្ម សំដៅដល់យោបល់ ឬការបដិសេធផ្លូវការ ដែលបានចេញដោយសវនករជាលទ្ធផលនៃការធ្វើសវនកម្ម ឬការវាយតម្លៃដែលបានធ្វើលើនីតិបុគ្គល ឬផ្នែកណាមួយនៃនីតិបុគ្គលនោះ (ដែលហៅថា “នីតិបុគ្គលរងសវនកម្ម”) ។
- ៧- របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ សំដៅដល់ការលាតត្រដាងជារចនាសម្ព័ន្ធនៃព័ត៌មានហិរញ្ញវត្ថុដោយរួមបញ្ចូលទាំងកំណត់សម្គាល់ពាក់ព័ន្ធផង ក្នុងគោលបំណងផ្សព្វផ្សាយអំពីធនធានសេដ្ឋកិច្ច ឬកាតព្វកិច្ចរបស់អង្គភាព នៅត្រឹមចំណុចមួយនៃពេលវេលា ឬបម្រែបម្រួលនានានៃធនធានសេដ្ឋកិច្ច និងកាតព្វកិច្ចសម្រាប់ការិយបរិច្ឆេទមួយ ដោយអនុលោមតាមក្របខណ្ឌនៃការរាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ។ កំណត់សម្គាល់ពាក់ព័ន្ធ រួមមានសេចក្តីសង្ខេបអំពីគោលនយោបាយគណនេយ្យសំខាន់ៗ និងព័ត៌មានពន្យល់ផ្សេងៗទៀត ។



- ៨- សវនកម្ម សំដៅដល់ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃដោយឯករាជ្យនិងជាប្រព័ន្ធ លើទិន្នន័យ របាយការណ៍កំណត់ត្រា កិច្ចប្រតិបត្តិការ និងលទ្ធផលជាហិរញ្ញវត្ថុ ឬមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុ របស់សហគ្រាសសម្រាប់គោលបំណងជាក់លាក់ណាមួយ ។
- ៩- សវនករ សំដៅដល់រូបវន្តបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គលដែលអនុវត្តការងារសវនកម្ម និងជាសមាជិក សកម្មរបស់ស្ថាប័នវិជ្ជាជីវៈគណនេយ្យ និងសវនកម្ម ។
- ១០- សហគ្រាស សំដៅដល់អង្គភាព ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានគោលដៅស្វែងរកប្រាក់ចំណេញ ដែលរួមមានសហគ្រាសសាធារណៈ និងសហគ្រាសឯកជន រួមទាំងធនាគារគ្រឹះស្ថាន ហិរញ្ញវត្ថុ និងសហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យម ព្រមទាំងមីក្រូសហគ្រាសផងដែរ ។
- ១១- ស្តង់ដាគណនេយ្យ សំដៅដល់សំណុំនៃសេចក្តីណែនាំសម្រាប់អ្នករៀបចំរបាយការណ៍ ហិរញ្ញវត្ថុប្រើដើម្បីរៀបចំ និងលាតត្រដាងពីចំណូល ចំណាយ ទ្រព្យសកម្មបំណុល និង មូលធនរបស់អង្គភាព ព្រមទាំងព័ត៌មានចាំបាច់ផ្សេងទៀត ។
- ១២- ស្តង់ដាសវនកម្ម សំដៅដល់សំណុំនៃសេចក្តីណែនាំ ឬបទដ្ឋាននានាដែលបានប្រើដោយ សវនករនៅក្នុងការអនុវត្តការងារសវនកម្ម ។
- ១៣- ស្តង់ដាអន្តរជាតិ សំដៅដល់ស្តង់ដាគណនេយ្យ ឬស្តង់ដាសវនកម្ម ដោយរាប់បញ្ចូលទាំង បច្ចុប្បន្នកម្មចំពោះស្តង់ដានីមួយៗនោះផងដែរដែលចេញផ្សាយដោយក្រុមប្រឹក្សាស្តង់ដា គណនេយ្យអន្តរជាតិ និងសហព័ន្ធគណនេយ្យករអន្តរជាតិ ។
- ១៤- ស្ថាប័នសាធារណៈ សំដៅដល់ស្ថាប័ននៃអង្គការនីតិបញ្ញត្តិ អង្គការនីតិប្រតិបត្តិ និងអង្គការ តុលាការនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជារាប់បញ្ចូលទាំងគ្រឹះស្ថានសាធារណៈរដ្ឋបាលផង ។
- ១៥- អង្គភាពមិនស្វែងរកប្រាក់ចំណេញ សំដៅដល់អង្គភាពដែលធ្វើសកម្មភាពនៅក្នុងព្រះរាជា- ណាចក្រកម្ពុជាក្នុងគោលបំណងមិនស្វែងរកផលចំណេញដោយអនុលោមតាមច្បាប់ជា ធរមាន ។
- ១៦- អ្នកជំនាញគណនេយ្យនិងសវនកម្ម សំដៅដល់សមាជិករបស់ស្ថាប័នវិជ្ជាជីវៈគណនេយ្យ និងសវនកម្ម ដែលមិនអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈគណនេយ្យ ឬសវនកម្ម ក្នុងពេលដែលសាមីខ្លួនកំពុង តែជាសមាជិករបស់ **ក.ជ.គ.** ។



Handwritten signature or mark.

ច្បាប់

ស្តីពី

គណនេយ្យសហគ្រាស

សវនកម្មគណនេយ្យ

សហគ្រាស

និងវិជ្ជាជីវៈគណនេយ្យ



ព្រះរាជក្រម

នស/រកម/០៧០២/០១១

យើង

គ្រូលេខាធិការដ្ឋាន (ព្រឹទ្ធសភា)	
លេខ.....២០៦១.....	ថ្ងៃទី.....១៧.....ខែ.....០២.....ឆ្នាំ.....២០១១.....
បន្ទាន់.....	

ព្រះបាទសម្តេចព្រះ នរោត្តម សីហនុ

ស្តីពីការចុះឈ្មោះ និងការបញ្ជាក់ឈ្មោះ ឧត្តរោស្តបាត វិស្វកម្ម អគ្គនាយកដ្ឋានសេដ្ឋកិច្ច

នៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ របស់សម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី

ព្រះបាទក្រុងកម្ពុជាធិបតី

- បានទ្រង់យល់រដ្ឋធម្មនុញ្ញ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១១៩៨/៧២ ចុះថ្ងៃទី ៣០ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ១៩៩៨ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ ០១/នស/៩៣ ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ១៩៩៣ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ ស្តីពីប្រព័ន្ធហិរញ្ញវត្ថុ
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១៩៦/១៨ ចុះថ្ងៃទី ២៤ ខែ មករា ឆ្នាំ ១៩៩៦ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ
- បានទ្រង់យល់សេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយ របស់សម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី នៃរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងរបស់ទេសរដ្ឋមន្ត្រី និងជារដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ

ប្រកាសឱ្យប្រើ

ច្បាប់ស្តីពី គណនេយ្យសហគ្រាស សវនកម្មគណនេយ្យសហគ្រាស និងវិជ្ជាជីវៈគណនេយ្យ ដែលរដ្ឋសភាបានអនុម័តកាល ពីថ្ងៃទី ២៤ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០២ នាសម័យប្រជុំពេញអង្គលើកទី ៨ នីតិកាលទី ២ ហើយដែលព្រឹទ្ធសភាបានអនុម័តយល់ស្របតាមលើទម្រង់ និងគតិនៃច្បាប់នេះទាំងស្រុងកាលពីថ្ងៃទី ២១ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០២ នាសម័យប្រជុំពេញអង្គលើកទី ៧ នីតិកាលទី១ ហើយដែលមានសេចក្តីទាំងស្រុង ដូចតទៅ :

ជំពូកទី ១
បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា ១.-

ច្បាប់នេះកំណត់នូវការរៀបចំការគ្រប់គ្រង និងការប្រព្រឹត្តិទៅនៃប្រព័ន្ធគណនេយ្យជាលក្ខណៈអន្តរជាតិ សម្រាប់សហគ្រាសទាំងបួនបុគ្គល ទាំងនីតិបុគ្គលដែលមានវិជ្ជាជីវៈសេរីនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

មាត្រា ២.-

ពាក្យគណនេយ្យ ក្នុងច្បាប់នេះ គឺជាប្រព័ន្ធមួយដែលប្រើដើម្បីកំណត់កត់ត្រា តុបត្សលក្ខណៈ វាស់វែង ចាត់ថ្នាក់និងបង្ហាញនូវព័ត៌មានហិរញ្ញវត្ថុ ដែលទាក់ទងនឹងសកម្មភាពនៃអង្គភាពមួយ ។

ពាក្យសវនកម្ម នៅក្នុងច្បាប់នេះ គឺជាការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញ ឬការត្រួតពិនិត្យប្រកបដោយលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ ទៅលើការអះអាង ឬលើសកម្មភាពរបស់អង្គភាពពាក់ព័ន្ធមួយដើម្បីឱ្យអង្គភាពនោះគោរពតាមស្តង់ដារគណនេយ្យ ។ សេវាសវនកម្មមាន សវនកម្ម របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ សវនកម្មប្រតិបត្តិការ ការរៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ការពិនិត្យឡើងវិញ និងនីតិវិធីដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា ។ សេវាករដែលអាចបម្រើសេវាទាំងនោះបាន និងអាចចុះហត្ថលេខាលើរបាយការណ៍ក្នុងនាមជាសវនករបាន ព្រះត្រាតៃសវនករនោះបានចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជី ដោយអនុលោមទៅតាមច្បាប់នេះ ។

ពាក្យរាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ នៅក្នុងច្បាប់នេះ គឺជារបាយការណ៍ស្តីពីស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុ លទ្ធផលនៃសកម្មភាពនានា និងពីចលនាសាច់ប្រាក់របស់អង្គភាពណាមួយ នៅក្នុងកាលបរិច្ឆេទជាក់លាក់មួយ ។

ពាក្យ ស្តង់ដារគណនេយ្យអន្តរជាតិ នៅក្នុងច្បាប់នេះ គឺជាស្តង់ដារប្រកាសឱ្យប្រើដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលស្តង់ដារគណនេយ្យអន្តរជាតិ ។

មាត្រា ៣.-

គ្រប់សហគ្រាសជារូបវន្តបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គល ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំ និងកាន់បញ្ជី គណនេយ្យ ដោយអនុលោមទៅតាមច្បាប់ជាធរមាន និងត្រូវដាក់បញ្ជីគណនេយ្យនេះ ឱ្យមាន ការធ្វើសវនកម្ម ស្របទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ៤.-

រៀងរាល់ឆ្នាំ គ្រប់សហគ្រាស ត្រូវរៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ឱ្យស្របតាមក្របខ័ណ្ឌ ទស្សនទាន និងតាមស្តង់ដារគណនេយ្យកម្ពុជា ដែលគោលការណ៍នានាត្រូវបានកំណត់ដោយ ប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ និងតាមរបៀបស្តង់ដារគណនេយ្យអន្តរជាតិ។

មាត្រា ៥.-

គ្រប់សហគ្រាស ត្រូវកាន់បញ្ជីគណនេយ្យរបស់ខ្លួន នៅក្នុងសៀវភៅគណនេយ្យដែល បានកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ និងតាមរបៀបស្តង់ដារ គណនេយ្យអន្តរជាតិ ។ រាល់ប្រតិបត្តិការគណនេយ្យត្រូវសំរាប់បើកសារយុត្តិការ ។

ជំពូកទី ២

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិគណនេយ្យ

មាត្រា ៦.-

ត្រូវបានបង្កើតឡើងនូវក្រុមប្រឹក្សាជាតិគណនេយ្យមួយ ដែលស្ថិតនៅក្រោមអាណាព្យា- បាលនៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ។

សមាសភាពនិងការប្រព្រឹត្តិទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាជាតិគណនេយ្យ ត្រូវកំណត់ដោយអនុ- ក្រឹត្យ ។

មាត្រា ៧.-

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិគណនេយ្យមានភារកិច្ច ៖

- ធ្វើជាអង្គការពិគ្រោះយោបល់

- ពិនិត្យ និងផ្តល់យោបល់លើរាល់គម្រោងច្បាប់និងបទបញ្ជានានាដែលមាន
បទប្បញ្ញត្តិទាក់ទងទៅនឹងការរៀបចំកិច្ចការគណនេយ្យសម្រាប់រាល់សហគ្រាស ឬសកម្មភាព
សេដ្ឋកិច្ច

- រៀបចំក្របខ័ណ្ឌទស្សនទាននិងស្តង់ដារគណនេយ្យ ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៤
នៃច្បាប់នេះ

- ស្នើឡើងនូវមធ្យោបាយសម្រាប់កែលំអរបច្ចេកទេសគណនេយ្យ

- ធ្វើជាតំណាងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជានៅក្នុងអង្គការអន្តរជាតិ និងនៅក្នុងកិច្ច
ប្រជុំដើម្បីជជែកវែកញែកអំពីគណនេយ្យ ។

ជំពូកទី ៣

របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ

មាត្រា ៨.-

របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុរួមមាន តារាងតុល្យការ របាយការណ៍លទ្ធផល តារាងចំណេញ
សាច់ប្រាក់ និងកំណត់សម្គាល់ ។ របាយការណ៍ទាំងអស់នេះ ជាឯកសាររួមប្រចាំឆ្នាំ ដែលមិន
អាចញែកចេញដាច់ពីគ្នាបានឡើយ ។

មាត្រា ៩.-

សៀវភៅគណនេយ្យដែលបានចែងនៅក្នុងមាត្រា ១២ ត្រូវបានរៀបចំជាភាសាខ្មែរ និង
ជាប្រាក់រៀល ។ សហគ្រាសទាំងឡាយណាបំពេញកិច្ចប្រតិបត្តិការជាមួយបរទេស ឬជាសាខា
នៃក្រុមហ៊ុនបរទេស អាចអនុញ្ញាតឱ្យរៀបចំសៀវភៅគណនេយ្យជាភាសាអង់គ្លេសជាមួយ
ឬនិងជារូបិយវត្ថុផ្សេងពីប្រាក់រៀល ស្របទៅតាមលក្ខខណ្ឌដែលបានកំណត់ដោយក្រសួង
សេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ។ ក៏ប៉ុន្តែរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ដូចបានបញ្ជាក់នៅក្នុងមាត្រា ៤ គឺត្រូវ
រៀបចំជាភាសាខ្មែរ និងជាប្រាក់រៀល ។

មាត្រា ១០.-

រយៈពេលនៃការិយបរិច្ឆេទគណនេយ្យមានកម្រិតដប់ពីរខែ ។ ការិយបរិច្ឆេទនេះ ចាប់ផ្តើមពីថ្ងៃទី ១ ខែ មករា និងបញ្ចប់នៅថ្ងៃទី ៣១ ខែ ធ្នូ ក្នុងឆ្នាំដែល ។ ចំពោះសហគ្រាសបង្កើតថ្មី របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់ឆ្នាំទី ១ ចាប់ផ្តើមពីថ្ងៃបង្កើត នឹងបញ្ចប់នៅថ្ងៃទី ៣១ ខែ ធ្នូ នៃឆ្នាំបន្ទាប់ ។ អាចកំណត់បាននូវកាលបរិច្ឆេទមួយដោយឡែកសម្រាប់សកម្មភាពដែលមានលក្ខណៈពិសេស ។

មាត្រា ១១.-

របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ត្រូវរៀបចំយ៉ាងយូរចំណុះក្នុងរយៈពេលបីខែ បន្ទាប់ពីថ្ងៃបិទការិយបរិច្ឆេទ ។ ប្រសិនបើសហគ្រាសណាមួយ មិនអាចគោរពតាមពេលវេលានេះបានទេ សហគ្រាសនោះ ត្រូវស្នើសុំទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ នូវការអនុញ្ញាតលើកពេលបិទបញ្ជី និងរៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុនៅកាលបរិច្ឆេទមួយផ្សេងទៀតបាន ។

មាត្រា ១២.-

របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ដែលទាក់ទងនឹងកិច្ចការគណនេយ្យ ព្រមទាំងសៀវភៅ និងឯកសារយុត្តិការនានាដែលពាក់ព័ន្ធ ត្រូវរក្សាទុកក្នុងរយៈពេល ១០ (ដប់) ឆ្នាំ យ៉ាងតិច ។ សៀវភៅទាំងនេះរួមមាន ទិន្នន័យវត្តមាន សៀវភៅចំ និងសៀវភៅសារពើភណ្ឌ ។

មាត្រា ១៣.-

របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងសៀវភៅគណនេយ្យនានា ដែលបានចែងនៅក្នុងមាត្រា ១២ នៃច្បាប់នេះ អាចទទួលស្គាល់ជាភស្តុតាង លុះត្រាតែរបាយការណ៍ និងសៀវភៅទាំងនោះ មានភាពស្របទៅនឹងបញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ។

ជំពូកទី ៤

វិទ្យាស្ថានគណនេយ្យករជំនាញ និងសវនករ

មាត្រា ១៤.-

ត្រូវបានបង្កើតវិទ្យាស្ថានគណនេយ្យករជំនាញ និងសវនករក្នុងចំណោមអ្នកមានវិជ្ជាជីវៈគណនេយ្យ ។ វិទ្យាស្ថាននេះនឹងប្រព្រឹត្តទៅក្រោមអាណាព្យាបាលរបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ។

ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃវិទ្យាស្ថានព្រមទាំងការរៀបចំក្រមសីលធម៌នៃវិជ្ជាជីវៈគណនេយ្យករជំនាញនិងសវនករ និងការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីប្រតិស្រុតដាច់ដោយឡែកពីគ្នានៃគណនេយ្យករជំនាញនិងសវនករ ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ ។

មាត្រា ១៥.-

វិទ្យាស្ថានគណនេយ្យករជំនាញនិងសវនករ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បី :

- ផ្តល់ជូនអង្គភាពវិជ្ជាជីវៈមួយដែលទទួលខុសត្រូវជាតំណាងឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួន ព្រមទាំងលើកកម្ពស់និងការពារលក្ខន្តិកៈ និងផលប្រយោជន៍នៃវិជ្ជាជីវៈគណនេយ្យ
- ចូលរួមបំពេញការងារជាសមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាជាតិគណនេយ្យ
- រៀបចំនិងធ្វើឱ្យមានការគោរពវិធាន និងកាតព្វកិច្ចនៃវិជ្ជាជីវៈ
- រៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈគណនេយ្យនិងសវនកម្មដល់ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរដែលជ្រើសរើសយកអាជីពទាំងពីរនេះ ។

ជំពូកទី ៥

សវនកម្មគណនេយ្យសហគ្រាស

មាត្រា ១៦.-

គ្រប់សហគ្រាសជារូបវន្តបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គលត្រូវដាក់បញ្ជីគណនេយ្យរបស់ខ្លួនឱ្យមានការត្រួតពិនិត្យដោយសវនករឯករាជ្យ ក្នុងករណីដែលចំនួនទឹកប្រាក់នៃចំណេញ ឬនិងចំនួនពិតសរុបរបស់តុល្យការ ឬនិងចំនួននិយោជិតរបស់ខ្លួនមានលើសពីកំរិតដែលបានកំណត់ដោយ

ប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ។ ការងារសវនកម្មត្រូវបំពេញដោយរូបវន្ត បុគ្គល ឬនីតិបុគ្គលដែលបានចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីប្រតិស្រុត ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ១៤ នៃ ច្បាប់នេះ ។

ជំពូកទី ៦
វិជ្ជាវិចារគណនេយ្យ

មាត្រា ១៧.-

ការបំពេញវិជ្ជាជីវៈគណនេយ្យករជំនាញ ត្រូវសម្រេចដោយរូបវន្តបុគ្គល ឬនីតិ- បុគ្គលដែលបានចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីប្រតិស្រុត ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ១៤ នៃច្បាប់នេះ ។

ការបំពេញវិជ្ជាជីវៈគណនេយ្យករជំនាញ មានវិសមិតភាពជាមួយមុខងារសាធារណៈ និងមុខងារនយោបាយក្នុងអង្គការនីតិបញ្ញត្តិ នីតិប្រតិបត្តិ និងតុលាការ ។

ជំពូកទី ៧
ទោសប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ១៨.-

រូបវន្តបុគ្គល និងអ្នកដឹកនាំនៃអង្គភាពនីតិបុគ្គល ដែលប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃ មាត្រា ៣ មាត្រា ៤ និងមាត្រា ៥ នៃច្បាប់នេះ នឹងត្រូវផ្ដន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពី ៥.០០០.០០០ (ប្រាំលាន) រៀល ទៅ ១០.០០០.០០០ (ដប់លាន)រៀល ឬនឹងត្រូវជាប់ពន្ធនាគារ ពី ១(មួយ)ឆ្នាំ ទៅ ២(ពីរ)ឆ្នាំ ។ រូបវន្តបុគ្គល និងអ្នកដឹកនាំនៃអង្គភាពនីតិបុគ្គលដែលពុំបានធ្វើរបាយការណ៍ ហិរញ្ញវត្ថុបានត្រឹមត្រូវ ឬខកខានពុំបានធ្វើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ដូចមានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃ ច្បាប់នេះ ត្រូវផ្ដន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពី ៥.០០០.០០០(ប្រាំលាន) រៀល ទៅ ១០.០០០.០០០ (ដប់លាន)រៀល ឬ នឹងជាប់ពន្ធនាគារពី ៣ (បី)ខែ ទៅ ៦ (ប្រាំមួយ)ខែ ។

ក្រៅពីការផ្ដន្ទាទោសខាងលើ រូបវន្តបុគ្គលនិងអ្នកដឹកនាំនៃអង្គភាពនីតិបុគ្គលត្រូវលុប ឈ្មោះចេញពីបញ្ជីប្រតិស្រុត ។ លក្ខខណ្ឌនៃការលុបឈ្មោះចេញពីបញ្ជីប្រតិស្រុត នឹងមានចែង នៅក្នុងអនុក្រឹត្យ ។

មាត្រា ១៩.-

គណនេយ្យករជំនាញ និងសវនករ ដែលពុំបានគោរពទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ នឹងត្រូវផ្ដន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពី ១០.០០០.០០០ (ដប់លាន) រៀល ទៅ ២០.០០០.០០០ (ម្ភៃលាន) រៀល ។

ក្នុងករណីមិនរាងចាលនឹងត្រូវផ្ដន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ទ្វេដង ឬនឹងត្រូវផ្ដន្ទាទោសដាក់ ពន្ធនាគារពី ១(មួយ)ឆ្នាំ ទៅ ៣(បី)ឆ្នាំ ដោយមិនទាន់គិតដល់ការលុបពីបញ្ជីប្រតិស្រុតឡើយ ។

ជំពូកទី ៨

អវសានប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ២០.-

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជានិរាករណ៍ ។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០២

ព្រះហស្តលេខា និង ព្រះរាជលញ្ឆករ

ពស.០២.០៧.០០១៥៦

នរោត្តម សីហនុ

បានយកសេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយ

សូមឡាយព្រះហស្តលេខាព្រះមហាក្សត្រ

នាយករដ្ឋមន្ត្រី

ហត្ថលេខា

ហ៊ុន សែន

បានជម្រាបជូនសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី

នាយករដ្ឋមន្ត្រី និងប្រធានក្រុមប្រឹក្សាស្ថានសម្តេច និងប្រធានក្រុមប្រឹក្សាស្ថាន

ហត្ថលេខា

គាត ឈន់

លេខ: ០៥២.៧

ដើម្បីចម្លងចែក

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១១ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០២

អគ្គលេខាធិការរាជរដ្ឋាភិបាល





ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និង ហិរញ្ញវត្ថុ

លេខ ៣៣០.....សហវៈ ២០០៩

ប្រកាស

ស្តីពី

ការដាក់ឱ្យប្រើស្តង់ដារទាក់ទងនឹងសវនកម្ម និង ស្តង់ដារការអះអាងអន្តរជាតិនៃកម្ពុជា

ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យ លេខ នស/រកត/០៩០៨/១០៥៥ ចុះថ្ងៃទី ២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១៩៦/១៨ ចុះថ្ងៃទី ២៤ ខែ មករា ឆ្នាំ ១៩៩៦ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និង ហិរញ្ញវត្ថុ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៧០២/០១១ ចុះថ្ងៃទី ០៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០២ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីគណនេយ្យសហគ្រាស សវនកម្មគណនេយ្យសហគ្រាស និងវិជ្ជាជីវៈគណនេយ្យ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ០៤ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០០ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និង ហិរញ្ញវត្ថុ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ៧៨ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០៤ និង អនុក្រឹត្យលេខ ២០ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី ២៩ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៨ ស្តីពីការបំពេញបន្ថែម និងកែសម្រួលនាយកដ្ឋានមួយចំនួននៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និង ហិរញ្ញវត្ថុ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ១៣៤ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨ ស្តីពីការតម្លើងទីចាត់ការគយនិងរដ្ឋាករនាយកដ្ឋានពន្ធដារ និងរតនាគារជាតិ ឱ្យទៅជាអគ្គនាយកដ្ឋានគយនិងរដ្ឋាករកម្ពុជា អគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធដារ និងអគ្គនាយកដ្ឋានរតនាគារជាតិ ស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និង ហិរញ្ញវត្ថុ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ០៨ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៣ ស្តីពីសមាសភាពនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាជាតិគណនេយ្យ

- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ១៨/អនក្រ/បក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៣ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃវិទ្យាស្ថានគណនេយ្យករជំនាញ និងសវនករកម្ពុជា
- យោងស្មារតីអង្គប្រជុំរបស់គណៈកម្មាធិការត្រួតពិនិត្យគុណភាពរបស់វិទ្យាស្ថានគណនេយ្យករជំនាញនិងសវនករកម្ពុជា
- បានឃើញរបាយការណ៍ប្រជុំរបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិគណនេយ្យ ថ្ងៃទី ២៤ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០១០
- តាមសំណើរបស់ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជាតិគណនេយ្យ

ស ៤ ម ច

ប្រការ ១.-

ដាក់ឱ្យប្រើនូវស្តង់ដារទាក់ទងនឹងសវនកម្ម និង ស្តង់ដារការអះអាងអន្តរជាតិនៃកម្ពុជា ដែលអនុវត្តទាំងស្រុងតាមរាល់ស្តង់ដារទាក់ទងនឹងសវនកម្ម និងការអះអាងអន្តរជាតិ ចេញផ្សាយដោយក្រុមប្រឹក្សាស្តង់ដារសវនកម្មនិងស្តង់ដារនៃការអះអាងអន្តរជាតិ របស់សហព័ន្ធគណនេយ្យករអន្តរជាតិ ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងការធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មដែលអាចកើតមានឡើងនៅគ្រប់កាលៈទេសៈ ចំពោះស្តង់ដារអន្តរជាតិនីមួយៗនោះផង ។

ប្រការ ២.-

ស្តង់ដារទាក់ទងនឹងសវនកម្ម និង ស្តង់ដារការអះអាងអន្តរជាតិនៃកម្ពុជា រួមមាន ៖

- ១- ស្តង់ដារអន្តរជាតិស្តីពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណភាពសវនកម្ម នៃកម្ពុជា
- ២- ស្តង់ដារអន្តរជាតិស្តីពីសវនកម្ម នៃកម្ពុជា
- ៣- ស្តង់ដារអន្តរជាតិស្តីពីការពិនិត្យឡើងវិញលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ នៃកម្ពុជា
- ៤- ស្តង់ដារអន្តរជាតិស្តីពីការអះអាង នៃកម្ពុជា
- ៥- ស្តង់ដារអន្តរជាតិនៃកម្ពុជាស្តីពីសេវាកម្មផ្សេងៗ រួមទាំងសេចក្តីណែនាំសម្រាប់ការអនុវត្តស្តង់ដារខាងលើ ។

ប្រការ ៣.-

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិគណនេយ្យ ហៅកាត់ថា ក.ជ.ត និងវិទ្យាស្ថានគណនេយ្យករជំនាញនិងសវនករកម្ពុជា ហៅកាត់ថា វ.គ.ស.ក មានភារកិច្ចនិងការទទួលខុសត្រូវរួមគ្នាក្នុងការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃលើការអនុវត្តតាមប្រកាសនេះ និងរាយការណ៍ជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និង ហិរញ្ញវត្ថុ ។

ក.ជ.ត និង វ.គ.ស.ក មានភារកិច្ចចាត់ចែងការបកប្រែសម្រួលពីភាសាបរទេសមកជាភាសាជាតិ នូវស្តង់ដារអន្តរជាតិនីមួយៗនោះ ។

ប្រការ ៤.-

ការមិនអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃប្រកាសនេះ ត្រូវចាត់ទុកជាការល្មើសមាត្រា ១៨ និង ១៩ នៃច្បាប់ស្តីពីគណនេយ្យសហគ្រាស សវនកម្មគណនេយ្យសហគ្រាស និងវិជ្ជាជីវៈគណនេយ្យ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៧០២/០១១ ចុះថ្ងៃទី ០៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០២ ។

12/11

ប្រការ ៥.-

ប្រកាសលេខ ៧៩៩ សហវ.ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១៦ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៣ ស្តីពីការដាក់ឱ្យប្រើស្តង់ដារសវនកម្ម (ស.គ.ក) ត្រូវទុកជានិរាករណ៍ ។

ប្រការ ៦.-

អគ្គលេខាធិការ ប្រតិភូរាជរដ្ឋាភិបាលទទួលបន្ទុកជាអគ្គនាយក នាយកខុទ្ទកាល័យ ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជាតិគណនេយ្យ ប្រធានវិទ្យាស្ថានគណនេយ្យករជំនាញនិងសវនកម្មជា នាយកក្រុមហ៊ុនសវនកម្ម និងប្រធានអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ ក្រោមឱវាទ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និង ហិរញ្ញវត្ថុ ត្រូវអនុវត្តតាមតួនាទីរៀងៗខ្លួននូវប្រកាសនេះឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ ។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៤ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០១០

ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី ៦២

ជ័យជំនះ និង សេដ្ឋកិច្ច និង ហិរញ្ញវត្ថុ



គ.គ ឈន់

ចម្លងជូន:

- ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យ ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ
- គណៈកម្មការមូលបត្រកម្ពុជា
- "ដើម្បីគោរពជូនជ្រាប "
- ដូចប្រការ ៦
- "ដើម្បីអនុវត្ត"
- ឯកសារ-កាលប្បវត្តិ