

# Z AUDYTEM PRZEZ ŚWIAT!

KIERUNEK AUDYT! TAM MUSI BYĆ JAKAŚ CYWILIZACJA...



## Wywiad z ...

Jakubem Bojanowskim –  
Członkiem honorowym IIA Polska,  
prelegentem na Jubileuszowej  
Konferencji IIA Polska.

str. 2

## Okiem Audytora IT

str. 5

## Informacje z IIA Polska

Str. 13

## WSTĘPNIAK

*Przyszła wiosna a z nią kolejny numer **Z audytem przez świat!***

*Jesteśmy tuż przed wielkim świętem audytu, dlatego zapraszamy do przeczytania interesującego wywiadu z **Jakubem Bojanowskim**, Członkiem honorowym IIA Polska.*

*Zainspirujcie się książką, którą poleca **Marcin Dublaszewski**, jak również zapoznajcie się z kolejnym odcinkiem Okiem Audytora IT i ... sami zobaczcie co jeszcze przygotowaliśmy!*

*Milej lektury!*

## REDAKCJA

Katarzyna Celińska  
k.celinska@iia.org.pl  
telefon: +48 604 171 529

Renata Zysiak  
office@iia.org.pl  
telefon: +48 602 455 322

Wydawca:  
Instytut Audytorów  
Wewnętrznych IIA Polska  
ul. Świętokrzyska 20 pokój 508,  
Warszawa 00-002

Projekt oraz skład:  
Marcin Boguś

## SPIS TREŚCI

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| 1. Wstępniak.....                    | 1  |
| 2. Wywiad z ..... 2                  | 2  |
| 3. Okiem audytora.....               | 5  |
| 4. Marcin Dublaszewski poleca ... .. | 9  |
| 5. Audytor na urlopie.....           | 10 |
| 6. Informacje z IIA Polska .....     | 13 |
| 7. Informacje z zagranicy .....      | 16 |



**Drodzy Przyjaciele i Znajomi! Droga Ukraino!**

**W związku z obecną sytuacją na Ukrainie wszyscy okazujemy wsparcie i solidarność z narodem ukraińskim.**

**Wyrażamy olbrzymie zaniepokojenie panującą sytuacją oraz zdecydowany sprzeciw wobec działań prowadzonych przez rosyjskie wojsko.**

**Solidarność z naszymi przyjaciółmi z The Institute of Internal Auditors Ukraine i całym narodem ukraińskim.**

**Ukraino, sercem jesteśmy z Tobą!**

**Шановні друзі та друзі! Дорога Україно!**

**У зв'язку з нинішньою ситуацією в Україні ми всі демонструємо підтримку та солідарність з українським народом.**

**Висловлюємо велике занепокоєння сформованою ситуацією та рішучим спротивом діям російських військових.**

**Солідарність з нашими друзями з The Institute of Internal Auditors Ukraine та всього українського народу.**

**Україно, ми з тобою серцем!**

# WYWIAD Z ...

## JAKUBEM BOJANOWSKIM, CIA, CISA, CISM CZŁONKIEM HONOROWYM IIA POLSKA, PRELEGENTEM NA JUBILEUSZOWEJ KONFERENCJI IIA POLSKA.

**Katarzyna Celińska:** *Jak zawód audytora wewnętrznego zmienił się w ciągu ostatnich lat?*

**Jakub Bojanowski:** Jeżeli popatrzymy na kariery audytorów wewnętrznych obecnie i przed 20 laty, kiedy ramy audytu w Polsce dopiero się kształtowały to główna różnica polega właśnie na tym, że obecnie możemy mówić o zawodzie audytora wewnętrznego. Osoby, które obecnie decydują się na pracę w audycie wewnętrznym robią to świadomie, wybierając określoną ścieżkę kariery. Przekłada się to na ich chęć do stałego podnoszenia kompetencji i rozwijania swojego warsztatu audytorskiego.

20 lat temu zespoły audytu wewnętrznego w większości instytucji powstawały trochę „z niczego”. Audyt wewnętrzny jako nowa ścieżka kariery nie był wtedy na tyle atrakcyjną propozycją zawodową, aby przyciągać kandydatów z rynku, firm audytorskich czy doradczych. Typową metodą rekrutacji audytorów było poszukiwanie doświadczonych pracowników wewnątrz macierzystej organizacji. Atutem takich kandydatów była znakomita znajomość procesów i procedur organizacji, która na pewno ułatwiała realizację zadań audytowych. Ale typowego warsztatu audytora, tj. wykonywania obiektywnych testów, prowadzenia dokumentacji czy pisanie raportów, musieli się oni uczyć – najczęściej „w locie”. Część z tych osób pozostała w audycie, niektórzy po pewnym czasie, wzbogaceni o nowe doświadczenia, zdecydowali się jednak szukać innych możliwości rozwoju.

**Jak Pan myśli, dlaczego w zawodzie AW pracuje tak mało młodych ludzi? Czy można zachęcić absolwentów szkół wyższych do wybrania ścieżki audytora wewnętrznego?**

Ze względu na przebieg mojej kariery zawodowej, czyli ponad 20 lat w firmie doradczej, mój pogląd może nie być do końca obiektywny, ale nie do końca przemawia do mnie model kariery, w którym młody człowiek po studiach od razu zaczyna karierę w zespole audytu wewnętrznego. Typowe zespoły audytorskie są nieduże i od ich członków oczekuje się nie tylko dobrej wiedzy teoretycznej i zapału do pracy (który jest cechą ambitnych młodych ludzi) ale także pewnego praktycznego doświadczenia, które, gdy dojdzie do spotkania audytora z audytowanym, pozwala audytorowi zbudować swój osobisty autorytet. Z tej perspektywy praca w dużej firmie audytorskiej, gdzie w krótkim czasie możemy poznać zasady funkcjonowania wielu firm i współpracować z różnymi przełożonymi poznając alternatywne style zarządzania jest znacznie lepszym pomysłem



*Jakub Bojanowski, CIA, CISA, CISM  
Członek honorowy IIA Polska, prelegent  
na Jubileuszowej Konferencji IIA Polska.*

na rozpoczęcie kariery. W dużej firmie młody kandydat na audytora otrzyma więcej wsparcia, a wykonywane przez niego zadania będą mogły być nieco bardziej ustrukturyzowane pozwalając mu na stopniowe budowanie kompetencji.

Audyt wewnętrzny może być natomiast atrakcyjną alternatywą dla młodego audytora z kilkuletnim doświadczeniem zdobytym w właśnie w firmie audytorskiej. Przejście z audytu finansowego do audytu wewnętrznego to trend, który wyraźnie widać na rynku, a który nie miał miejsca jeszcze 15 lat temu. Typowa ścieżka kariery dla audytora finansowego to była praca w dziale finansów lub rachunkowości, pozycja kontrolera (lub dyrektora) finansowego. Obecnie, praca w audycie wewnętrznym może być dla absolwentów firm audytorskich i doradczych równie atrakcyjna propozycja.

**Czy zgadza się Pan z tezą, że właśnie w zawodzie audytora jest przyszłość?**

To właśnie z tego, że zawód ma przyszłość wynika trend, o którym mówiliśmy, czyli to, że młodzi, ale

już doświadczeni pracownicy decydują się na podjęcie kariery w audycie wewnętrznym. W miarę jak audyt profesjonalizuje się i nie jest już nowinką organizacyjną tylko stałym elementem struktury zarządzania praca w audycie staje się bardziej atrakcyjna. Mityczna „rola doradcza” audytu, o której mówią Międzynarodowe Standardy Praktyki Zawodowej Audytu Wewnętrznego, ale która jeszcze niedawno w większości firm w praktyce nie była realizowana nabiera znaczenia. Obecnie szefami zespołów audytu wewnętrznego są coraz częściej doświadczeni menedżerowie, których zdanie jest brane pod uwagę w dyskusjach kierownictwa. Obserwując kariery niektórych audytorów wewnętrznych widzimy też transfery z audytu na pozycje menedżerskie w ścisłym kierownictwie firm – i to nie tylko w sektorze publicznym, ale także w instytucjach komercyjnych. To potwierdza, że kompetencje audytora wewnętrznego mogą być wykorzystane nie tylko do pisania raportów.

### **Czyli jaka jest rola audytu w dzisiejszych czasach?**

Podstawowa rola audytu nie zmienia się. Definicja audytu wewnętrznego zawarta w Standardach IIA wytrzymuje próbę czasu. Zadaniem audytu jest dostarczanie zapewnienia („assurance”), że osiągnięcie przez organizację celów, które sobie postawiła nie jest zagrożone. Stara definicja jest jednak wypełniana dodatkową treścią. Zmienia się warsztat który audytorzy wykorzystują i poziom ambicji podejmowanych przez nich zadań audytowych. Tematy, które obecnie widzimy w planach audytów częściej niż dawniej wymagają głębszej wiedzy merytorycznej.

Z własnej praktyki znam przypadek, gdzie audyt wewnętrzny badał proces zakupu spółki zależnej zlokalizowanej w innym kraju. Szczegółowe zagadnienia, które były przedmiotem tego audytu, wymagały nie tylko znajomości trendów rynkowych, analizy ekonomicznej przedsiębiorstwa, ale także dogłębnego rozumienia procesów fuzji i przejęć. Audytowany proces zakupu był prowadzony bezpośrednio przez zarząd, więc de facto to sam zarząd był podmiotem audytowanym. Nie jestem sobie w stanie wyobrazić sytuacji, w której powiedzmy 10 lat temu dyrektor audytu polskiej firmy miałby odwagę i kompetencje do podjęcia się tego typu zadania.

To tylko jeden z przykładów, który pokazuje, że rola audytu oddala się od tradycyjnego wizerunku: od badania administracyjnej zgodności z formalnymi procedurami i wnioskowania o pisanie nowych, bardziej szczegółowych procedur. Zarówno tematy zadań audytowych jak i sposób ich realizacji są zdecydowanie bliżej biznesu i rzeczywistych wyzwań przed którymi stoi kadra menedżerska. Wzmacnia to autorytet audytorów jako doradców dostarcza-

jących niezależnego, świeżego i konstruktywnego spojrzenia na podejmowane decyzje zarządcze.

Problemy z audytem  
zaczynają się, gdy zaczynamy  
audytować nowoczesne  
procesy biznesowe.  
W świecie technologii, firmy  
coraz częściej nie działają  
samodzielnie tylko prowadzą  
działalność w ramach  
„ekosystemu” obejmującego  
szereg współpracujących  
ze sobą podmiotów  
gospodarczych

### **Czy to znaczy, że obecnie audytorzy nie muszą mierzyć się problemami wizerunkowymi?**

Stereotypy wokół zawodu audytora są dość mocno zakorzenione i na pewno nie we wszystkich instytucjach sytuacja przedstawia się tak jak to nakreśliłem mówiąc o trendach i profesjonalizacji audytu. Nawet w sytuacji, gdy niezależność audytu jest zagwarantowana w kodeksie audytu (obowiązującym w danej instytucji) lub wynika wprost z przepisów prawa często mamy do czynienia z sytuacją, kiedy w radzie nadzorczej lub Komitecie audytu kwestie niemerytoryczne zaczynają wypierać biznes. Zamiast realizacji planu audytu, decydenci zaczynają domagać się realizacji większej liczby audytów

doraźnych. Czasami wręcz oczekują, że takie audyty doraźne potwierdzą założoną z góry tezę. Wykonywanie tego typu spec-zleceń nie ma z wiele wspólnego z profesjonalizmem audytora, ale nawet jednostkowe przypadki tego typu „audytów” zyskują rozgłos i negatywnie wpływają na wizerunek całej grupy zawodowej.

Zresztą, percepcja raportów z audytu, także tych profesjonalnych i obiektywnych to ciekawe wyzwanie samo w sobie. Teoretycznie, zamawiający audyt (niezależnie od tego czy jest to zarząd czy rada nadzorcza) powinien być zadowolony z sytuacji, w której wykonanie zadania audytorskiego zakończyło się bez podniesienia istotnych spostrzeżeń i rekomendacji usprawnień. Brak wniosków z audytu oznacza, że badane procesy są „pod kontrolą” ze strony kierownictwa. Ale wszyscy przyzwyczailiśmy się do tego, że audyt zawsze ma jakieś komentarze. Raport bez istotnych spostrzeżeń raczej niż uspokoić kierownictwo co do audytowanego obszaru, wywoła wątpliwości co do kompetencji i stopnia dociekliwości audytora, który przeprowadził badanie. Komunikowanie dobrych wiadomości może być dla szefa audytu trudniejsze niż przedstawienie krytycznego raportu z wieloma wnioskami wymagającymi szybkiego działania.

### **Czy kwestia wizerunku to jedyne wyzwania z jakimi muszą mierzyć się audytorzy? Czy audyt wewnętrzny jest odporny na trendy biznesowe i zmiany? Czy w audycie jest miejsce dla innowacji?**

Nowych wyzwań jest dużo i dotyczą one podstaw, na których opiera się koncepcja audytu wewnętrznego. Wyzwania nie wynikają z samej technologii. Paradoksalnie audytorzy wewnętrzni, choć są postrzegani jako dość konserwatywna grupa zawodowa, dość dobrze radzą sobie z wykorzystaniem nowinek technologicznych czy to do prezentacji rezultatów w atrakcyjnej formie, czy jako narzędzia do analizy i gromadzenia danych. Audytowanie obszaru IT też nie jest aż takim wyzwaniem jak

się powszechnie sądzi. Metodyki audytu IT są dość dobrze opisane, a wśród audytorów wewnętrznych jest zaskakująco dużo osób z wykształceniem informatycznym.

Problemy z audytem zaczynają się, gdy zaczynamy audytować nowoczesne procesy biznesowe. W świecie technologii, firmy coraz częściej nie działają samodzielnie tylko prowadzą działalność w ramach „ekosystemu” obejmującego szereg współpracujących ze sobą podmiotów gospodarczych. Członkowie ekosystemu często współpracują na zasadzie równorzędnych partnerów, ale niekoniecznie w relacji usługodawcy i usługobiorcy. Może to powodować problemy z „jurysdykcją” audytu wewnętrznego.

Rozważmy przykład prostej transakcji jak kupowanie biletu do kina on-line. Uczestniczą w niej kino, operator płatności i bank. Ale jak zaczniemy analizować ten proces bardziej szczegółowo to równie ważną rolę pełnią operator poczty elektronicznej i potencjalnie jeszcze kilka innych podmiotów nie powiązanych ze sobą jakimikolwiek umowami. Aby zrozumieć ryzyka charakterystyczne dla tego prostego procesu i ocenić, czy są one „pod kontrolą” powinniśmy przeanalizować sposób w jaki wdrożono technologię u wszystkich uczestniczących w transakcji. A „jurysdykcja” audytu wewnętrznego obejmuje tylko wycinek procesu. Możemy ten kawałek oczywiście ocenić w tym fragmencie, który przebiega przez naszą firmę i nasze systemy, ale ocena pozostałych elementów procesu to zadanie dla innych audytorów. Przedstawienie zapewnienia na temat poprawności procesu w perspektywie klasycznie pojmowanego audytu wewnętrznego może

po prostu nie być możliwe.

Drugi ważny trend, który stanowi wyzwanie dla audytu, to powszechna tendencja do przechodzenia na „metodyki zwinne” (czyli podejście agile). Już samo audytowanie procesów i systemów informatycznych rozwijanych w tych metodykach może stanowić wyzwanie. Weryfikowane na bieżąco założenia biznesowe, ciągła zmiana przedmiotu audytu mogą nawet bardzo doświadczonemu audytorowi stworzyć trudności w realizacji planowanego zadania, a raport z nawet bardzo dobrze wykonanego audytu może bardzo szybko stracić swoją aktualność i tym samym wartość dla zamawiającego. Na pewno nowe zadania audytorskie muszą być zdecydowanie krótsze. Audyty realizowane przez pół roku i zakończone grubymi raportami z pewnością odejdą do przeszłości. Z perspektywy kompetencji, oczekiwania wobec audytorów wewnętrznych z pewnością wzrosną. Miejsce analizowania danych szczegółowych zajmą umiejętność szybkiego i trafnego wyciągania wniosków biznesowych. Kompetencje przyszłych audytorów wewnętrznych będą jeszcze bliższe typowym kompetencjom menedżerskim niż obecnie. To dobra wiadomość, bo oznacza dla przedstawicieli naszego zawodu więcej nowych możliwości rozwoju swojej kariery.

**Dziękuję za rozmowę!**

**Dziękuję i zapraszam wszystkich na Jubileuszową Konferencję IIA Polska!**



Wspieramy:

## 20 LAT IIA W POLSCE INNOWACJA, ANTYKRUCHOŚĆ, ODPORNOŚĆ – PRZYSZŁOŚĆ ZACZYNA SIĘ TERAZ!

KONFERENCJA JUBILEUSZOWA IIA POLSKA  
08-10 CZERWCA 2022 R.

Partner Główny Konferencji:

Sponsor złoty:

Sponsorzy srebrni:

Partner instytucjonalny:

Patron honorowy:

Patron:

Patroni medialni:



# OKIEM AUDYTORA IT

Drodzy koledzy audytorzy i koleżanki audytorki,

Dwa numery temu mogliście przeczytać moje wynurzenia na temat polityk obszaru IT i bezpieczeństwa, i tego jak często, pomimo ich ogromnej wagi, są traktowane po macoszemu przez organizacje w których przyszło nam pracować. Tym razem również chciałabym z Wami pozostać po tej bardziej „miękkiej” części bezpieczeństwa i IT. Co powiecie na tematykę szkoleń? Tak? Nie?!?!

No cóż, chyba nie macie wyboru, bo właśnie taki temat wybrałam i o tym właśnie jest ten artykuł. Ale nie zniechęcajcie się, może nie będzie tak źle!

Czemu tematyka szkoleń...?

Jako konsultant bywałam w różnych firmach i moje odczucia odnośnie szkoleń były bardzo zbliżone do tych, którymi dzieliłam się z Wami w artykule o politykach bezpieczeństwa informacji – niby każda organizacja coś tam ma, ale właściwie nie wiadomo do końca czy odpowiada to potrzebom organizacji i czy jest choć trochę skuteczne. Wielu managerów pyta wprost: „Po co szkolić?”. Albo: „Czy nie można pracownikom wysłać prezentacji, żeby sobie przeczytali?”. Z niepokojem obserwowałam i obserwuję, że dla zarządzających organizacjami szkolenia postrzegane są najczęściej przez pryzmat kosztów ich przeprowadzenia, liczonych w czasie i pieniądzu. Przykre, ale bardzo prawdziwe.

Tymczasem, szkolenia z czysto pragmatycznego punktu widzenia generują szereg korzyści. Co oczywiste, szkolenia podnoszą kwalifikacje, profesjonalizm pracowników i mają pozytywny wpływ na efekty ich pracy. Z mniej oczywistych, szkolenia zwiększają zaangażowanie pracowników, przez co przyczyniają się m.in. do zmniejszenia liczby odchodzących z firmy, mogą być też pewną formą gratyfikacji. Generalnie ciężko przełożyć to na konkretne wartości liczbowe i oszczędności – może dlatego tak słabo dociera to do kierownictwa? Ale powyższe zwykle będą mniej ważne dla osób zajmujących się GRC (governance, risk, compliance) – z punktu widzenia ryzyk IT i bezpieczeństwa informacji, istotne będzie to, że szkolenia wpływają pozytywnie na ogólne bezpieczeństwo firmy i zmniejszają ryzyko (a więc i koszty) wynikające z popełnianych przez pracowników błędów.

Nawet jeśli ktoś (te ktosie potrafią być naprawdę różne w różnych firmach, więc nie będę tu podawać konkretnego) nie potrafi samodzielnie dostrzec korzyści z przeprowadzania szkoleń, nierzadko zostanie zmuszony do ich przeprowadzania przez różne wymogi prawne, regulacyjne czy normatywne. Ci z Was, którzy pracują w bankach, towarzystwach ubezpieczeniowych czy podmiotach rynku kapitałowego z pewnością kojarzą Rekomendację D/Wytyczne IT Komisji Nadzoru Finansowego, gdzie cała jedna rekomendacja poświęcona została „Edukacji pracowników”. A tam jak wół stoi wymóg: „Bank powinien podejmować skuteczne działania mające na celu osiągnięcie i utrzymanie odpowiedniego poziomu kwalifikacji pracowników w zakresie środowiska teleinformatycznego i bezpieczeństwa informacji przetwarzanych w tym środowisku.”. Nie inaczej będzie np. w „Obwieszczeniu (...) w sprawie Krajowych Ram Interoperacyjności (...)” (eh, kolejna przydługawa nazwa, naprawdę szkoda mi artykułu na pełne nazwy, ale i tak wiecie o co chodzi;)), które stwierdza, że „Zarządzanie bezpieczeństwem informacji realizowane jest w szczególności przez (...) zapewnienia szkolenia osób zaangażowanych w proces przetwarzania informacji”.

Inny przykład? W poprzednim numerze „Z audytem przez świat” opowiadałam Wam o ISO, w tym o normie ISO 27001 dot. systemu zarządzania bezpieczeństwem informacji. Kwestie posiadania odpowiednich kwalifikacji przez pracowników, ich uświadamianie i szkolenia z bezpieczeństwa znajdziecie w normie w kilku miejscach: w części głównej normy w pkt. 7.2 i 7.3 (ich niespełnienie powoduje, że system zarządzania nie będzie certyfikowany, szach mat!) oraz w załączniku A. Przykładowo zabezpieczenie z pkt. A.7.2.2 normy ISO 27001 brzmi „Wszyscy pracownicy organizacji oraz, w stosownych wypadkach, kontrahenci powinni przejść stosowne kształcenie i szkolenie uświadamiające (...)”.

To tylko trzy przykłady, ale to wciąż tylko przykłady, które można by mnożyć – w końcu przepisów mamy bez

liku i prawie dla każdego aspektu działalności ludzkiej coś się znajdzie! W ulubionym przez wszystkich RODO przecież też jest o szkoleniach...

Ale nawet jeśli w regulacji wprost nie byłoby napisane, że trzeba kogoś przeszkolić, to halooooooo, chyba nie jesteśmy aż tak naiwni, żeby sądzić, że przeciętny Kowalski w naszej firmie czy jednostce (nie bezpiecznik, nie pracownik compliance i ryzyka), zamiast w czasie wolnym pooglądać telewizję, poskrolować strony w Internecie czy też poczytać np. Pudelka, sam z własnej nieprzymuszonej woli zasiądzie do zapoznawania się z przepisami? Ba, nawet jeśli trafiłby się nam ambitny Kowalski i zechciałby się zapoznać z takimi przepisami, to czy naprawdę sam wiele z nich zrozumie, jeśli nie „siedzi” w nich na co dzień?

Szkolić ludzi zatem trzeba. Ale co powinno się znaleźć w takich szkoleniach?

HR zwykle zainteresowany będzie szkoleniami miękkimi. Może w Waszych firmach szkoli się z prezentacji, zarządzania czasem, skutecznej komunikacji, negocjacji itd.? To wszystko niewątpliwie wartościowe pozycje. Ale rzecz jasna ja nie o takich tutaj. Szkolenia z bezpieczeństwa informacji i ochrony danych, bo takie zwykle będą interesować audytorów IT i bezpieczeństwa, powinny zwyczajowo obejmować wszystkich pracowników i mogą omawiać następujące zagadnienia:

- a) ogólne zasady bezpieczeństwa informacji, informacje o wdrożonej polityce bezpieczeństwa informacji i innych regulacjach wewnętrznych spółki,
- b) informacje o systemie zarządzania bezpieczeństwem informacji, ewentualnych wdrożonych normach ISO i ich wpływie na obowiązki pracownika,
- c) zasady bezpiecznego korzystania z urządzeń i systemów spółki, stosowanie środków zapewniających bezpieczeństwo informacji, w tym urządzenia i oprogramowanie minimalizujące ryzyko błędów ludzkich,
- d) informacje o regulacjach w zakresie korzystania z urządzeń w celach służbowych i prywatnych,
- e) podstawowe informacje o zagrożeniach związanych z urządzeniami mobilnymi,
- f) podstawowe zasady publikowania informacji dotyczących firmy w Internecie, w tym na portalach społecznościowych,
- g) podstawowe informacje o zagrożeniach bezpieczeństwa informacji i atakach socjotechnicznych,
- h) zasady rozpoznawania i zgłaszania incydentów bezpieczeństwa,
- i) zasady ochrony przed szkodliwym oprogramowaniem, reguły rozpoznawania i zgłaszania infekcji,

j) skutki naruszenia zasad bezpieczeństwa informacji, w tym konsekwencje prawne wobec osób nieprzestrzegających procedur bezpieczeństwa, w tym postępowanie dyscyplinarne,

k) zasady klasyfikacji informacji.

Tematy mogą być naprawdę różne. Ich dobór może zależeć chociażby od wyceny ryzyk przez organizację, czy specyficznych wymogów prawnych/regulacyjnych (KRI i Rekomendacja D w wielu miejscach precyzują listę wymaganych zagadnień). Rzadko która organizacja będzie pokrywać wszystkie powyższe tematy, ale nierzadko będzie miała też swoje własne, inne niż wyżej zaproponowane.

Na co zwracać uwagę prowadząc szkolenia z bezpieczeństwa? Chyba najمądrzejszą zasadą o jakiej powinno się pamiętać jest taka: ważne jest nie tylko, aby skupić się na tym „co” i „jak”, ale także „dlaczego” (norma ISO 27002). Nacisk trzeba położyć na to, aby osoby, które szkolimy, rozumiały cele tego szkolenia, cel stosowania zabezpieczeń oraz to jak ich działania i zachowania przekładają się na bezpieczeństwo firmy. Tak jak w przypadku polityk – bez właściwego zrozumienia tematu, możecie być pewni, że pracownicy szybko zapomną o tym, co zostało im przekazane na szkoleniach.

Jakie jeszcze powinny być szkolenia?

Dopasowane do organizacji i jej realiów. Zgodne z jej politykami i ryzykami organizacji. Najlepiej, gdyby były zróżnicowane w zależności od grupy docelowej i odpowiadały faktycznym potrzebom danych komórek organizacyjnych. Regularnie aktualizowane. Dla nowych pracowników. Przypominające dla obecnych pracowników (bo jednak ludzie zapominają). Cykliczne. Najlepiej zakończone jakąś formą sprawdzenia, że szkolenie przyniosło korzyści i faktycznie podniosło bezpieczeństwo.

Jest szereg dobrych praktyk związanych ze szkoleniami, ale tutaj odsyłam Was już do odpowiednich przepisów lub norm.

Myślę, że wszyscy chcielibyśmy, aby organizacje chciały szkolić swoich pracowników i widziały w tym sporą wartość. Mam nadzieję, że pozytywne zmiany w tym obszarze zobaczymy szybciej niż później. Tego życzę sobie i Wam.

Do usłyszenia w kolejnym numerze magazynu,

Wasza A.

Anna Chałupska, CISA, CISM, CISSP, CCAK, LA ISO 27001, LA ISO 22301



We support:



## 20 YEARS OF IIA IN POLAND

### INNOVATION, ANTIFRAGILITY, RESILIENCE – THE FUTURE IS NOW!

8 - 10 JUNE 2022  
HOTEL HOLIDAY INN, JÓZEFÓW

Main Partner of the Conference



Gold Sponsor



Silver Sponsors



Institutional Partner

Honorary Patronage

Patronage



Media Patronages





When you have to be right

## TeamMate+ Audit

- Easy to Use and Implement
- Configure to Your Methodology
- Embedded Expertise
- Integrated Analytics
- Reduced Risk
- Data When You Need It



[tm.wolterskluwer.com](https://tm.wolterskluwer.com)

Copyright © 2022 Wolters Kluwer Financial Services, Inc. 1033



When you have to be right

## TeamMate+ Zarządzanie Audytem

- Łatwy w użyciu i wdrożeniu
- Skonfiguruj swoją metodologię
- Wbudowana wiedza
- Analityka zintegrowana
- Zmniejszenie ryzyka
- Dane, gdy ich potrzebujesz



[tm.wolterskluwer.com](https://tm.wolterskluwer.com)

Copyright © 2022 Wolters Kluwer Financial Services, Inc. 1031

MARCIN DUBLASZEWSKI POLECA ...

# NADCHODZI III WOJNA ŚWIATOWA



Z książką **Jacka Bartosiaka i Piotra Zychowicza „Nadchodzi III wojna światowa”** zetknąłem się na długo przed pamiętną datą 24 lutego 2022 r., która przez wiele osób uznawana jest za początek konfliktu o wymiarze ponadregionalnym, w który zaangażowane są – po przeciwnych stronach – największe mocarstwa współczesnego świata. Książka, ma formę wywiadu – rzeki, jaki P. Zychowicz przeprowadził w formie spotkań online z Jackiem Bartosiakiem na swoim kanale YouTube o nazwie Historia Realna. W związku z tym pozycja nie ma charakteru opracowania naukowego i czyta się ją lekko i przyjemnie – a raczej czytałoby, gdyby nie poruszana tematyka. Od razu śpieszę z wyjaśnieniem dla osób zamawiających już „Nadchodzi...” w księgarni internetowej – rozmowy autorów odnoszą się w dużej części do obserwacji współczesnego świata i jego mechanizmów, oczywiście z naciskiem na czynniki mogące doprowadzić do powtórki Wojny Światowej.

Być może część czytelników naszego magazynu zadaje sobie pytanie co robi tu tekst tego typu. Otóż powiedzieć, że świat obecnie zmienia się szybciej niż kiedykolwiek to jak nic nie powiedzieć. A zmiany te w coraz większym stopniu dotyczą tego co nas otacza – gospodarki, społeczeństwa, prawa oraz organizacji działających w tym otoczeniu. Dlaczego uważam, że czytanie lektur dotyczących geopolityki ma sens? Stoję na stanowisku, iż światły człowiek docieka przyczyn zjawisk, które doświadcza a nie jedynie przyjmuje do wiadomości ich istnienie i wpływ na siebie. Termin „geopolityka” robi od końca lutego bieżącego roku zawrotną karierę w polskim mediach, warto wobec tego zaznajomić się z tym pojęciem. Z definicji zebranych choćby w Wikipedii\* najbardziej pasuje mi następująca: geopolityka zajmuje się zmiennymi układami sił na niezmiennym przestrzeni. Geopolitycy, z których jednym z najbardziej znanych w Polsce jest współautor omawianej książki czyli dr. Jacek Bartosiak uważają, że

to geografia determinuje cele, dążenia oraz ograniczenia państw oraz sił politycznych na świecie. Można się z tym zgadzać lub nie – wielu analityków podważa takie podejście do analiz światowych – jednakże rzetelne identyfikowanie interesów poszczególnych mocarstw oraz wektorów ich polityki jest fascynującą lekturą, a tezy zawarte m.in. w „Nadchodzi III wojna światowa” można sprawdzić analizując doniesienia ze świata.

Jakie wobec tego ma to znaczenie dla menedżera czy audytora wewnętrznego? Otóż tarcia wywołane ścieraniem się sił „rządzących światem” wpływają zarówno na nasze życie prywatne, jak i organizacje dla których pracujemy. Terminy takie jak łańcuch dostaw, embargo czy wykluczenie technologii producenta odnajdujemy w czytanych wiadomościach, uzasadnieniach braku dostaw czy wprowadzanych regulacjach. Współczesny świat bazuje na tak złożonych powiązaniach gospodarczych, naukowych czy technologicznych, że jakiegokolwiek zaburzenia równowagi krwioobiegu gospodarczego odczuwamy natychmiast. Odczuwają je także nasze organizacje – nasi klienci, odbiorcy lub dostawcy mogą być objęci embargiem czy też, co gorsza, znajdować się w zasięgu konfliktu militarnego. A administracja publiczna? Kto w 2019 poważnie myślał o pracy zdalnej w tzw. budżetówce? Nadawanie numerów PESEL w trybie pilnym ponad dwumilionowej rzeczy ludzi, z których niewielu jest w stanie komunikować się w języku polskim? Wszystko to są skutki działań sił strukturalnych o których dowiemy się więcej z lektury książki Zychowicza i Bartosiaka.

A sam tytuł – czy faktycznie nadchodzi kolejna wojna światowa? Na to pytanie nie odpowiem aby nie odbierać chęci sięgnięcia po tę książkę. Mogę jedynie zdradzić, że z uwagi na to, że świat jest o wiele bardziej złożony niż w czasach II WŚ to i nasze pojęcie wojny powinno być też inne. Może wojna zaczęła się, tylko jej nie zauważyliśmy?

\* <https://pl.wikipedia.org/wiki/Geopolityka>



Zdjęcie z prywatnego archiwum autorki artykułu. Autor zdjęć: Daria Hornsby

# Audytor na urlopie

**ODKĄD PAMIĘTAM ZAWSZE LUBIŁAM TAŃCZYĆ ... SPONTANICZNIE. PIERWSZE KROKI STAWIAŁAM W BALECIE. JEDNAK BALET NIE OD RAZU ZDOBYŁ MOJE SERCE.**

Bardziej zawróciły mi w głowie tańce nowoczesne, a chwile potem ludowe. To właśnie one na wiele lat za gościły w moich codziennych rutynach... wywołując jednocześnie – jako efekt uboczny – lawinę podróży i zapewniając mnóstwo nowych znajomości. I może właśnie tak regularny kontakt z tańcem na wczesnym etapie życia sprawił, że taniec ze mną pozostał i stanowi istotny element w moim życiu. Istotny nie dlatego, że postanowiłam z nim związać swoją ścieżkę zawodową, ale dlatego, że okazał się być niewyczerpywalnym źródłem przyjemności i szczęścia ... a przy tym tak łatwo dostępnym!

Po prostu, kiedy słyszę „moją muzykę” nie potrafię się powstrzymać i zaczynam tańczyć. Moi przyjaciele na pewno to potwierdzą.

Oczywiście chodzę też regularnie na zajęcia. Na przykład do baletu wróciłam już jako osoba dorosła. Odkryłam w nim sposób na relaks i rozluźnienie – zwłaszcza zajęcia z baletu klasycznego są dla mnie rodzajem medytacji, podczas której zapominam o całym świecie skupiając się na wykonywaniu poszczególnych ćwiczeń. Odpływam...

Nigdy nie podchodziłam do tańca pragmatycznie, ale przyznaję, że poza przyjemnością, którą daje mi taniec, zauważam też całą masę innych pozytywnych skutków. A jest ich naprawdę mnóstwo!

Nie od dziś przecież wiadomo, że taniec, angażując do pracy całe ciało, ma ogromny wpływ na sylwetkę i postawę. Poprawia koordynację wzrokowo-ruchową



Zdjęcie z prywatnego archiwum autorki artykułu, objęte prawami autorskimi.



Zdjęcie z prywatnego archiwum autorki artykułu, objęte prawami autorskimi.

oraz koordynację działań podczas procesów poznawczych. Wysilek fizyczny związany z tańcem, zmniejsza stres i napięcie, dlatego też taniec daje ogólne poczucie dobrego nastroju.

Taniec zwiększa naszą wytrzymałość i uodparnia psychikę poprzez regulację poziomu serotoniny i dopaminy w organizmie. Jako, że jest to również aktywność społeczna, pomaga wyżyć się poczucia osamotnienia, jeśli z takim się mierzymy. Taniec podnosi także pewność siebie, która ma swoje odzwierciedlenie w wszystkich aspektach naszego życia. Za każdym razem, gdy uczymy się nowego kroku, rośnie nasz poziom zaufania do samych siebie.

Wreszcie tańcząc, ćwiczymy także nasze szare komórki... w końcu przewidzenie kolejnych ruchów partnera to czasami nie tylko kwestia jasności umysłu, ale też błyskawicznych decyzji i działań!

Taniec jest jednak dla mnie czymś więcej niż formą aktywności, przynosząca określone pozytywne skutki. Stanowi również sposób na przeżywanie i przekazywanie emocji. Sprawia, że czuję się szczęśliwa. Zresztą taniec to chyba jedna z niewielu czynności, która jest przyjemna dla większości z nas. Ludzie, którzy tańczą, robią to najczęściej z uśmiechem na twarzy! No chyba, że niewygodne buty lub zbyt długie skupienie na krokach odbierają im frajdę z tańczenia.

Jednak myślę, że większości z nas taniec pozwala całkiem dobrze się bawić!

I to w każdym wieku! A czy to jest merengue, bachata, reggaeton, jazz, salsa, balet czy taniec współczesny

– nie ma żadnego znaczenia. Każda forma tańca jest równie korzystna i – dla mnie – każda sprawia, że czuje się tak dobrze jak na wakacjach.

I właśnie trzymając się klimatów wakacyjnych, opowiem trochę więcej o „flamenco”, jako że właśnie wróciłam z Feria de Abril w Sewilli, czyli najważniejszego święta dla „uwiedzionych” przez flamenco.

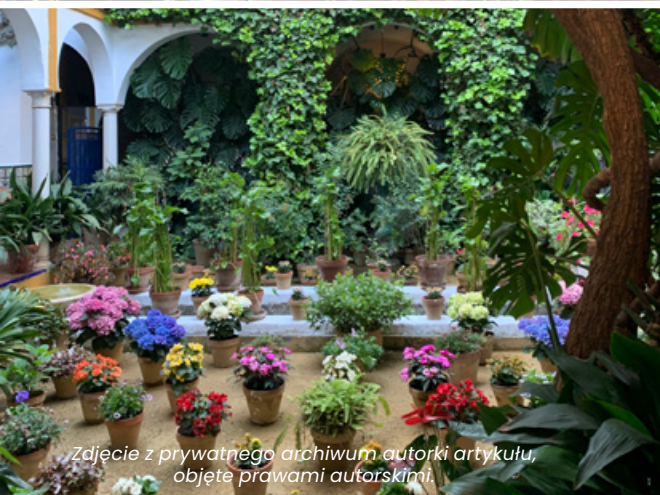
Z czym zatem kojarzy nam się flamenco? Bajecznie kolorowe suknie, kwiaty we włosach, falujące falbany, brzęk kastanietów i stukot obcasów, energicznie wyklaskiwany rytm, zawodzący głos śpiewaka czy ekspresyjna mimika tancerki? Tak, ale nie tylko!

Flamenco to dużo więcej niż śpiew, taniec, muzyka i ubiór. To wyjątkowy fenomen kulturowy – specyficzna obyczajowość i wartości, namiętna pasja i styl życia. To na tyle wyjątkowa sztuka, że 6 lat temu flamenco zostało wpisane na Listę Światowego Dziedzictwa UNESCO.

Pochodzenie nazwy „flamenco”, pozostaje wciąż nieodgadnione... pewnie dlatego, że żaden audytur nie zainteresował się jeszcze na dobre tą kwestią! Istnieje bowiem przynajmniej kilka teorii, które harmonijnie się dopełniają, przypominając o wielokulturowych źródłach pochodzenia flamenco. Najbardziej rozpowszechniona wersja przyjmuje, iż „flamenco” pochodzi od łacińskiego słowa „flamma”, czyli ogień. Kolejna odwołuje się do starocyańskiego określenia „flaman”, które oznacza „dobroć”, „jasność”, ale też „sprośność”. Najbardziej egzotyczna wydaje się jednak być teoria mówiąca o podobieństwie flamenco do ubarwienia skrzydeł ptaka flaminga, jako że po hiszpańsku flaming to właśnie „flamenco”.



Zdjęcie z prywatnego archiwum autorki artykułu, objęte prawami autorskimi.



Zdjęcie z prywatnego archiwum autorki artykułu, objęte prawami autorskimi.



Zdjęcie z prywatnego archiwum autorki artykułu, objęte prawami autorskimi.  
Autor zdjęcia: Dłaa Homsky

To co z pewnością można powiedzieć o flamenco to to, że jest solą andaluzyjskiej tradycji, ale zawiera w sobie wpływy kultury arabskiej, mauretańskiej, hinduskiej, perskiej, żydowskiej, egipskiej, bizantyjskiej, a przede wszystkim wędrownych Cyganów, dzięki którym pojedyncze elementy stały się nową i oryginalną całością.

Większości z nas flamenco kojarzy się przede wszystkim z wyjątkowo zmysłowym tańcem kobiet, ale taniec ten wykonywany jest także przez mężczyzn. Jednak, podczas gdy mężczyźni skupiają się głównie na wirtuozerii stepu i obrotach, górną część ciała pozostawiając prawie nieruchomą, kobiety odwrotnie: w ich tańcu najważniejszy jest płynny i ozdobny ruch rąk, dłoni, palców.... oraz rozkołysane biodra. Natomiast wspólna dla obu płci jest ekscentryczna ekspresja ruchu, dzięki której tancerze oddają nastrój pieśni, opowiadając historię tańcem, i interpretują słowa śpiewaka, przekładając je na własny język ciała.

Flamenco w najczystszej postaci to prawie wyłącznie taniec solowy, całkowicie skupiony na sobie i własnych emocjach, traktowany niczym terapia dla duszy. Wyjątek to sevillanas – radosna odmiana flamenco, która reprezentuje bardziej folklor Andaluzji niż cygańskie korzenie flamenco. Na licznych fiestach, tańczą je tam wszyscy – od maluszka do staruszka.

Według Cristiny Hoyos, wybitnej tancerki flamenco z Sewilli, „fenomen flamenco polega na tym, że nawet, jeśli nie wszystko w nim rozumiesz, to go odczujesz... bo flamenco wyraża przede wszystkim uczucia, emocje. I one zawsze są prawdziwe”.

Odwaga, brawura, duma, waleczność i zdecydowanie. Gorące serce, miłość, namiętność, nieokiełznana radość. Impulsywność i melancholia. Smutek, żal i nostalgia ... wszystko tam jest! I do tego jeszcze hipnotyzujący rytm, wydobywany na rozmaite sposoby przez muzyków i tancerzy, którzy tak jak prekursorzy flamenco, andaluzyjscy Cyganie, akompaniują sobie do śpiewu za pomocą prostych środków: klaskania dłońmi i stukania obcasami (zapateado), akcentującego rytm, pstrykania palcami (pitos), podkreślającego wykonywaną w danym momencie figurę, a także gwizdania, podkręcającego tempo wykonania.

Ten krótki artykuł w żaden sposób nie wyczerpuje oczywiście tematu flamenco ani nie oddaje pozytywnej roli jaką może odgrywać taniec w życiu każdego z nas. Mam jednak nadzieję, że zachęci Czytelników do zgłębienia fenomenu, jakim taniec jest sam w sobie. I z przyjemnością, nie zatrzymując się tylko na etapie poznawania teorii czy ciekawostek historycznych, ale i w praktyce będą eksplorować taniec ... **i to może już przy okazji najbliższej Konferencji Audytu w czerwcu do udziału w której serdecznie zachęcam, jednocześnie zapraszając na wykład, który będę miała przyjemność poprowadzić.**

#### JOANNA ZAKRZEWSKA

Menedżerka z ponad 20-letnim doświadczeniem w audycie, zarządzaniu i finansach, zdobyłym w trakcie pracy zarówno w światowych koncernach i firmach doradczych (Big 4), jak i w polskich spółkach.

# Współpraca z uczelniami

**Instytut Audytorów Wewnętrznych IIA Polska prowadzi aktywną współpracę z uczelniami wyższymi. Poprzez zawarte umowy o współpracy w praktyczny sposób wspólnie promujemy audyt wewnętrzny. Budujemy lepszą przyszłość na takich uczelniach jak:**

- **Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II**
- **Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach**
- **Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu**
- **Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi**
- **Wojskowa Akademia Techniczna w Warszawie**
- **Uniwersytet Białostocki**
- **Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Warszawie**
- **Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy**
- **Uniwersytet Wrocławski**
- **Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie**
- **Centrum Kształcenia Podyplomowego Uczelni Łazarskiego (CKP)**
- **Szkoła Główna Handlowa w Warszawie**



Zapraszamy również do zapoznania się z programem współpracy IIA Global z uczelniami wyższymi, dostępnym na stronie IIA Polska. Przedstawiamy program Międzynarodowego Instytutu Audytorów Wewnętrznych The IIA, kierowany do uczelni wyższych prowadzących lub zamierzających prowadzić studia z audytu wewnętrznego. Akademicki Program Audytu Wewnętrznego IIA (Internal Audit Academic Awareness Program) rozpoznaje uniwersytety prowadzące studia dotyczące audytu wewnętrznego oraz prowadzące samodzielne kursy/programy dotyczące audytu wewnętrznego, takie jak zasady audytu wewnętrznego czy audyt operacyjny. Takie programy wprowadzają studentów w zagadnienia związane z zawodem audytora wewnętrznego oraz opisują działania osoby rozpoczynającej swoją karierę w zawodzie audytora wewnętrznego. Zachęcamy do zapoznania się ze szczegółami programu oraz informacjami dotyczącymi możliwości nawiązania współpracy między uczelniami a Międzynarodowym Instytutem Audytorów Wewnętrznych The IIA.

[www.iaa.org.pl/o-nas/wspolpraca-z-uczelniami](http://www.iaa.org.pl/o-nas/wspolpraca-z-uczelniami)

Miło jest nam poinformować, że Studia Podyplomowe w zakresie Audytu Wewnętrznego w Jednostkach Sektora Finansów Publicznych prowadzone w Katolickim Uniwersytecie Lubelskim Jana Pawła II na Wydziale Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji otrzymały na podstawie umowy – patronat merytoryczny Instytutu Audytorów Wewnętrznych IIA Polska.

## Celem Studiów jest:

- ugruntowanie specjalistycznej wiedzy dotyczącej wymogów i zasad prowadzenia audytu wewnętrznego w odniesieniu do celów i wymogów kontroli zarządczej w różnych jednostkach i instytucjach należących do sektora finansów publicznych;
- nabycie praktycznych umiejętności w zakresie planowania audytu wewnętrznego w jednostkach sektora finansów publicznych, stosowania standardów audytu, metodyki prowadzenia zadań audytowych i oceny systemu kontroli oraz raportowania wyników audytu;
- przygotowanie słuchaczy do uzyskania kwalifikacji na audytora wewnętrznego w jednostkach sektora publicznego oraz uzupełnienie wiedzy osób, które już wykonują ten zawód lub kierują jednostką albo zarządzają audytem, kontrolą lub finansami w jednostkach sektora finansów publicznych.

Studia adresowane są do pracowników jednostek sektora finansów publicznych (m.in. urzędów, sądów, szkół, uczelni wyższych, instytucji kulturalnych), zajmujących się obecnie lub pragnących w przyszłości zajmować się zawodowo wykonywaniem pracy audytora wewnętrznego w tego typu jednostkach lub zarządzania audytem.

Więcej informacji: <http://kandydat.kul.pl/podyplomowe/audyt-wewnetrzny-w-jednostkach-sektora-finansow-publicznych/>

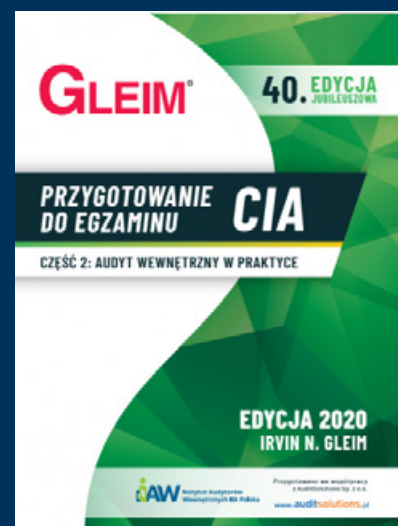
# Podręcznik CIA® cz. II edycja 2020

Podręczniki I. Gleim'a, edycja 2020 wg nowego sylabusu, w języku polskim, pomogą w przygotowaniu do egzaminu CIA® cz. II – „Audyt Wewnętrzny w Praktyce”.

Jak zamówić: Osoby zainteresowane zamówieniem podręcznika prosimy o wypełnienie i przesłanie podpisanego formularza skanem na adres e-mail: [office@iia.org.pl](mailto:office@iia.org.pl)

Zachęcamy do zakupu

[Link do strony z formularzem](#)



## Zaoszczędź 20% w maju

Członkowie IIA mogą w maju zaoszczędzić 20% na opłatach aplikacyjnych oraz egzaminacyjnych na **Certified Internal Auditor® (CIA®)** lub **Certification in Risk Management Assurance® (CRMA®)**.

Ta cenna promocja to okazja na przyspieszenie rozwoju Twojego zespołu. Nie jesteś członkiem IIA?

[Dołącz teraz i otrzymaj 20% zniżki na członkostwo oraz wybrane produkty i usługi.](#)



## Egzamin CIA Challenge

— wkrótce możliwość składania aplikacji

W tym roku IIA po raz kolejny nawiąże współpracę z ACCA, aby zaoferować egzamin CIA challenge innych organizacji zawodowych, w tym ACCA. Nowe aplikacje będą przyjmowane w czerwcu i wrześniu 2022 r.

[Więcej informacji](#)





# SZKOLENIA IIA POLSKA KLUCZEM DO SUKCESU!

**Katalog szkoleń i konferencji IIA Polska na rok 2022 już dostępny!**

Jak każdego roku i po doświadczeniach wzajemnego wspierania w warunkach pandemii oddajemy w Państwa ręce katalog szkoleń i konferencji Instytutu Audytorów Wewnętrznych IIA Polska na rok 2022 składający się z 4 modułów:

- 1. Akademia audytora**
- 2. Akademia IT GRC & AUDIT**
- 3. Akademia Agile Audytora**
- 4. Szkolenia tematyczne, wzbogacające warsztat.**

Na drodze rozwoju warto mieć zaufanego przewodnika. IIA Polska oferuje szkolenia z różnych obszarów audytu oraz zagadnień pokrewnych niezbędnych w pracy audytora. Prze-

kazuje wiedzę i umiejętności w sposób ciekawy, a zarazem bardzo profesjonalny. Zajęcia koncentrują się na przekazaniu praktycznej wiedzy, która, mamy nadzieję, jeszcze bardziej zwiększy efektywność i profesjonalizm ich uczestników. Szkolenia prowadzone są przez wybitnych ekspertów – praktyków posiadających wieloletnie doświadczenie.

Katalog jest na bieżąco uzupełniany.

Chętnie przygotujemy również szkolenia zamknięte.

Zapraszamy do kontaktu.

[Link do katalogu](#)

[www.iaa.org.pl/szkolenia](http://www.iaa.org.pl/szkolenia)

---

## Oferty pracy

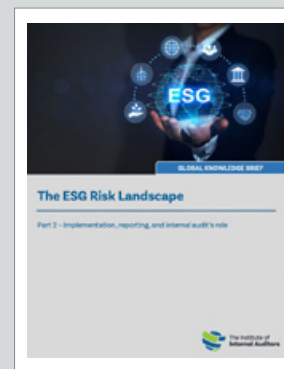
**Zachęcamy do odwiedzenia zakładki Oferty pracy na stronie IIA Polska. Pracodawców zapraszamy do umieszczania w tej zakładce ogłoszeń o pracy dla audytorów.**

<https://www.iaa.org.pl/czlonkostwo/oferty-pracy>

# Global Knowledge Brief – „Krajobraz ryzyka ESG”

Pobierz najnowszy Global Knowledge Brief z IIA, „The ESG Risk Landscape, Part 2: Implementation, Reporting and Internal Audit's Role”, aby zapewnić kompletność i dokładność danych w raportowaniu ESG Twojej organizacji.

[Link](#)



# NOWY Raport Fundacji The IIA i firmy Kroll

Zagłęb się w dane zarówno z okresu przed, jak i po pandemii, aby określić, w jaki sposób przedłużająca się sytuacja wpłynęła na rolę audytu wewnętrznego i jego zaangażowanie w stale ewoluujące zadanie zarządzania ryzykiem nadużyć. „Oszustwo i Pandemia: Audyt Wewnętrzny Stawia Czoła Wyzwaniu” dostarcza bezcennej wiedzy.

[Więcej informacji na temat raportu](#)



# Doroczna Konferencja ECIIA – Bruksela 2022

ECIIA i IIA Belgia zapraszają na doroczną konferencję ECIIA. Konferencja odbędzie się w dniach 6-7 października w Brukseli. Temat przewodni tegorocznej konferencji to „Internal audit in the world of transition”, a główne tematy, które będą poruszane podczas konferencji to samowystarczalność, innowacja, cyfrowy świat, umiejętności miękkie oraz nowe regulacje. 6 października odbędzie się uroczysta Gala. Więcej informacji wkrótce!



# EIOPA – Tablica wskaźników ryzyka oparta na Solvency II



Europejski Urząd Nadzoru Ubezpieczeń i Pracowniczych Programów Emerytalnych (EIOPA) opublikował tablicę wskaźników ryzyka w oparciu o dane Solvency II z trzeciego kwartału 2021 r. W ciągu ostatnich 3 miesięcy wzrosło ryzyko makro. Ryzyka w zakresie ESG, digitalizacji i cyberzagrożeń powinny wzrosnąć w nadchodzącym roku

Wiadomości z EBA [Link](#)

Wiadomości z różnych stowarzyszeń europejskich [Link](#)

# Komisja Europejska –

## Konsultacje w zakresie sprawozdawczości korporacyjnej



Komisja Europejska przeprowadziła **konsultacje dotyczące sprawozdawczości** korporacyjnej, do których ECIIA wniosła swój **wkład**. Ta inicjatywa dotycząca sprawozdawczości korporacyjnej jest kluczowa, ponieważ zauważamy, że informacje niefinansowe są teraz równie ważne jak sprawozdawczość finansowa. Solidna sprawozdawczość korporacyjna powinna stanowić podstawę wzmocnienia roli audytorów wewnętrznych w zakresie kontroli wewnętrznych oraz rzetelnej i skutecznej sprawozdawczości. Model Trzech Linii, w kontekście naszej odpowiedzi, jest kluczem do zrozumienia funkcji ładu organizacyjnego, zarządzania ryzykiem, audytu i funkcji zapewnienia.

---

# Nowe rozporządzenie Unii Europejskiej dot. Taksonomii

**Komisja Europejska przedstawiła rozporządzenie uzupełniające dedykowane** Taksonomii dotyczące klimatu, mające na celu przyspieszenia dekarbonizacji. Po przetłumaczeniu tekstu na wszystkie języki UE może on zostać formalnie przyjęty i może rozpocząć się okres (od 4 do 6 miesięcy) kontroli przeprowadzanych przez Parlament i Radę. Luksemburg i Austria ogłosiły już, że pozwą Komisję do sądu w tej sprawie.