

Shoqata e kontabilistëve të çertifikuar dhe auditorëve të
Kosovës

Society of Certified Accountants and Auditors of Kosovo

Praktika profesionale
(me zgjidhje)

P12

Data: 04 shkurt 2017

Detyra 1

Samiu është caktuar drejtor financiar i kompanisë Ding në tetor të vitit të kaluar. Ai është zhvendosur bashkë me familje në një shtet të ri për të marrë këtë pozitë dhe mezi pret për sfidat me të cilat duhet të ballafaqohet. Kur arriti në atë vend, ai kuptoi se është pjesë e 'bordit operativ' të kompanisë Ding dhe se ekzistonte edhe 'bordi i korporatës' mbi bordin operativ. Kjo e befasoj Samiun pasi që në vendin e tij të gjithë drejtorët ishin të barabart në bord. Bordi i korporatës në kompaninë Ding ishte i vogël, me gjithsej pesë drejtorë, deri sa bordi operativ ishte më i madh, me dhjetë anëtarë.

Pas disa ditësh në punë, ai pranoi një e-mail që kërkonte të raportonte tek Anita, drejtori me anshues. Ajo tha se fatëkeqsisht kishte pranuar dy ankesa nga një kolegë tjetër senior lidhur me sjelljet e Samiut. Së pari, siç thuhet, Samiu kishte dhënë një koment shumë të papërshtatshëm për një kolege femër në kompani, dhe e dyta, zyra e tij ishte arranzhuar dhe mobiluar në mënyrë të gabuar. Jo vetëm që tavolina e tij ishte pozicionuar duke kundërshtuar rregulloren kundër zjarrit, por gjithashtu është dashur që tavolina të vendosej përballë derës së zyrës në mënyrë që kushdo që hyn në zyrë të jetë më i mirëseardhur. 'Kjo është politika e kompanisë' tha drejtoresha menaxhuese. Samiut iu kujtua bashkëbisedimi me kolegen femër për të cilën ishte shkruar ankesa, mirëpo nuk ishte në dijeni se i kishte thënë diçka të papërshtatshme. Sa i përket tavolinës, ai tha se e kishte pozicionuar atë në mënyrë që të ketë shikim sa më të mirë nga dritarja deri sa punonte. Ditën e nesërme kur arriti në punë, ai kuptojë se bordi i korporatës ishte thirrur në mbledhje emergjente. Kishte pasur një ndryshim në rrethana të një furnitori të madh të kompanisë Ding dhe bordi i korporatës ishte pajtuar të takoheshin për të diskutuar dhe të pajtohen për mënyrën sit ë ecet përpara dhe të lidhur me strategjinë për tu ballafaquar me këtë ndryshim. Anita tha se për shkak të natyrës konkurruese të tregjeve, Ding duhet të veprojë shpejtë para konkurrentëve të tyre. Kjo është edhe arsyeja pse kompania ka strukturë dy-shtresore të bordeve. Ajo tha se nuk kishte kohë për diskutime të gjatë prandaj edhe kjo ishte arsyeja pse bordi operativ nuk ishte përfshirë në këto diskutime. Samiut i është thënë se kompania Ding operon në mjedis 'kompleks dhe të trazuar' dhe kur faktorët strategjik të mjedisit ndryshojnë, kompania duhet të reagojë shpejtë dhe me vendosmëri.

Pas një muaji, Samiu u takua me Arifin, kryesuesin jo-ekzekutiv të bordit. Pasi që Arifi e pyeti Samiun se sip o gjindej në situatën e re, Samiu e pyetti Arifin se pse kishte preferuar strukturë dy-shtresore të bordit. Arifi u përgjigj se kjo ishte ide e Anitës. Anitës i kishte pëlqyer kjo strukturë dhe pasi që Arifi si anëtar jo-ekzekutiv nuk ndihej në gjendje të kundërshtonte mendimin e saj për këtë strukturë. Pasi që 'duket se funksionon' kjo strukturë, ai nuk kishte plane ta diskutonte këtë çështje me Anitën. pasi që ai si kryesues jo-ekzekutiv të mos ketë mundësinë të sfidojë mendimet e saj. Më tutje, Arifi tregoj se ishte mik i vjetër i Anitës, dhe gjindej në këtë pozitë vetëm sa për të përmbushur kërkesat për qeverisje të korporatës për të pasur një drejtor/anëtarë jo-ekzekutiv. Ai tha se e sheh rolin e tij më tepër si rol ceremonial dhe nuk e pa të arsyeshme të merrte pjesë aktive në aktivitetet e kompanisë. Ai tha se kishte udhëhequr disa takime të bordit kur ishte në dispozicion dhe ndonjëherë kishte shkruar edhe deklaratën e kryesuesit në raportin vjetor.

Kërkohet:

- (a) Shpjegoni përmbajtjen e programit të njohjes së drejtorëve të rinj me organizatën dhe vlerësoni përparësitë e një program të tillë për Samiun. (10 pikë)
 - (b) Vlerësoni si e kupton rolin e tij Arifi si kryesues jo-ekzekutiv. (10 pikë)
- (20 pikë)

Zgjidhja

(a) Programi i njohjes/ orientimit për drejtorët e rinjë

Qëllimi i përgjithshëm i njohjes së drejtorëve me organizatën është të minimizohet koha që ju nevojitet drejtorëve të rinjë të bëhen efektiv në punën e tyre. Janë katër aspekte kryesore për orientimin e drejtorëve.

T'i komunikohen drejtorit të ri, normat e organizatës, vlerat dhe kultura. Kjo është veçanërisht e rëndësishme kur i punësuari i ri është nga një kulturë e ndryshme. Për shkak se Samiu erdhi nga një vend tjetër, ai duhej të përshtatej me kulturën korporative të re. Ka dëshmi nga rasti se ai kishte keqkuptuar disa norma kulturore duke u akuzuar se kishte bërë komente të papërshtatshme për një femër që në kulturën e tij dukeshin normale. Programi i orientimit për drejtorët do të ndihmonte të parandaloheshin situatat të tilla.

Për të komunikuar detyrat praktike procedural për drejtorin e ri përfshirë politikat e kompanisë që janë relevante për një të punësuar të ri. Në rastin e Samiut kjo do të përfshinte vendin e tij në strukturën, vijat e raportimit, mënyrën se si është otganizuar puna. Në rastin tonë, Samiu ka bërë një gabim të thjeshtë në vendosjen e mobileve të zyrës. Ky rast të do të ishte lehtë i shmangshëm nëse do të kishte një program të orientimit për punonjës/ drejtorë.

Për t'i komunikuar njohurinë e natyrës së kompanisë, operacionet e saj, strategjinë, palët e interesuara kryesore etj. Për një drejtor të ri, të kuptuarit e hershëm të strategjisë është esenciale për të kuptuar se si funksionon një kompani.

Për të ckatuar dhe zhvilluar marrëdhëniet me kolegët, veçanërisht me ata me të cilët ai do të bashkëveprojë në baza të rregullta. Rëndësia e ndërtimit të marrëdhënieve të mira që në fillim të punësimit është e rëndësishme pasi që keqkuptimet që mund të ndodhin në fillim mund të jenë të kushtueshme për tu riparuar. Ka mundësi që Samiu dhe Anita duhet të punojnë së bashku për të riparuar fillimin jo të mbarë të marrëdhënies së tyre.

(b) Të kuptuarit nga Arifi të rolit të tij

Vëzhgimi i parë është se në përgjithësi, Arifi ka të kuptuar të dobët të rolit të tij si kryesues dhe përfaqëson dobët interesat e aksionarëve të kompanisë. Duket se nuk e kupton rolin e tij si kërkohet nga kodet e ndryshme të qeverisjes së korporatave, psh Sarbanes Oxley ose kodi Cudbury, etj. Nga rasti duket si i ka dhënë shumë fuqi Anitës. Njëri nga qëllimet që duhet të kemi role të ndara në mes të drejtorit dhe kryesuesit është që drejtorit të shmanget drejtori të operojë pa e informuar kryesuesin. Kryesuesi së bashku me drejtorët jo-ekzekutiv duhet ta mbajnë 'të përgjegjshëm' drejtorin ekzekutiv.

Arifi ka lejuar që të ndikohet nga këndvështrimi i Anitës sa i përket strukturës së bordit. Arifi ligjërisht është udhëheqës i bordit e jo Anita. Aksionarët e kompanisë kanë pritje të arsyeshme që Arifi personalisht do të sigurojë që mbikqyrja strategjike e bordit do të jetë çështje e kryesuesit të bordit, i cili është një drejtor jo-ekzekutiv.

Pasi që Arifi është mik i vjetër i Anitës mund të ndikojë në pavarësinë e Arifit si kryesues. A është duke vepruar si përfaqësues i aksionarëve apo si mik i Anitës? Duket se ai është duke i bërë favor Anitës në vend që të ofroj kontroll për aktivitetet e bordit ekzekutiv e sidomo ndaj drejtorit ekzekutiv.

Duket se Arifi e sheh udhëheqjen e takimeve të bordit si diçka opsionale. Ai tha që e sheh rolin e tij si 'kryesisht ceremonial' dhe se 'I ka udhëhequr disa takime të bordit kur ishte në dispozicion'. Të dy këto qëndrime janë të papërshtatshme dhe demonstrojnë nënvlerësim të rëndësisë së kryesuesit në udhëheqjen e kompanisë dhe strategjisë së saj.

Detyra 2

Jetoni është partner i ri dhe menaxher i trajnimit tek firma Mirta, një firmë e mesme e auditimit. Ai mbikqyrë progresin e kontabilistëve student në këtë firmë. Njëra nga studentet nën mbikqyrjen e Jetonit ishte Liza dhe ajo kishte shkruar në ditarin e saj të progresit dhe të arritjeve për një çështje të auditimit që e kishte trazuar atë për një kohë të gjatë.

Në auditimin e fundit të kompanisë Mabo, një ndërmarrje e mesme e udhëhequr nga familja e pronarëve, e cila është kliente për një kohë të gjatë e Mirtas, Liza ishte duke verifikuar pasuritë joqarkulluese kur vërejti se mund të kishte parregullësi.

Ishte një regjistrim në kontabilitet në vlerë prej €100,000 për një sistem të sigurimit dhe adresa ishte e një hoteli luksoz të pushimeve që nuk kishte lidhje me kompaninë. Kur i kishte bërë pyetje drejtorit financiar të kompanisë për këtë transaksion, drejtori financiar kishte treguar se ky sistem ishte blerë për shtëpinë e pushimeve të Zt Mabo (drejtorit menaxhues dhe njërit nga aksionarët pakicë të kompanisë). Ajo kishte thënë se Zt. Mabo shpesh merr me vete dokumente konfidenciale të kompanisë në shtëpinë e tij të pushimeve prandaj i duhej ky sistem i sigurisë për të mbrojtur këto dokumente. Kjo ishte edhe arsyeja pse blerja e sistemit të sigurisë ishte ngarkuar si shpenzim i kompanisë.

Drejtori financiar ishte i befasuar se Liza kishte bërë këtë pyetje pasi që në të kaluarën auditorët nuk ishin shqetësuar për ngarkesat të tilla në të kaluarën.

Liza i kishte thënë partnerit të angazhimit, Petrit Syla për atë se çka kishte zbuluar tek kompania Mabo dhe Petriti i kishte thënë se kjo thjeshtë mund të injorohet. Ai u pajtua për këtë çështje mirëpo së pari duhej që Zt. Mabo të nënshkruante një shpjegim formal për këtë blerje. Liza nuk morri pjesë në takimin e fundit të auditorëve me klientin, mirëpo kishte lexuar një shënim: 'janë diskutuar çështjet tjera me klientin, të kënaqur me shpjegimin'. Kur Liza kishte diskutuar këtë çështje me Petritin, ai kishte thënë se kjo çështje tashmë ishte mbyllur dhe se ajo tani duhet të koncentrohet në auditimin e rradhës dhe për studimet e kontabilitetit.

Kur Jetoni lexoi për shqetësimet e Lizës dhe pasi që bisedoi me të drejtpërdrejt, ai kuptoi se ishte para një dileme etike. Jo vetëm se duhej të kishte kërkesë për shpallje të transaksionit të Zt. Mabo, por situata ishte komplikuar edhe më tutje pasi që Petriti ishte senior i Jetonit dhe përveç kësaj të dy ishin shokë të mirë.

Kërkohet:

(a) Kritikoni sjelljen etike dhe profesionale të Petritit në këtë rast. (10 pikë)

(b) Vlerësoni alternativat që ka Jetoni për këtë dilemë etike. (10 pikë)

(20 pikë)

Zgjidhja

Sjellja etike dhe profesionale e Petritit

Kritika e parë e sjelljes së Petritit në këtë rast është paraqitja e joprofesionalizmit dhe korupsionit të mundshëm. €100,000 është shumë domethënëse por pa marrë parasysh shumë, alokimi i fondeve të kompanisë në atë që duket përmirësim/riparim i shtëpisë së drejtorit duhet të sfidohet me ngulmë. Është e mundur që Petriti është duke vepruar pa integritet në këtë çështje.

Dështimi i Petritit të veprojë sipas kësaj informate sugjeron se ai ka dështuar të kryej detyrën e tij ndaj aksionarëve tjerë të kompanisë dhe ndaj autoriteteve shtetërore dhe tatimore. Auditimi është në përfitim të disa palëve përfshirë aksionarët dhe autoritetet qeveritare/tatimore prandaj është vitale që informatat që nënshkruhen të paraqesin 'gjendjen e drejtë'. Prezantimi i drejtë do të thotë ndjekja e të gjitha standardeve të kontabilitetit. Aksionarët tjerë mund të jenë të intriguar për të ditur se njëri nga drejtorët e tyre, edhe pse është vetë aksionarë, ka përdorur fondet e kompanisë për qëllime të veta private.

Komenti se ka Petrit ka kërkuar një shpjegim formal nga Zt. Mabo, është dëshmi e dobët dhe tregon se Petrit nuk ka qenë i gatshëm të bëjë presion në Zt Mabo ndoshta për shkak të arsyeve etike siç janë familiariteti, frikësimi, interesi vetiak ose të ngjashme. Petriti duket se ka mungesë të objektivitetit në veprimet e tij që paraqet kërcënim ndaj pavarësisë së tij. Auditorët duhet të jenë objektiv gjatë gjithë kohës.

Petriti ka dështuar të grumbulloj përgjigje për çështjet e rëndësishme dhe të punojë së bashku me anëtarët e ekipit të auditimit. Të qenit i aftë për të udhëhequr dhe të qenit anëtar i ekipit është pjesë e rëndësishme e sjelljes profesionale dhe sjellja e tij pas ofrimit të shënimi ishte joprofesionale. Si anëtar senior i firmës, Petriti është shembull i dobët për kolegët e tij junior, siç është Liza. Jo vetëm se ai ka paraqitur dëshmi të auditimit të dobët por po ashtu ka dështuar të jep shpjegime për pyetjet e Lizës.

Petriti është pjesëmarrës në shkeljen e SNK 24 mbi transaksionet e palëve të lidhura. Ekziston kërkesa për shpalosje për të gjitha transaksionet e palëve të lidhura pa marrë parasysh vlerën e tyre, dhe fshehja e këtyre transaksioneve është joprofesionale dhe teknikisht e parregullt. Mungesa e shpalosjeve të tilla do të duhej të çonte në kualifikim të opinionit, mospajtim, në raportin e auditorit.

(b) Dilemat etike të Jetonit

Jetoni mund të përpiqet të zgjidhë dilemat e tij etike në dy mënyrat e mëposhtme:

Të konfrontohet me Petritin drejtpërdrejt që të shoh nëse çështja mund të zgjidhet në mënyrë profesionale në mes tyre. Nëse Petriti nuk i përgjigjet kësaj, Jetoni duhet të dërgojë këtë çështje më lart në organizatë.

Të mos ndër marrë asnjë veprim dhe ta lë anash. Ai do të vendoste se informata e ofruar nga Liza nuk duhet të shkojë më tutje dhe se njohuria që e ka përfutur nga ajo të mbahet anash në mënyrë konfidenciale.

Të gjithë kontabilistët kërkohet të jenë në përputhje me standardet më të larta etike dhe profesionale. Po ashtu ka çështje që duhet të repsektohen sa i përket kontrollit të cilësisë Brenda firmës së auditimit. Pozita e Jetonit është pozitive udhëheqëse në rolin e tij si menaxher i trajnimit, partner dhe kontabilist profesionist.

Vendimi i tij është sinjal i rëndësishëm për Lizën lidhur me pranueshmërinë e sjelljes së Petritit në situatat profesionale dhe rëndësia që i bëhet ankesave nga stafi junior i firmës. Duke supozuar se Jetoni është në dijeni për çështjet e mos-pajtueshmërisë, kjo do të ishte një formë e neglizhencës profesionale nga ana e tij, nëse injorohet rasti.

Konfrontimi me Petritin do të dëmtonte miqësinë që ka me të dhe marrëdhëniet e ardhshme profesionale. Po ashtu do të ketë ndikim në karierrën e tij të ardhshme profesionale. Këta faktorë mund të ndikojnë në mendjen e Jetonit dhe objektivitetin. Është me rëndësi të zhvillohen marrëdhënie të mira profesionale aq sa është e mundur mirëpo jo në kurriz të objektivitetit profesional.

Detyra 3

Në vendin Landen, organizatat e ndihmave humanitare janë të regjistruara si organizatat jo-fitimprurëse dhe nuk i nënshtrohen kërkesave të njëjta për raportim financiar sikur organizatat biznesore (ky nuk është rasti në shumë vende tjera, ku të dy këto lloje të organizatave trajtohen njësoj). Një person i cili i shfrytëzon përparësitë e kësaj kërkesë është Horabi, i cili kishte udhëhequr fushata për mbrojtjen e kafshëve tashmë 25 vjet. Si person me kompetencë të lartë dhe publicist, ai kishte ngritur profilin e organizatës në mënyrë të theksuar. Ai grumbullon fonde të mëdha për organizatën përmes sharmit të tij personal dhe paraqitjes së pasionuar në televizion dhe në takime të mëdha me mbështetësit e organizatës. Organizata e tij quhet 'Organizata Horabi' (OH) dhe ka për mision 'ndalimin e vuajtjes së kafshëve'.

Horabi në kohët e fundit është kritikuar nga mediat për shkak të jetës luksoze që bënë ai, ai personalisht kishte një shtëpi të madhe luksoze dhe një numër të veturave klasike. OH në kohën e fundit kishte blerë një aeroplan privat për të mbështetur udhëtimet e Horabit nëpër botë për fjalimet e ndryshme dhe për punën e tij në organizatë. Një gazetar kishte raportuar se shumica e donatorëve të organizatës ishin individë që ia donin të mirën kafshëve dhe nuk donin të shihnin kafe të vuanin, dhe se do të tronditen nëse kuptojnë se në çfarë kushte luksoze jeton Horabi.

Edhe pse Horabi kishte deklaruar se merr një pagë modeste nga organizata, gazetari kishte kuptuar se pasuria personale e Horabit ishte rreth €10 milion. Kur është kërkuar të shpaloste detajet financiare dhe personale, zëdhënësi i OH kishte deklaruar se një gjë e tillë nuk kërkohet me ligj në vendin Landen, prandaj organizata është në pajtim me ligjin. OH kishte refuzuar t'i bashkangjitej grupit të organizatave jo-fitimprurëse që kishin ndërmarr një veprim për të bërë shpalosje të plota për organizatat e tyre edhe pse nuk kërkohej me ligj. OH thotë se edhe pse i përgatit pasqyrat financiare për autoritetet tatimore, nuk ka qëllim të bëjë publike këto informata financiare. OH po ashtu nuk bënë shpalosje lidhur me strukturën e saj të qeverisjes dhe një herë ishte kritikuar se 'me qëllim ishte jotransparente për të fshehur praktikën e këqija të organizatës'.

Si rezultat i presionit nga media, organizata kishte shpalosur disa informata për çështjet financiare. Këto informata u publikuan në faqen e internetit të organizatës dhe përbëheshin nga vetëm një tabelë në të cilën shpenzimet ishin ndarë në: strehime për kafshë (57%), puna në terren për ndihmë kafshëve (32%), administratë (6%) dhe të tjera (5%). Kjo ishte e tëra çka OH kishte shpalosur.

Kërkohet:

(a) Diskutoni për mënyrat si organizatat jo-fitimprurëse ndryshojnë nga kompanitë e listuara dhe shpjegoni se si këto ndryshime ndikojnë në strukturën e tyre përkatëse. (10 pikë)

(b) Përkufizoni 'transparencën' dhe ndërtoni një rast studimi për një transparencë më të madhe në qeverisjen e Organizatës Horabi. (10 pikë)

(20 pikë)

Zgjidhja

Ndryshimet

Së pari, dy llojet e organizatave janë të ndryshme sa i përket rregullimit. Kompanitë e listuara i nënshtrohen të gjitha dispozitave të ligjit mbi kompanitë plus rregullave të bursave. Rregullat e bursave siç janë nevoja për adoptimin e kodeve të qeverisjes së korporatave, imponojnë një numër të obligimeve mbi kompanitë e listuara siç është psh pasja e drejtorëve jo-ekzekutiv, struktura të komiteteve, një numër të kërkesave për raportim etj. Organizatat jo-fitimprurëse (OJF), në të kundërtën, duhet të njihen nga organet shtetërore si organizata të tilla dhe pranojnë statusin e tyre sipas aktivitetit. Për shkak se OJF nuk janë kompani publike që nuk i nënshtrohen rregullave të listimit, varësisht nga rregullat e vendit, ato mund t'i nënshtrohen kërkesave për auditim.

Ndryshimi i dytë është qëllimi strategjik i organizatës. Kompanitë e listura ekzistojnë kryesisht për të gjeneruar kthim financiar për investuesit e saj (aksionarët). Kjo do të thotë se këto kompani punësojnë dhe motivojnë punonjësit, përfshirë drejtorët për të maksimizuar rrjedhën afatgjatë të parasë së gatshme. Vlera shtohet duke krijuar pasurinë e aksionarëve dhe kjo matet përmes fitimit, rrjedhës së parasë, lëvizjes së çmimit të aksioneve, etj. Për OJF, qëllimi strategjik është mbështetja e qëllimit të bëmërisë për të cilën është themeluar organizata.

E treta, këto lloje të organizatave janë të ndryshme sa i përket palëve të interesuara dhe pritjeve sociale. Shoqaria në mënyrë tipike pret nga një biznes të jetë efikas për të qenë profitabil, në mënyrë që të krijojë vende pune, pasuri dhe vlerë për aksionarët. Shoqëria shpreh mbështetjen për biznesin duke marrë pjesë në burimet e tyre dhe tregjet e produkteve.

Palët e interesuara në një biznes shpesh kanë motive ekonomike për tu angazhuar me organizatën për deri sa shumica e palëve të interesuara tek një OJF kanë kërkesa që kanë të bëjnë me qëllimet e bëmërisë së organizatës.

Arranzhimet e qeverisjes

Mund të ketë një numër të ndryshëm në mes të strukturave të qeverisjes në mes të kompanive të listuara dhe OJF. Në një kompani të listuar, bordi i cili përbëhet nga drejtorët jo-ekzekutiv është përgjegjës ndaj aksionarëve të kompanisë. Përgjegjësit janë në gjendje të mbajnë takime vjetore të aksionarëve dhe takime të jashtëzakonshme. Në një OJF, bordi është përgjegjës ndaj anëtarëve ose të besuarve tjerë. Anëtarët ose të besuarit tjerë veprojnë në pajtueshmëri me qëllimet e theksuara të organizatës.

(b) Transparenca

Transparenca zakonisht përkufizohet si të qenit i hapur dhe adoptimi i pozicionit sa i përket ofrimit të informatave në vend të fshehjes së tyre. Kjo do të thotë që përveç nëse nuk ka ndonjë arsye të fortë për të mos shpalosur informatat të çfardo lloji (psh për shkak të natyrës së ndjeshme komerciale të informatave) atëherë informata duhet të shpaloset ose të jetë në dispozicion sipas kërkesës së palëve të interesuara..

Rasti i transparencës më të madhe të OH është një parim i rëndësishëm i qeverisjes së korporatës përfshirë një numër të madh të arsyeve.

Në përgjithësi, transparenca ka efekt në sigurimin e investitorëve se fondet e tyre janë duke u përdorur dhe ruajtur në mënyrë të arsyeshme dhe për qëllime të fitimit. Në rastin e OJF, siç është rasti i OH, donatorët japin para për të pëmbushur qëllimet e organizatës. Në rastin tonë, shumica e parave që shpenzohet për qëllime tjera përveç ndihmës ndaj kafshëve, siç janë pagat duhet të konsiderohet si informatë me interes të konsiderueshëm.

Transparenca do të informonte kritikët siç është rasti i gazetarit. Komentatorët publik siç janë gazetarët janë të aftë të dëmtojnë reputacionin e organizatës dhe kjo mund të ndikojnë në mbështetjen nga donatorët.

Ka një numër të akuzave që mund të dëmtojnë organizatën përfshirë mundësinë e pagesave të mëdha që ka bërë drejtori për të blerë aeroplanin privat. Këto akuza mund të kundërshtohen nëse organizata i bënë publike pasqyrat e saja përfshirë edhe pagesat e mëdha në emër të pagës. Për një OJF që pranon fonde nga personalitete të njohura, akuzat e tilla mund të dëmtojnë reputacionin e organizatës.

Publikimi i të dhënave financiare është shprehje jo e mjaftueshme e transparencës dhe duhet si një përpjekje e dobët se janë duke dhënë informata për deri sa japin informata jo të dobishme. Kjo nuk do të përbushë nevojat e palëve të interesuara dhe dështon të adresojë shqetësimet lidhur me OH.

Detyra 4

(a) Raportet vjetore të korporatave përmbajnë shpalosje vullnetare dhe të obligueshme.

Kërkohet:

- (i) Dalloni, duke përdorur shembuj, në mes të shpalosjeve vullnetare dhe të obligueshme në raportet vjetore të kompanive të listuara. (6 pikë)
- (ii) Shpjegoni pse shpalosjet e informatave vullnetare në raportet vjetore mund të rritin llogaridhënien e kompanisë ndaj investitorëve. (4 pikë)

(b) Kontrolli i brendshëm dhe auditimi konsiderohen si pjesë të rëndësishme të një qeverisje të fortë të korporatës.

Kërkohet

- (i) Përshkruani PESË objektiva të përgjithshme të kontrollit të brendshëm. (5 pikë)
- (ii) Përshkruani faktorët organizativ që përcaktojnë nevojën për auditim të brendshëm në kompanitë e listuara. (5 pikë)

Shpalosjet e obligueshme

Ekzistojnë komponenta të raportit vjetor të kërkuara me ligj, rregullore ose standarde të kontabilitetit. Shpembujt përfshijnë (në shumicën e jurisdiksioneve) pasqyrën e të ardhurave, pasqyrën e pozitës financiare, pasqyrën e rrjedhës së parasë, pasqyrën e ndryshimeve në ekuitet, informata për segmented raportuese, raportin e auditorit, shpalosjet për qeverisjen e korporatës siç është raportin për kompenzime etj.

Shpalosjet vullnetare

Ekzistojnë komponenta të raportit vjetor që nuk kërkohen me ligj ose rregullore. Këto shpalosje janë kryesisht narrative më shumë se sa numerike. Shembujt përfshijnë (në shumicën e jurisdiksioneve) informata për rrezikun e biznesit, rishikimi operativ, informata sociale dhe mjedisore dhe rishikimi nga drejtori ekzekutiv.

(ii) Llogaridhënia ndaj investitorëve

Shpalosjet vullnetare janë një mënyrë efektive të zvogëlohet asimetria e informatave që ekziston në mes të menaxhmentit dhe investitorëve.

Më shumë informata të ofrura i ndihmojnë investitorëve të vendosin nëse kompania përputhet me rrezikun e perceptuar nga ata, kriteret strategjike dhe etike dhe pritjet e tyre.

E bënë raportin vjetor më të parashikueshëm për deri sa shumica e raporteve financiare ofrojnë përmbajtje të shifrave historike.

Është një shumë e konsiderueshme e informatave kualitative që nuk mund të përftohen duke i përdorur vetëm pasqyrat financiare (siç është strategjia, etika, raportimi social, etj).

Shpalosjet vullnetare ofrojnë një pikëpamje të rrumbullaksuar dhe të plotë të aktiviteteve, strategjisë, qëllimit dhe vlerave të kompanisë.

Zgjidhja

3 (a) (i) PESË objektiva të përgjithshme të kontrollit të brendshëm

Kontrolli i brendshëm përbëhet nga një rrjet i sistemeve të themeluara në një organizatë me qëllim të ofrimit të sigurtisë së arsyeshme se janë duke u përmbushur objektivat e organizatës.

Këto objektiva të kontrollit të brendshëm janë:

Të siguroj kryerje me rregull dhe në mënyrë efikase të biznesit sa i përket vënjes në funksion të sistemeve.

Kontrollet do të thotë se proceset dhe transaksionet e biznesit janë duke ndodhur pa pengesë me më pak rrezik dhe në të njëjtën kohë kjo i shton vlerë aksionarëve.

Të ruaj pasuritë e biznesit. Pasuritë përfshijnë ato të prekshme dhe të paprekshme dhe kontrollet janë të domosdoshme të sigurojnë se ato pasuri jaën duke u përdorur në mënyrë optimal dhe janë të mbrojtura nga keqpërdorimi, mashtrimi dhe vjedhja.

Të parandalojë dhe zbulojë mashtrimin. Kontrollet janë të domosdoshme të tregojnë çfardo mospërputhje financiare që mund të jetë rezultat i mashtrimit ose vjedhjes. Kjomund të përfshijë financim jashtë-bilancor ose përdorim të pautorizuar të politikave kontabël, kontrolleve mbi stoqet ose pronës së kompanisë.

Të siguroj plotësi dhe saktësi të të dhënave kontabël. Sigurimi se të gjitha transaksionet e kontabilitetit janë regjistruar me saktësi, se pasuritë dhe detyrimet janë identifikuar në mënyrë të saktë dhe të gjitha kostot dhe të hyrat janë regjistruar.

Të siguroj përgatitje me kohë të informatave financiare që ka të bëjë me kërkesat ligjore (psh raportimi vjetor) dhe me pasqyrat menaxheriale për të ndihmuar vendimmarrje efektive nga menaxhmenti.

(ii) Faktorët që ndikonë në nevojën për auditim të brendshëm dhe kontrolle

(Bazuar pjesërisht në udhëzuesin Turnbull)

Natyra e operacioneve brenda organizatës që paraqiten nga sektorët, pozicionimi strategjik dhe aktivitetet kryesore.

Shkalla dhe madhësia e operacioneve përfshirë faktorët siç është numri i punonjësve. Në përgjithësi supozohet se sa më e madhe dhe komplekse të jetë organizata, aq më shumë ka nevojë për kontrolle të brendshme dhe auditim.

Konsiderimi i kostos dhe përfitimit. Menaxhmenti duhet të matë përfitimet nga themelimi i kontrolleve të brendshme dhe sistemeve të auditimit kundrejt kostos së kryerjes së atyre funksioneve.

Kjo ka mundësi të jetë çështje për kompani të mesme ose kompani që janë duke u rritur.

Ndryshimet e brendshme dhe të jashtme që ndikojnë në aktivitete, struktura ose rreze.

Ndryshimet që paraqiten me produktet e reja ose aktivitete të brendshme mund të ndryshojnë nevojën për auditim të brendshëm.

Problemet me sistemet ekzistuese, produktet ose procedura përfshirë ngjarjet e pashpjegueshme.

Problemet që përsëriten mund të rrisin nevojën për kontrolle të brendshme dhe auditim.

Nevoja që kompania të jetë në pajtueshmëri nga kërkesat e jashtme siç janë rregullat e bursave të këmbimit, ligjet etj.

Detyra 5

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

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

Zgjidhje

(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 praktikën joetike Brenda organizatës duke vendosur limite të sjelljes dhe duke përshkruar sjelljen në situata të caktuara.

Të ofrojë stimuli për të përmirësuar sjelljen etike në organizatë përmes insistimit për pajtueshmëri të plotë me përmbajtjen e kodit të korporatës dhe etikës. Përmbajtja 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 transaprecës, 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 të faktorëve tjerë relevant.

Pranimi dhe rishikimi i raporteve të rrezikut nga departamentet e ndikuara. Disa departamente dot ë 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.