

Shoqata e kontabilistëve të çertifikuar dhe auditorëve të Kosovës

Praktika profesionale
(zgjidhjet)

P12

Data 15/10/2016

Pjesa	Maksimumi i dhënë	-Kujdes! Kjo pjesë është vetëm për përdorim nga <u>ShKÇAK-</u> PIKËT E DHËNA
1. Detyra 1	25	
2. Detyra 2	25	
3. Detyra 3	25	
4. Detyra 4	25	
Total	100	

Shënime të rëndësishme:

1. Shkruani me shkronja të lexueshme
2. Mos përdorni laps të thjeshtë ose stilolaps me ngjyrë tjetër përveç të zezë ose të kaltër. (rreptësisht ndalohet përdorimi i ngjyrës së kuqe)
3. Mos përdorni marker për të hijezuar përgjigjet tuaja.

Detyra 1

(a) Përshkruani qëllimet dhe elementet tipike të një kodi të etikës së një korporate. (10 pikë)

(b) Përshkruani rolet tipike të një komiteti të menaxhimit të rrezikut. (10 pikë)

(c) Përshkruani pesë objektivat e përgjithshme të kontrollit të brendshëm. (5 pikë)

(Total 25 pikë)

Zgjidhjet

(a) Qëllimi i kodit të etikës dhe korporatës

- Për të adresuar vlerat etike të kompanisë për palët e interesuara përfshirë punonjësit, konsumatorët, komunitetin dhe aksionarët.
- Për të kontrolluar praktikatat joetike brenda organizatës duke vendosur limite të sjelljes dhe duke përshkruar sjelljen në situata të caktuara.
- Të ofrojë stimulim për të përmirësuar sjelljen etike në organizatë përmes insistimit për pajtueshmëri të plotë me përmabajtjen e kodit të korporatës dhe etikës.

Përmabajta tipike e një kodi të korporatës dhe etikës është si në vijim:

Vlerat e kompanisë

Kjo mund të përfshijë shënime për qëllimet strategjike të organizatës dhe besimet, vlerat, supozimet dhe parimet. Vlerat mund të shprehen përmes perspektivave sociale dhe mjedisore dhe përmes shprehjes së qëllimit sa i përket respektimit të praktikave më të mira, etj.

Aksionarët dhe ofruesit e financimit

Në veçanti, se si kompania sheh rëndësinë e burimeve të financimit, se si përpjeket të komunikojë me ata dhe si do të trajtohen ata sa i përket transparencës, ndershmërisë etj.

Të punësuarit

Politikat ndaj punonjësve, të cilat mund të përfshijnë politikat për mundësi të barabartë, trajnim, zhvillim, rekrutim dhe largim të stafit.

Konsumatorët.

Si i trajton kompania konsumatorët, në mënyrë tipike sa i përket politikave të kënaqësisë së konsumatorëve, miksit të produkteve, kualitetit të produkteve, informatat për produkte etj. **Zingjiri furnizues/furnitorët**

Kjo është duke u bërë më e rëndësishme çdo ditë duke pasur parasysh informatat që kërkon dhe ofron kompania për burimin e produkteve të saj (psh ushqimet e modifikuara gjenetikisht, çështjet e tregtisë fer, etj). Politika etike të zingjirit të furnizimit mund të përfshijnë rregulla për të blerë vetëm nga furnitorë të aprovuar etj.

Komuniteti dhe shoqëria e gjërë

Kjo ka të bëjë me mënyrën se si kompani ka për qëllim të bashkëveprojë me palë të interesuara me të cilat nuk ka marrëdhënie direkte ekonomike (psh fqinjët, grupet e presionit, etj).

(b) Rolet e komitetit të menaxhimit të rrezikut

Pajtimi dhe aprovimi i strategjisë dhe politikave të menaxhimit të rrezikut

Dizajni i politikave të rrezikut - do të merr parasysh mjedisin, pozitën strategjike ndaj rrezikut, llojin e produktit dhe një gamë të faktorëve tjerë relevant.

Pranimi dhe rishikimi i raporteve të rrezikut nga departamentet e ndikuara - disa

departamente do të dorëzojnë raporte të rregullta për rreziqet kyçe (siç është vlerësimi i likuiditetit nga departamenti i kontabilitetit, rreziqet ligjore nga sekretariati i kompanisë ose rreziqet e kompanisë nga menaxheri i shitjes).

Monitorimi i ekspozimit të përgjithshëm dhe rreziqet specifike - nëse politika e rrezikut vendos limite në ekspozimin total ndaj rrezikut për një rrezik të dhënë, atëherë ky rol siguron se këto limite janë respektuar.

Vlerësimi i efektivitetit të sistemit të menaxhimit të rrezikut - kjo përfshinë marrjen e informatave nga departamentet e auditimit të brendshëm dhe nga sistemet aktuale të menaxhimit të rrezikut.

Ofrimi i udhëzimeve të përgjithshme dhe specifike për bordin kryesor mbi rreziqet në rritje dhe raportimin e rreziqeve të tilla.

Puna me komitetin e auditimit - në dizajnimin dhe monitorimin e kontrolleve të brendshme për menaxhmentin dhe zvogëlimin e rrezikut.

(c) Pesë objektivat e përgjithshme të kontrollit të brendshëm

Një sistem i kontrollit të brendshëm përfshin të gjithë rrjetin e sistemeve të vendosur në një organizatë për tu ofruar siguri të arsyeshme se objektivat organizative do të arrihen.

Në mënyrë të veçantë, objektivat e përgjithshme të kontrollit të brendshëm janë si më poshtë:

- Për të siguruar zhvillim të rregullt dhe efikas të biznesit në lidhje me sistemet e vendosura dhe zbatimin e tyre të plotë.
- Kontrollat do të thotë që proceset e biznesit dhe të transaksioneve zhvillohen pa ndërprerje me më pak rrezik apo shqetësim dhe kjo, nga ana tjetër, shton vlerën dhe krijon vlera të aksionarëve.
- Për të mbrojtur pasuritë e biznesit. Pasuritë përfshijnë pasuri të prekshme dhe të paprekshme, dhe kontrollet janë të nevojshme për të siguruar se ato janë shfrytëzuar më së miri dhe janë mbrojtur nga keqpërdorimi, mashtrim, e shpërdorimi ose vjedhja.
- Për parandalimin dhe zbulimin e mashtrimit. Kontrollat janë të nevojshme për të treguar ndonjë mosmarrëveshje financiare apo operative që mund të të jetë rezultat i vjedhjes apo mashtrimit. Kjo mund të përfshijë financim jashtë bilancor ose me përdorimin e politikave kontabël të paautorizuar, kontrollet e stokeve, shfrytëzimin e pronës së kompanisë dhe të ngjashme.
- Për të siguruar plotësinë dhe saktësinë e regjistrave të kontabilitetit. Duke siguruar që të gjitha transaksionet e kontabilitetit janë të plota dhe të regjistruara saktësisht, se pasuritë dhe detyrimet janë identifikuar dhe vlerësuar, dhe që të gjitha shpenzimet dhe të ardhurat janë llogaritur dhe regjistruar

Për të siguruar përgatitjen në kohë të informacionit financiar i cili vlen për raportim të kërkuar me ligj (e pasqyrave në fund të vitit, për shembull), dhe gjithashtu pasqyrat e menaxhmentit.

Detyra 2

Pas krizës së fundit financiare në shtetin e Birigjanit, ka pasur një numër të madh të dështimeve nga kompanitë e mëdha dhe humbje të përgjithshme të besimit në biznes. Si rezultat, është propozuar një kod i ri i qeverisje së korporatave për të adresuar shqetësimet e fundit.

Para se të publikohej kodi i ri, ishte zhvilluar një debat nëse dispozitat e kodit të qeverisjes duhet të jenë të bazuara në rregulla ose të mbesin të bazuara në parime. Njëri nga parlamentarët Avni Aliu, votuesit e të cilit ishin njerëz të kompanive të cilat kishin dështuar nga kriza dhe si rezultat ishte rritur numri i të papunëve, argumentoj se nuk do të kishte pasur dështime nëse drejtorët do të ishin ligjërisht përgjegjës për të ndjekur dispozitat e kodit të qeverisjes së korporatave. Ai tha se 'ju nuk mund t'i besoni tregjeve për ti dënuar praktikatat e këqija'. Ai tha se Birigjani duhet të jetë shtet në të cilin zbatohet kodi i bazuar në rregulla e jo parime sepse mënyra e sotme e të vepruarit 'je në pajtueshmëri me kodin ose shpjego pse nuk je në pajtueshmëri me kodin' është joefektive si mjet për të kontrolluar qeverisjen e korporatës.

Zt. Aliu ishte i zemëruar me dështimet e kompanive nga votuesit e tij dhe ai besonte se mungesa e qeverisjes së fortë të korporatës ka kontribuar në dështimin e kompanive të mëdha dhe humbjen e vendeve të punës. Ai tha se dëshironte një kod të ri për ta bërë më të vështirë që kompanitë të dështonin.

Kodi i ri ishte aprovuar, mirëpo i bazuar në parime. Një dispozitë e re e përfshirë në këtë kod ishte të rekomandonte zvogëlim në periudhën e rizgjedhjes të të gjithë drejtorëve nga tre vjet në një vit. Kodi po ashtu kërkonte se kur kërkohej rizgjedhje, do të duhej të kishte 'detaje të mjaftueshme biografike për secilin drejtor për t'i mundësuar aksionarëve të marrin vendime më të mira'. Kodi shpjegonte se këto masa ishin 'në interes të llogaridhënies më të madhe'.

Kërkohet:

(a) Tregoni se si një qeverisje e fortë e korporatave mund të bëjë të më vështirë për kompanitë të dështojnë, duke e shpjeguar qartë çka do të thotë 'qeverisja e korporatës'. (10 pikë)

(b) Avniu beson se vendi i tij duhet të bëhet jurisdiksion me kod të bazuar në rregulla sepse qasja e tanishme 'je në pajtueshmëri ose shpjego pse jo' është joefektive si mjet për të kontrolluar qeverisjen e korporatës.

Kërkohet:

Shpjegoni ndryshimin në mes të qasjes së bazuar në parime dhe qasjes së bazuar në rregulla për qeverisjen e korporatës dhe argumentoni kundër besimit të Avniut se 'je në pajtueshmëri ose shpjego pse jo' është joefektive. (10 pikë)

(c) Shpjegoni faktorët organizativ që përcaktojnë nevojën për auditimin e brendshëm në kompanitë e listuara. (5 pikë)

(Total 25 pikë)

Zgjidhja

(a)

Qeverisja e korporatës është sistem sipas të cilit organizatat drejtohen dhe kontrollohen. Një sistem i fortë i qeverisjes së korporatës, qoftë i bazuar në rregulla ose parime, është i aftë të zvogëlojë dështimet e kompanisë përmes një numri të mënyrave.

E para, i adreson çështjet e menaxhmentit, zingjirin e menaxhmentit dhe pozicionimin e interesave të bordit me ato të aksionarëve. Kjo e zvogëlon problemin me konceptin e agjencisë dhe e bënë me më pak mundësi që menaxhmenti të promovojë interesat e veta mbi ato të aksionarëve. Duke promovuar interesat afatgjate të aksionarëve ndaj interesave personale afatshkurtë, kompanitë kanë më pak mundësi të bien nën presion që mund të çojnë në dështim.

E dyta, një qeverisje e fortë e korporatës ndihmon të identifikohen dhe menaxhohen rreziqet me të cilat mund të ballafaqohet kompania, disa nga të cilat mund të shkaktojnë dështimin e kompanisë. Kjo mund të paraqitet si rezultat i ndryshimit në mjedisin e brendshëm dhe të jashtëm dhe shumica e kodeve të QK specifikojnë procedura strikte për identifikimin dhe kontrollimin e rreziqeve të tilla.

E treta, kodet efektive do të specifikojnë një gamë të kontroleve efektive të brendshme të cilat do të sigurojnë përdorim efektiv të burimeve dhe minimizim të mbetjeve, mashtrimeve dhe keqpërdorim të pasurive të kompanisë. Kontrollat e brendshme janë të nevojshme për mirëmbajtjen efektive dhe efikase të biznesit, për deri sa kontrollat e dobëta ose ato që mungojnë mund të çojnë në kushte të cilat kërcënojnë mbijetesën e kompanisë.

E katërta, kodet efektive inkurajojnë raportim financiar të plotë dhe të besueshëm si dhe shpalesje të ndryshme vullnetare. Duke përdorur këto informata, investitorët mund të informohen se çka po ndodhë në kompani dhe do të kenë paralajmërime për ndonjë problem. Kjo nevojë për të raportuar krijon llogaridhënie të menaxhmentit ndaj aksionarëve dhe parandalon veprime të cilat mund të kërcënojnë mbijetesën e kompanisë.

E pesta, pajtueshmëria me kodet e forcon besimin e aksionarëve dhe ju jep besim që fondet e tyre janë duke u menaxhuar me përgjegjësi. Ky besim shkon deri tek palët tjera siç janë autoritetet tatimore, rregullatorët dhe të tjerët, disa prej të cilëve mund të shkaktojnë problem për kompaninë nëse besojnë se kompania po menaxhohet dobët.

Në fund, qeverisja e fortë e korporatës inkurajon dhe tërheqë investues të rinjë të kapitalit dhe ka mundësi që edhe kreditorët të zgjasin kreditimin. Kjo mund ti ndihmojë disa kompanive të mbijetojnë në kohë të vështira.

(b) Rregullat dhe parimet, dhe pse 'je në pajtim ose shpjegohu' është efektive

Rregullat dhe parimet

Sipas qasjes së bazuar në rregulla, dispozitat e QK përfshihen në ligje dhe shkelja e ndonjë dispozite të tillë është shkelje ligjore. Kjo do të thotë se kompanitë bëhen ligjërish përgjegjëse për të respektuar dispozitat e qeverisjes së korporatës.

Qasja e bazuar në parime funksionin (zakonisht) nga tregu i letrave me vlerë, në mënyrë që pajtueshmëria me kode bëhet kusht për tu regjistruar në bursën e letrave me vlerë.

Në rastet kur për çfardo arsye, kompania nuk është në gjendje të jetë në pajtueshmëri me të gjitha dispozitat e kodit, zakonisht në raportin e saj vjetor, kompania shpjegon saktësisht ku ka dështuar të jetë në pajtueshmëri me dispozitat e kodit. Pastaj, vetë aksionarët, e jo ligji do të gjykojnë seriozitetin e asaj shkelje.

Ja çka mendon Avni kur thotë se tregu i dënon praktikën e këqija.

Je në pajtueshmëri ose shpjego pse jo, ka për qëllim të lejojë autonomi në patueshmëri me detajet e dispozitave nga kodet e qeverisjes së korporatës, por nuk është 'opsionale' në kuptimin e zakonishtë të fjalës. Rregullat e listimit në shumë vende insistojnë në pajtueshmërinë me kodet sipas mënyrës "Je në pajtueshmëri ose shpjego pse jo" aty ku është e pamundur ose e dëshirueshme në një afat kohor të shkurtër. Nëse aksionarët nuk janë të kënaqur me shpjegimet

për mungesë të pajtueshmërisë, ata mund të ndëshkojnë bordin në disa mënyra përfshirë mbajtjen e tyre përgjegjës në takimet vjetorë, duke shitur askionet (duke zvogëluar kështu vlerën e kompanisë) ose duke intervenuar direkt nëse është numër i madh i aksionarëve.

Kjo mundëson mbikqyrjen e pajtueshmërisë nga ata të cilët e zotërojnë entitetin dhe kanë interesa më të mëdha për pajtueshmëri me kode se sa rregullatorët shtetëror të cilët monitorojnë pajtueshmërinë me kodet në kuptimin ligjor.

Kjo vendos përgjegjësi për pajtueshmëri nga investitorët të cilët janë pronarë kolektiv dhe ligjor të kompanisë. Kjo bënë kompaninë përgjegjëse për pajtueshmëri direkt ndaj aksionarëve të cilët mund të vendosin vet për materialitetin e mospajtueshmërisë.

Kjo po ashtu zvogëlon kostot e pasjtueshmërisë dhe njeh parimin që 'një madhësi' nuk është për të gjithë. Mund të ketë arsye legjitime për mospajtueshmëri të përkohshme me ndonjë detaj të kodit të qeverisjes së korporatës, kjo për shkak të madhësisë së kompanisë.

Kjo shmang nevojën për legjislacion jofleksibil, e cila nga vet natyra, është po ashtu joefektive.

Për deri sa efektiviteti i 'je në pajtueshmëri ose shpjego pse jo' mbështetet në aftësinë dhe gatishmërinë e aksionarëve dhe tregjeve kapitale për të imponuar pajtueshmërinë, qasjet e bazuara në rregulla mbështeten në efektivitetin e zyrtarëve që zbatojnë ligjin.

(c) Faktorët që ndikojnë në nevojën për auditim të brendshëm dhe kontrolle

(Bazuar pjesërisht në udhëzimet Turnbull)

- Natyra e veprimeve brenda organizatës që rrjedh nga sektori i saj, pozicionimin strategjik dhe veprimtarive kryesore.
- Shkalla dhe madhësia e operacioneve duke përfshirë faktorë të tillë si numri i të punësuarve. Supozohet në përgjithësi se sa më komplekse të jenë organizatat aq më shumë kanë nevojë për kontroll të brendshëm dhe auditim
- Konsiderata kosto / përfitim. Menaxhmenti duhet të peshojë përfitimet e zyrtarizimit të kontrollit të brendshëm dhe sistemeve të auditimit kundrejt shpenzimeve të bëra. Kjo ka të ngjarë të jetë një çështje për kompanitë e mesme ose e kompanitë që përjetojnë rritje.
- Ndryshimet e brendshme apo të jashtme që ndikojnë në ndryshimet e aktiviteteve, strukturave apo rreziqeve. Ndryshimet që rrjedhin nga produkte të reja ose aktivitetet e brendshme mund të ndryshojnë nevojën për auditimin e brendshëm
- Problemet me sistemet ekzistuese, produktet dhe / ose procedurat, duke përfshirë çdo rritje në ngjarje të pashpjegueshme. Probleme të përsëritura ose të vazhdueshme mund rrisin nevojën për kontroll të brendshëm dhe të auditimi.
- Nevoja për përputhjen me rregulloret e jashtme

Detyra 3

(a) Raporti Higgs në Mbretërinë e Bashkuar ofron një analizë të rolit të kryetarit të bordit të drejtorëve të kompanisë. Ky raport komenton se kryetari është 'shtylla kurrizore' sa i takon krijimit të kushteve që bordi dhe drejtorët të jenë efektivë.

Kërkohe:

Përshkruani përgjegjësitë e kryetarit të bordit të drejtorëve sipas raportit Higgs. (10 pikë)

(b) Drejtorët jo-ekzekutiv mund të sjellin disa lloje përparësish dhe pengesash për bordin e drejtorëve.

Kërkohe:

Numëroni dhe përshkruani këto përparësi dhe pengesa. (10 pikë)

(c) Mjedisi i kontrollit ka kuptimin e qëndrimit të përgjithshëm, funksioneve, mënyrës së sjelljes, ndërgjegjshmërisë dhe veprimeve të personave që janë përgjegjës për qeverisjen dhe menaxhmentit.

Kërkohe:

Përshkruani faktorët që pasqyrohen shpesh në mjedisin e kontrollit. (5 pikë)

(Total 25 pikë)

Zgjidhja

(a)

(1) **Menaxhimin e bordit dhe vendosjen e rendit të tij të ditës**

Kryetari [i bordit të drejtorëve të kompanisë] duhet të bëjë të sigurt se bordi fokusohet mbi **çështje strategjike** dhe mban parasysh të gjitha problemet dhe shqetësimet e rëndësishme të të gjithë anëtarëve të e bordit.

(2) **Bërja e sigurt e faktit se bordi përfton informacione të sakta dhe në kohën e duhur**

Këtë do ta diskutojnë më vonë në këtë Tekst, por informacionet e mira i mundësojnë bordit marrjen e **vendimeve të shëndosha** dhe **monitorimin efektiv të kompanisë**.

(3) **Sigurimi i komunikimeve efektive me aksionarët**

Kryetari [i bordit të drejtorëve të kompanisë] duhet të jetë i pari që bën të sigurt se bordi **kupton mirë pikëpamjet e investuesve kryesorë**.

(4) **Sigurimi i faktit se diskutimeve për çështje të diskutueshme iu lihet kohë e mjaftueshme**

Të gjithë anëtarët duhet të kenë kohë të mjaftueshme për të **mbajtur parasysh çështjet kritike** ndërsa çështje të tilla nuk duhet të lihen në mëshirën e afateve kohore jo – reale ose të marrjes së vendimeve të tilla.

(5) **Të udhëheqë ofrimin e një programi orientimi për drejtorët e rinj**

Programi duhet të jetë **gjithëpërfshirës, zyrtar dhe sipas nevojave të rastit**.

(6) **Të udhëheqë zhvillimin dhe përparimin e bordit**

Kryetari [i bordit të drejtorëve të kompanisë] është personi përgjegjës që adreson **nevojat** e bordit si një i tërë për **zhvillim** dhe për rritjen e efektivitetit të të gjithë ekipit, duke përmbushur në të njëjtën kohë nevojat për zhvillim të të gjithë drejtorëve individualë.

(7) **Mundësimi i vlerësimit të bordit**

Kryetari [i bordit të drejtorëve të kompanisë] duhet të bëjë të sigurt se performanca e bordit në tërësi, e komiteteve të bordit dhe individëve vlerësohet të paktën një herë në vit.

(8) **Inkurajimi i angazhimeve aktive nga të gjithë anëtarët e bordit**

(9) **Rishikimi i raporteve dhe nënshkrimi i pasqyrave financiare**

Në shumë juridiksione pasqyrat financiare përfshijnë një deklaratë të **kryetarit [të bordit të drejtorëve të kompanisë]** e cila duhet të jetë në përputhje me informacionet e tjera të paraqitura në pasqyrat financiare. Kryetari [i bordit të drejtorëve të kompanisë] në të njëjtën kohë mund të jetë përgjegjës për nënshkrimin e pasqyrave financiare.

(b)

Drejtorët jo - ekzekutivë mund të sjellin disa lloje përparësish për bordin e drejtorëve.

(1) Këta mund të kenë **eksperiencën dhe njohuritë e jashtme të cilat nuk zotërohen nga drejtorët ekzekutivë**. Eksperienca që ata sjellin mund të jetë në fusha shumë të ndryshme.

Ata mund të jenë drejtorë ekzekutivë të kompanive të tjera, dhe në këtë mënyrë të kenë eksperiencën e mënyrave të ndryshme të qasjes ndaj qeverisjes së korporatës, kontrolleve të brendshme ose vlerësimeve të performancës. Në të njëjtën kohë ata mund të sjellin njohuri të tregjeve në të cilat vepron edhe kompania në të cilën drejtorët janë jo - ekzekutivë.

(2) Drejtorët jo - ekzekutivë mund të ofrojnë një **perspektivë më të gjerë se sa** drejtorët ekzekutivë të cilët merren më shumë me detajet e operacioneve.

(3) Drejtorët e mirë jo - ekzekutivë shpesh janë një **faktor qetësues** për palët e treta të tilla si investuesit ose kreditorët.

(4) Biznesmeni anglez Sir John Harvey-Jones përmend faktin se sa disa **role të caktuara** për të cilat drejtorët jo - ekzekutivë janë shumë të përshtatshëm. Këto përfshijnë rolin 'baba - rrëfyes' (qenia një njeri i besuar për kryetarin [e bordit të drejtorëve të kompanisë] dhe drejtorët e tjerë), 'kanoçja me lubrifikant' (ndërhyrja për ta bërë bordin të operojë më me efektivitet) dhe sjelljen si 'sherifi në detyrë'

(në qoftë se është e nevojshme ndërmarrja e veprimeve për të larguar kryetarin [e bordit të drejtorëve të kompanisë] ose kryeshefin ekzekutiv).

(5) Përparësia më e rëndësishme mbase mbetet në natyrën e dyfishtë të rolit të drejtorit jo - ekzekutiv. Drejtorët jo - ekzekutivë janë **anëtarë të plotë të bordit** të cilët pritet të kenë nivelin e duhur të njohurive që nënkupton anëtarësia e plotë në bord.

Në të njëjtën kohë ata duhet të ofrojnë të ashtu – quajturin **element të fortë e të pavarur** të bordit. Kjo nënkupton se ata kanë njohuritë dhe pavarësinë e duhur për të qenë të aftë të **monitorojnë veprimtaritë e kompanisë në mënyrë efektive**. Veçanërisht ata duhet të jenë të aftë të vlerësojnë drejtë kompensimin e drejtorëve ekzekutivë gjatë kohës që shërbejnë në komitetin për kompensime, dhe të jenë të aftë të diskutojnë njohuritë e tyre për çështjet që kanë të bëjnë me auditorët e kompanisë me komitetin e auditimit.

Përveç kësaj, natyrisht, caktimi i drejtorëve jo - ekzekutivë do të duhet të bëjë të sigurt se po veprohet në përputhje me rregulloret ose kodet e qeverisjes së korporatës.

Problemet

(1) Në shumë organizata, drejtorët jo - ekzekutivë mund të mos jenë të **pavarur**.

Praktikisht ka njëmijë mënyra me anë të të cilave drejtorët jo - ekzekutivë mund të lidhen me një kompani të caktuar, si furnitorët ose klientët për shembull. Edhe nëse nuk ka lidhje direkte, drejtorët e mundshëm jo - ekzekutivë ka më shumë gjasa të bien dakord të shërbejnë vetëm në qoftë se admirojnë kryetarin [e bordit të drejtorëve të kompanisë] të kompanisë ose mënyrën e tij të menaxhimit.

(2) **Në kompani** të caktuara mund të ketë **paragjykime**, të cilat janë kundër rritjes së numrit të drejtorëve jo - ekzekutivë dhe zgjerimit të rrethit të tyre për të përfshirë njerëz që nuk propozohen nga bordi ose për të përfshirë përfaqësues të palëve të interesuara.

(3) Drejtorët jo - ekzekutivë të kalibrit të lartë me mundësi të madhe drejtohen dhe dëshirojnë të ofrojnë shërbime për **kompanitë e mirë - menaxhuara**, se sa për kompanitë të cilat kanë më shumë nevojë për inpute nga drejtorë të mirë jo - ekzekutivë.

(4) Drejtorët jo - ekzekutivë mund të kenë **veshtirësi për sa i takon imponimit të pikëpamjeve** të tyre tek bordi. Zakonisht pikëpamjet e drejtorëve jo - ekzekutivë është më lehtë të mos merren parasysh si të pa - rëndësishme dhe që nuk i përgjigjen nevojave të kompanisë. Një gjë e tillë mund të tregojë që drejtorët jo - ekzekutivë duhet të kenë aftësi të mira bindëse për të influencuar drejtorët e tjerë. Për më tepër, në qoftë se drejtorët ekzekutivë janë të bindur që duhet të shmangët ose të largohet një politikë që ngjall diskutime, mund të jetë e veshtirë për grupet e drejtorëve jo - ekzekutivë që mendojnë ndryshe t'i kundërshtojnë ata me efektivitet.

(5) Sir John Harvey-Jones sugjeron që rolit të drejtorë jo - ekzekutivë nuk i jepet rëndësia e duhur për **parandalimin e problemeve**, dhe për paralajmërimin paraprak të problemeve të mundshme. Përkundrazi, vetëm kur dalin në pah probleme, pritet që drejtorët jo - ekzekutivë luajnë një rol kryesor për të dalë nga 'situata', gjë të cilën këta të fundit mund të mos jenë të aftë ta bëjnë.

(6) Problemi mbase më i madh me të cilin përballohen drejtorët jo - ekzekutivë është **koha e kufizuar** të cilën mund t'ia dedikojnë këtij roli. Në qoftë se këta drejtorë kanë eksperiencë kaq të vlefshme sa që kontribuimi i tyre në kompani është diçka e nevojshme, me mundësi të madhe këta persona kanë edhe angazhime të tjera të cilat shpenzojnë kohën e tyre. Gjatë kohës që kanë në dispozicion për të shpenzuar si drejtorë jo - ekzekutivë, ata duhet të japin kontributin e tyre si anëtarë të plotë e kompetent të bordit dhe të përmbushin përgjegjësitë e tyre ligjore si drejtorë. Në të njëjtën kohë ata duhet të shërbejnë edhe në komitetet e bordit. Përgjegjësitë e tyre kërkojnë që koha e tyre të menaxhohet me efektivitet, ndërsa duhet të jenë të aftë të fokusohen në ato çështje, vlera e shtuar e të cilave është më e madhja.

(7) Disa komentues kanë sugjeruar që drejtorët jo - ekzekutivë mund të **dëmtojnë performancën e kompanisë** për arsye se **dobësojnë unitetin e bordit dhe mbysin shpirtin sipërmarrës**.

Agravval dhe Knoeber sugjerojnë që bordet shpesh zgjerohen për arsye politike, për të përfshirë përfaqësues të palëve të interesuara duke synuar në fakt faktorët të tjerë nga maksimizimi i performances financiare.

(c) Faktorët e mjedisit të kontrollit

- **Filozofia dhe stili i punës së menaxhmentit** që është qasja e menaxhmentit ndaj parashikimit dhe menaxhimit të rreziqeve të biznesit, dhe mënyra e sjelljes së menaxhmentit dhe veprimet e marra prej tij kundrejt raportimit financiar, funksioneve të përpunimit të informacioneve dhe funksioneve të kontabilitetit dhe personelit
- **Kultura e entitetit**, nëse kontrolli shihet si një pjesë integrale e kornizë organizative, apo si diçka që imponohet mbi pjesën e mbetur të sistemit
- **Struktura organizative e entitetit** dhe metodat se si caktohet autoriteti dhe përgjegjësitë për aktivitetet operative dhe mënyra se si themelohen marrëdhëniet për hierarkitë e raportimit dhe autorizimit (përfshirë ndarjen e detyrave dhe kontrollet mbikëqyrëse)
- **Metodat e përdorura prej drejtorëve për të imponuar kontrollet**, përfshirë funksionin e auditimit të brendshëm, funksionet e bordit të drejtorëve bashkë me politikat dhe praktikatat për menaxhimin e burimeve njerëzore
- **Integriteti, vlerat etike dhe kompetenca** e drejtorëve dhe personelit

Detyra 4

(a) Përshkruni tre lloje të rrezikut të ndryshimit në kursin e këmbimit valutor. (6 pikë)

(b)

Ju jeni menaxher i auditimit të CC dhe jeni duke planifikuar auditimin e Ori Finance, kompani e specializuar në ofrimin e kredive dhe këshillave financiare për individ dhe kompani. CC e ka audituar Ori tashmë disa vite.

Drejtorët janë duke planifikuar të regjistrohen në bursën e këmbimit të letrave me vlerë brenda disa muajve dhe kanë pyetur nëse partneri i angazhimit të auditimit mund të marr pjesë në takimet me investitorët potencial. Përveç kësaj, pasi që drejtori financiar i Ori do të jetë shumë i zënë me procesin e listimit të kompanisë në bursë, ai ka pyetur nëse firma e auditimit CC mund të përpilojë pasqyrat financiare për Ori për vitin aktual.

Gjatë vitit, asistenti i drejtorit financiar të Ori ka lëshuar punën dhe është punësuar në CC si partner. Është sugjeruar që ai të jetë partneri rishikues i auditimit për shkak të njohurisë që ka me biznesin e Ori.

Menjëherë pas listimit në bursë, Ori do të kërkojë edhe disa angazhime shtesë, për shembull, këshilla për praktikatat më të mira për qeverisjen e korporatës. CC ka shumë dëshirë të caktohet në këto angazhime, mirëpo, Ori ka theksuar se për ta fituar këtë angazhim, CC duhet të përfundojë auditimin sa më shpejtë dhe me çështje/pyetje minimale.

Drejtori financiar ju ka informuar se pas listimit në bursë, ai do të dëshironte që ekipi i angazhimit të shkonte në fundjavë në një hotel luksoz jashtë vendit, si falënderim për punën e mirë të bërë.

Përveç kësaj, ai ka ofruar njërit anëtar senior të ekipit një kredi afatshkurte me një normë shumë të ulët të interesit.

Kërkohet:

(i) Shpjegoni GJASHTË kërcënime etike të cilat mund të ndikojnë në pavarësinë e auditorëve në auditimin e Ori;

(ii) Për secilin kërcënim shpjegoni se si mund të zvogëlohet në nivel të pranueshëm. (12 pikë)

(c) Kohlberg-u shpjegon zhvillimin etik të individëve duke u nisur nga progresi i tyre nëpër tre nivelet e zhvillimit moral.

Kërkohet:

Shpjegoni tre nivelet e zhvillimit moral sipas Kohleberg. (7 pikë)

(Total 25 pikë)

Zgjidhja

(a)

- **Rreziku i transaksionit** – i cili del në pah nga lëvizjet në kurset e këmbimit valutor nga koha kur ndërmerret një transaksion i tregtisë me një të huaj në një valutë të huaj deri në kohën kur bëhet shlyerja me para të gatshme.
- **Rreziku i përkthimit** – ndryshimet në vlerat e bilancit të gjendjes të pasurive dhe detyrimeve të shprehura në valutë të huaj, të cilat dalin në pah prej përkthimit përsëri me anë të kurseve të këmbimit valutor që dalin në pah në fund të çdo viti.
- **Rreziku ekonomik** – ndikimi i lëvizjeve në kursin e këmbimit valutor mbi qenien e organizatës konkurrense në arenën ndërkombëtare, p. sh. Shprehja me anë të çmimeve relative të importeve dhe eksporteve, kostoja e punës në vende të huaja, etj.

(b)

Kërcënimi etik

Ori ka kërkuar nga partenri i angazhimit të marr pjesë në takimin me investitorët. Kjo përfaqëson kërcënim të avokimit pasi që firma e auditimit mund të perceptohet si promovuese e investimit në kompaninë Ori dhe kjo e kërcënon objektivitetin.

Për shkak të listimit në bursë, Ori ka kërkuar nga CC të përpilojë pasqyrat financiare. Kjo përfaqëson kërcënim të vetë-rishikimit. Pasi që ori momentalisht nuk është kompani e listuar atëherë CC mund t'i përgatis dhe t'i auditojë pasqyrat financiare.

Mirëpo, Ori është duke kërkuar të listohet prandaj këto pasqyra financiare do të kenë ndikim kritik në investitorët pspotencial dhe kjo e rrit rrezikun e auditimit.

Asistenti i drejtorit financiar i Ori është punësuar nga CC si partner dhe është propozuar si partner rishikues.

Kjo përfaqëson kërcënim të vetërishikimit pasi që ai ishte në pozitë të ndikonte në pasqyrat financiare për deri sa punonte tek Ori; nëse është partner rishikues ai do të rishikonte punën e tij.

Ori ka në dispozicion disa angazhime potenciale për siguri dhe CC dëshiron të angazhohet në ato. Ka kërcënim potencial të interesit-vetiak pasi që tarifat e këtyre angazhimeve dhe angazhimit për auditim mund të përfaqësojnë pjesë domethënëse të të hyrave të CC.

Ori i ka bërë me dije CC se auditimi duhet të përfundohet shpejtë dhe me pyetje/çështje

Menaxhimi i rrezikut

Partneri i angazhimit duhet që në mënyrë të sjellshme ta refuzoj kërkesën nga Ori, pasi që përfaqëson rrezik tepër të madh për pavarësinë.

Idelisht, CC nuk duhet të përpilojë pasqyrat financiare. Për shkak të listimit në bursë që do të ndodhë së shpejti, është rrezik mjaft i madh. Nëse CC vendos të përgatis këto pasqyra financiare, atëherë ekiye të ndara duhet të përgatisin dhe të tjerët të auditojnë këto pasqyra.

Ky partner nuk duhet të involvohet në auditimin e Ori për një periudhë së paku dy vjet. Duhet të përcaktohet një partner tjetër rishikues.

Firma duhet të vlerësojë nëse këto angazhime së bashku me tarifën e auditimit përfaqësojnë më shumë se 15% të të hyrave bruto të firmës në dy vite të njëpasnjëshme. Këto angazhime për siguri do të paraqiten vetëm nëse kompania listohet në bursë prandaj edhe shndërrohet në kompani me interes publik. Nëse këto tarifa ka mundësi të tejkalojnë 15% të të hyrave të firmës atëherë duhet të konsiderohet mirë nëse firma do të merr këto angazhime shtesë.

Partneri i angazhimit duhet që në mënyrë të sjellshme të informojë drejtorin financiar se

minimale nëse dëshirojnë të përfitojnë angazhimet tjera.

Kjo krijon kërcënim të frikësimit në ekipin e auditimit pasi që ata mund të ndiejnë presionin për të përfunduar punën pa e kryer auditimin si duhet gjë që do të komprometonte objektivitetin e firmës së auditimit.

Drejtori financiar i ka ofruar ekipit një fundjavë jashtë vendit në një hotel luksoz. Kjo përfaqëson një kërcënim të interesit vetiak pasi që pranimi i mallrave dhe shërbimeve, përveç nëse janë jodomethënëse në vlerë, nuk është i lejuar.

Drejtori financiar i ka ofruar një kredi njërit nga anëtarëve të ekipit me interes të ulët. Ori ofron kredi prandaj edhe ofrimi i kredisë është brenda aktivitetit normal të biznesit. Mirëpo, nëse kredia është me norma preferenciale të interesit, kjo mund të përfaqësojë kërcënim të interesit vetiak.

ekipi do të kryejë auditimin në pajtueshmëri me SNA dhe me procedurat e kontrollit të cilësisë së firmës.

Kjo do të thotë se auditimi do të zgjasë aq sa ka nevojë për të përfutur dëshmi të mjaftueshme dhe të përshtatshme për të dhënë një opinion. Nëse mbesin shqetësime tjera dhe frikësimi vazhdon, atëherë CC duhet të konsideroj tërheqjen nga angazhimi.

Kjo ofertë duhet të refuzohet në mënyrë të sjellshme pasi që fundjava në një hotel luksoz nuk mund të ketë vlerë jodomethënëse.

Kjo kredi nuk duhet të pranohet nga senori i auditimit sipas normave preferenciale. Mirëpo nëse kredia ndryshohet dhe norma e ngarkuar e interesit është në kufijë normal, atëherë marrja e kësaj kredie është e pranueshme.

(c)

Niveli 1: Shpërblimet ose dënimet e jashtme dhe interesi vetjak

Individët do të duhet të përkufizojnë atë që është e drejtë ose e gabuar duke u nisur nga madhësia e shpërblimeve ose dënimeve të pritura, ose në një plan më tej duke u nisur nga marrëveshjet që ata bëjnë për të arritur interesat e tyre **të drejta**. Këto janë koncepte që duket se shoqërojnë mënyrën se si mendojnë fëmijët, por edhe veprimet e punonjësve ka shumë gjasa të jenë rrjedhojë e faktit nëse këta të fundit mendojnë se do të shpërblehen apo dënohen për to.

- Në një plan të ulët individët e shikojnë ndërmarrjen e veprimit si diçka morale, duke i dhënë përgjigje pyetjes: 'A do të ndëshkohem? A do të shpërblehem?'
- Në një plan më të lartë kjo do të thotë pranimi në heshtje i sjelljeve të tjerëve në këmbim të mbështetjes që do të mund të përftohet prej të tyre [të tjerëve].

Niveli 2: Tradicional

Për sa i takon zhvillimit të individit, ky nivel mund të përkufizohet si individët që mësojnë të jetojnë me ato që **kërkohen dhe priten** prej tyre. Në një plan të ulët një gjë e tillë ka të bëjë me ato që pret prej tyre rrethi i ngushtë familjar ose shoqëror. Njësoj mund të gjykohet edhe nga një perspektivë biznesi; një individ ndjen presionin për të ndenjur më gjatë se sa është i lejuar pushimi i drekës për arsye se të gjithë anëtarët e tjerë të skuadrës bëjnë kështu; nga ana tjetër individët mund të ndiejnë se duhet të jenë në punë në një kohë të caktuar për shkak se të gjithë të tjerët janë në punë në atë orë, madje edhe nëse ora në fjalë është më herët se sa fillimi i orarit të punës.

Individët shihen si individë që veprojnë në një plan më të lartë brenda këtij niveli në qoftë se ata veprojnë në bashkërendim të plotë me akordin social ose kulturor që ndodhet përreth tyre, dhe jo vetëm me opinionin që i rrethon ata. Normalisht që kjo do të thotë **të veprohet në përputhje me ligjin** meqenëse ai kodifikon [pra shpreh në mënyrë të shkruar] akordin social, por kuptimi i një plani të tillë shkon përtej kësaj. Drejtorët për shembull mund të vendosin të ofrojnë kushte më të mira pune për punëtorët jashtë shtetit për shkak të aktiviteteve të grupeve të presionit të cilat kanë fushata kundër punës 'me gjak e me djersë'.

Shumica e menaxherëve të bizneseve duket se mendojnë me anë të Nivelit 2 të arsyetimit.

Niveli 3: Pas - tradicionales

Niveli më i avancuar ka të bëjë me zhvillimin individual drejt marrjes vetë të vendimeve **etike** duke u mbështetur tërësisht mbi atë që mendohet se është e drejtë, dhe jo vetëm duke pranuar në heshtje atë që të tjerët besojnë se është e drejtë. Individët janë **entitete të ndara** nga **shoqëritë**:

- Në një plan të ulët ajo që individët besojnë se është e drejtë gjykohet duke u nisur nga **vlerat bazë të shoqërisë** në të cilën jetojnë ata.

Në një plan më të lartë, individët i bazojnë vendimet e tyre mbi **parime më të gjera universale dhe etike** të tilla si drejtësia, barazia ose të drejtat, ose mbi kornizën e Kant – it. Disa nga vendimet afariste që merren duke u bazuar mbi ide të tilla janë: dhënia e informacioneve dhe shpjegimeve që nuk kërkohen me ligj, duke u mbështetur mbi të drejtën e të tjerëve për të pasur njohuri, ose mos blerja e mallrave nga furnitorët të cilët i testojnë produktet e tyre mbi kafshët, duke u mbështetur mbi idenë se e drejta e kafshëve për të mos vuajtur është diçka që duhet të respektohet.