

Shoqata e kontabilistëve të çertifikuar dhe auditorëve të
Kosovës

**Praktika profesionale
(zgjidhjet)**

P12

Data 03/02/2018

Detyra 1

(a) Organizatat i janë përgjigjur presioneve që të tregojnë se veprojnë në mënyrë etike duke publikuar **kodet e etikës**, në të cilat parashtrojnë **vlerat dhe përgjegjësitë** e tyre kundrejt palëve të interesuara.

Kërkohet:

Numëroni 5 probleme / mangësi me kodet e etikës së organizatave (10 pikë)

(b) Raportet vjetore të korporatave përmbajnë të dyja dhe shpalosje vullnetare dhe ato të detyrueshme.

Kërkohet:

(i) Dalloni, duke përdorur shembuj, në mes të shpalosjeve të detyrueshme dhe vullnetare në raportet vjetore të kompanive e listuara. (6 pikë)

(ii) Shpjegoni pse shpalosjet e informacionit vullnetar në raportet vjetore mund të rrisin llogaridhënjen e kompanisë për investitorët e kapitalit. (4 pikë)

(Total = 20 pikë)

Problemet me kodet e sjelljes

Mungesa e fleksibilitetit

Rregullat që nuk janë fleksibël shpesh nuk janë as praktike. Një shembull i tillë do të ishte **ndalimi i pranimit të dhuratave nga klientët**. Ndalimi i thjeshtë – pra thjeshtë mos - marrja e dhuratave - i cili është diçka e pranuar në kulturat perëndimore do të ishte diçka e turpshme në kulturat e tjera, në të cilat mos – pranimi quhet një fyerje.

Qartësia

Është e vështirë të arrihet **thënia e diçkaje me fjalë pa krijuar dy – kuptime**.

Mungesa e domethënies

Studimet sugjerojnë se kodet e etikës shpesh perceptohen si jo –domethënëse, për arsye të mëposhtme:

Nuk arrijnë të thonë asgjë për sa i takon **problemeve etike me të cilat përballohen punonjësit**.

Njerëzit e tjerë në organizata **nuk i kushtojnë atyre vëmendje**.

Atyre i mungon **konsistenca me kulturën organizative që zbatohet për të gjithë**.

(d) Mënyra e sjelljes së menaxherëve të lartë **nuk shihet si diçka që promovon kodet e etikës**.

Shumë rrallë ndihet që menaxherët e lartë kanë dështuar në të vepruarin e tyre në përputhje me kodin, ose se duken jashtë orbitës së etikës për shkak se janë shumë të zënë ose sepse nuk duan të marrin përsipër përgjegjësi.

(b) (i) Shpalosja e detyrueshme dhe vullnetare e informacioneve

Shpalosjet e detyrueshme

Këto janë komponente të raportit vjetor të mandatuar nga ligji, rregulloret apo standardet e kontabilitetit.

Shembujt përfshijnë (në shumicën e juridiksioneve) pasqyrën e të ardhurave (fitim dhe humbje), pasqyra e pozitës financiare (bilanci i gjendjes), rrjedhës së parasë, pasqyra e ndryshimeve në ekuitet, etj. Raporti i auditorëve, shpalosje për qeverisjen e korporatave të tilla si Raporti i shpërblimeve/kompenzimit etj.

Shpalosjet vullnetare

Këto janë komponente të raportit vjetor që nuk kërkohen me ligj ose rregullore, por megjithatë shpalosen. Ata janë zakonisht kryesisht kanë formën narrative se sa numerike.

Shembujt përfshijnë (në shumicën e juridiksioneve) informacione mbi rrezikun, rishikimi operativ, informacione sociale dhe mjedisore, dhe shqyrtimin nga drejtori ekzekutiv.

(ii) Llogaridhënja për investitorët e kapitalit

Shpalosjet vullnetare janë një mënyrë efektive e korrigjimit të asimetrisë së informacionit që ekziston në mes të menaxhmentit dhe investitorëve. Si shtesë në përmbajtjen e shpalosjeve të detyrueshme, shpalosjet vullnetare japin një pasqyrë të plotë të gjendjes të kompanisë.

Mundëson transparencën në komunikim për të përmbushur përgjegjësinë e agjencisë ndaj investitorëve.

Ka një sasi të konsiderueshme të informatave cilësore të cilat nuk mund të barten duke përdorur numrat (të tilla si strategjitë, përmbajtja etike, raportimi social, etj).

Shpalosja vullnetare i jep një pamje më të harmonishme dhe më të plotë kompanisë, aktiviteteve të saj, strategjitë, qëllimet dhe vlerat.

Detyra 2

Kodi i etikës profesionale i IFAC, i adoptuar po ashtu edhe nga ShKÇAK, përmban këshillën në vijim.

‘Një kontabilisti profesionist në biznes ose familiarit të tij të ngushtë mund t’i ofrohet nxitje. Nxitja mund të ketë forma të ndryshme, përfshirë dhuratat, mikpritjen, trajtimin preferencial etj. Ofertat për këto nxitje mund të krijojnë kërcënime ndaj parimeve kryesore të profesionalizmit.’

Drejtori ekzekutiv njëherësh auditor i certifikuar, Artani ishte përgjegjës për dhënien e kontratave të mëdha për kompani të listuara në bursë. Kur familja e tij hyri në borxhe, ai shikoi mundësi tjera për të fituar të ardhura shtesë. Kur kompania e tij ishte duke kërkuar të japte një kontratë për një shërbim të madh, pa i ftuar kompanitë tjera të tenderonin, ai e pranoi ofertën nga njëri furnitor i cili i tha Artanit se do t’i paguante €50,000 si falënderim pasi që ta fitonte kontratën. Ai e justifikoj sjelljen e tij duke u arsyetuar se ai ishte punësuar për shkak të kualifikimit si auditor dhe se kishte punuar shumë për të marrë këtë kualifikim. Ai besonte se kishte të drejtë në ‘fitim të lart personal’ nga investimi i kohës dhe mundit që kishte bërë gjatë trajnimit si auditor dhe përmes kualifikimit të suksesshëm.

Kërkohet:

(a) Shkurtimisht përshkruani pesë llojet e kërcënimeve etike nga Kodi i etikës profesionale të IFAC dhe diskutoni se si mund të ndikojë në paraqitjen e disa nga këtyre kërcënimeve nëse pranohen ‘dhurata’ dhe ‘mikpritje’ të tepruara brenda këtij rasti të diskutuar. (10 pikë)

(b) Kritikoni besimet dhe sjelljen e Artanit dhe shpjegoni pse pranimi i €50,000 është në konflikt me detyrën e tij që ka në mbrojtjen e interesit publik. (10 pikë)

(Total = 20 pikë)

Zgjidhja

(a) Kërcënimet etike

Pesë lloje përgjithësisht të pranuar të kërcënimit etik sipas kodit të IFAC të etikës dhe sjelljes janë:

- (1) Kërcënimet e interesit vetanak, që mund të ndodhin si rezultat i interesave financiare apo të tjera të një kontabilisti profesionist ose të ndonjë anëtarit të familjes së ngushtë;
- (2) Kërcënimet e vetë-rishikimit, që mund të ndodhin kur një gjykim i mëparshëm duhet të rivlerësohen nga kontabilisti profesionist përgjegjës për atë gjykim;
- (3) Kërcënimet për avokimit, e cila mund të ndodhë kur një kontabilist profesionist promovon një pozicion apo mendim deri në atë masë sa që objektiviteti i mëvonshëm mund të rrezikohet;
- (4) Kërcënimet e njohjes, të cilat mund të ndodhin kur, për shkak të një marrëdhënie të ngushtë, një kontabilist profesionist bëhet shumë dashamirës me interesat e të tjerëve, dhe
- (5) Kërcënimet e frikësimit, të cilat mund të ndodhin kur një kontabilist profesionist mund të jetë i penguar nga veprimi objektiv nga kërcënimet, reale apo të perceptuar.

Kodi i IFAC thekson kërcënimet e interesit vetanak dhe kërcënimet e frikësimit si relevante në pranimin e dhuratave apo mikpritjes.

260.1. "Kërcënimet e interesit vetanak për objektivitetin mund të krijohen nëse prahet një dhuratë nga një klient; kërcënimet e frikësimit për objektivitetin mund të rezultojnë nga mundësia se oferta të tilla mund të bëhen publike."

Një kërcënim i interesit vetanak është kërcënim në të cilën interesat e një personi në veten e tij errëson objektivitetin dhe nevojën për të vepruar me integritet. Në mënyrë të qartë premtimi për një fitim personal mund të jetë një kërcënim për sjelljen etike, veçanërisht në qoftë se, si në rastin e Anita, mund të jetë një sasi të madhe parash.

Një kërcënim frikësimi mund të lind kur pala që ka dhënë nxitje kërkon të ushtrojë pushtet mbi pranuesin duke besuar se mund të merren përparësi të mëtejshme. Në rastin e një ryshfeti, marrësi mund të jetë i detyruar të ndër marrë veprime të mëtejshme joetike me kërcënimin se rryshfeti i tyre i parë do të ekspozohet në qoftë se ato nuk binden. Anita mund të jetë e detyruar t'i jap kontrata të tjera kontraktorit, dhe ky mund të jetë veprim kundër interesave të kompanisë, aksionerëve e saj dhe kontraktorëve tjerë.

Po ashtu mund të ketë një kërcënim të avokimit përveç interesit vetanak dhe kërcënimeve të frikësimit. Një kërcënim i avokimit ndodh kur objektiviteti dëmtohet për shkak të avokimit të një personi për një interes të caktuar (p.sh., klienti ofertuesi, personi, etj). Në këtë rast, fakti që Anita ka dhënë kontrata me sa duket në bazë të një ryshfeti, do të thotë se ajo do të duhet të mbrojë (të veprojë si një avokat për të) ofertuesit e suksesshëm kundër menaxhmentit të saj në qoftë se kontrata nuk shkon mirë. Në këtë mënyrë, ajo mund të jetë duke vepruar kundër interesave të punëdhënësit të saj dhe aksionarëve të kompanisë.

(b) Kritikat ndaj Artanit

Së pari, ai nuk ka lejuar të ofertojnë të gjitha palët konkurruese në mënyrë të barabartë. Ky është një dështim i detyrës së tij ndaj interesit publik, për punëdhënësit e tij dhe, si kontabilist, për organizatën tij profesionale. Punëdhënësit e tij dhe palët tjera të interesuara presin të fitojnë vlerën më të mirë për paratë dhe kjo kërkon një proces të rregullt tenderimi duke i dhënë të gjithë kontraktorëve potencial një mundësi e barabartë për të fituar kontratën.

Së dyti, ai pranoi një ryshfet për dhënien e kontratës. Kjo minon sistemin e ofertave dhe ofron vlera të dobëta ndaj drejtorëve të organizatës, që në rastin e një kompanie të listuar, këta janë aksionarët.

Së treti, ekspozoj veten ndaj kërcënimeve etike që mund të rezultojë në më shumë sjellje jo etike në të ardhmen. Duhet të vendosen masa mbrojtëse për të siguruar që kërcënimet etike nuk janë bërë. Fatkeqësia e tij personale financiare e familjes nuk është shqetësim i drejtpërdrejtë për punëdhënësin e tij dhe nuk duhet të kishte asnjë ndikim në menaxhimin e procesit të kontratës. Së katërti, besimi i tij se ai meriton një "fitim më të lartë personal" sugjeron ai është duke kërkuar më shumë se vetëm mundësitë e karrierës që vijnë me të qenit një kontabilist i kualifikuar. Ky besim apo pritje mund të zbatohet për shumicën e profesionistëve të kualifikuar, por pranimi i shpërblimeve shtesë në mënyrën që përshkruan ky rast është tërësisht e papranueshme dhe nuk është një etikë e përgjithësuar në aspektin e të kuptuarit deontologjik të etikës sipas Kantit. Çka nëse të gjithë kërkojnë të bëjnë një "kthim më të lartë personal" në këtë mënyrë përmes abuzimit të pozitës së tyre?

Interesi publik

Artani ka përgjegjësi ndaj interesit publik edhe si një kontabilist dhe si drejtor i kompanisë. Kjo do të thotë se është detyra e tij të sillet në një mënyrë të tillë për të maksimizuar të mirën publike dhe jo të veprojë në drejtim të ndjekjes së interesave personale. Kontabilistët dhe profesionistët tjerë janë të detyruar të njohin këtë detyrë dhe në përputhje me të, pavarësisht nga tundimi apo nxitja për të vepruar ndryshe.

Detyra 3

Si drejtor financiar i sapo emëruar në një kompani të listuar në bursë, kryetari i bordit ka kërkuar nga ju ta këshilloni mbi efektivitetin e departamentit ekzistues të auditimit të brendshëm.

Kryetari ka shpjeguar se auditimi i brendshëm është themeluar disa vite më parë në kompani.

Auditori kryesor i brendshëm i cili ka kryesuar këtë departament për disa vite, i ka raportuar direkt kryetarit. Ai gjithmonë ka pasur të drejt qasjeje në bord dhe që nga themelimi i komitetit të auditimit, ai ka punuar afër me këtë komitet.

Mirëpo ka pasur fërkime në rritje në vitet e fundit në mes të auditorit kryesor të brendshëm me paraardhësin tuaj (ish-drejtorin financiar). Drejtori i mëparshëm financiar e ka konsideruar auditimin e brendshëm si të shtrenjtë, të ngadalshëm, barrë për kompaninë dhe jo-efektiv.

Kërkohet:

Shkruani një raport për kryetarin e bordit në të cilin rekomandoni se si duhet të vlerësohet efektiviteti i departamentit të auditimit të brendshëm.

Raporti juaj duhet të adresoj në mënyrë specifike këto çështje:

(a) Rekomandimet nëse ju duhet të bëni këtë vlerësim, nëse jo, kush duhet të bëjë atë (8 pikë)

(b) Rekomandimet për objektivat specifike për departamentin e auditimit të brendshëm lidhur me qëllimet e departamentit. Duhet të shpjegoni se si mund të vlerësohet performanca e departamentit kundrejt secilës objektivë. (12 pikë)

(Total = 20 pikë)

Zgjidhja

Auditimi i brendshëm është funksion i pavarur i vlerësimit i themeluar nga menaxhmenti i organizatës për rishikimin e sistemit të kontrollit të brendshëm.

Ky departament në mënyrë objektive ekzaminon, vlerëson dhe raporton mbi majftueshmërinë e kontrolleve të brendshme si kontribut të përdorimit të përshtatshëm, ekonomik, efektiv dhe efikas të burimeve.

Prandaj është kontrolli i brendshëm sikur të gjitha kontrollet që duhet të vlerësohet sa i përket efektivitetit.

Nevoja për rishikues të pavarur

Departamenti i auditimit të brendshëm (DAB) duhet të mbajë pavarësinë nga ato pjesë të organizatës të cilat i auditon (dmth shumicën e operacioneve të biznesit). Kjo pavarësi duhet të mbahet kur vetë DAB i nënshtrohet auditimit. Këto kritere do të më përjashtonin mua si drejtor financiar.

Përdorimi i komitetit të auditimit

Anëtarët tjerë të bordit mund të jenë hetues të përshtatshëm, por kandidatët kryesor për hetues do të jenë anëtarët e komitetit të auditimit pasi që DAB është gati krahas ekzekutiv i këti komiteti. Anëtarët e komitetit të auditimit me njhuri dhe përvojë të duhur do të ishin kandidat të mirë për rishikim të funksionit të auditimit të brendshëm.

Auditorët e jashtëm

Një opsion tjetër është përdorimi i auditorëve tanë të jashtëm. Nëse ata ishin të kënaqur me departamentin tonë të auditimit të brendshëm, atëherë kooperimi i ardhshëm në mes të dy llojeve të auditorëve mund të prodhojë kurzim të kostos së auditimit nga auditorët e jashtëm.

Përfundimi

Nuk më duhet se është e përshtatshme që unë të vendos se kush duhet të bëjë një hetim për DAB, ky është një vendim që duhet të merret nga bordi.

(b) Objektivat dhe matja e performancës së auditimit të brendshëm

(i) Kontrollet e auditimit

Objektivat

Objektiv kryesorë është përfitimi i dëshmimeve nëse biznesi ka kontrolle të përshtatshme dhe të cilat operojnë në mënyrë efektive dhe të rekomandojë përmirësime.

Matja e performancës

Matësit specifik të performancës do të varen nga raportet e bëra nga auditimi i brendshëm. Një raport i kënaqshëm në një fushë të caktuar mund të matet kundrejt problemeve që shfaqen në atë fushë. Për shembull një raport i kënaqshëm mbi kontrollet për sigurinë e stoqeve mund të matet kundrejt nivelit të humbjeve të stoqeve.

Nëse auditimi i brendshëm rekomandon përmirësime në një fushë, vlerësimi i këtyre rekomandimeve është më i vështirë. Rekomandimet e auditimit të brendshëm mund të mos duken se kanë bërë ndonjë përmirësim për problemet që ndodhin në një fushë të caktuar të kontabilitetit. Mirëpo puna e tyre mund të parandalojë problem shumë më serioze.

(ii) Kontrollet jo-financiare

Objektivat

Përsëri objektivat do të kontrollojnë nëse kontrollet janë të vendosura dhe funksionojnë në mënyrë efektive, në fushat siç është përgjigjet ndaj konsumatorëve. Mirëpo ajo që është e përshatshme në këtë rast ka mundësi të përcaktohet nga menaxhmenti. Komiteti i auditimit mund të kërkojë që auditimi i brendshëm të koncentrohet në disa kontrolle të caktuara brenda një fushe në vend që të kontrollojë tërë kontrollet. Në veçnati auditorët do të dëshironin të shohin se sistemet e kontrollit kanë ndryshuar në përputhje me variablat e rëndësishme, për shembull ndryshimet për kërkesat nga konsumatorët.

Matësit e performancës

Është e mundshme që roli i auditimit të brendshëm do të jetë më proaktiv se sa për kontrollet e kontabilitetit; do të priten rekomandime për përmirësime në çështjet e rishikuara.

(iii) Pajtueshmëria me ligjet dhe rregulloret

Objektivat

Objektivat këtu janë të ngjashme me ato për punën me kontrollet e kontabilitetit, përveç se auditimi i brendshëm kërkon të parandalojë mos-pajtueshmërinë me ligjet dhe rregulloret relevante. Këto ligje dhe rregullore mund të kërkojnë kontrolle specifike prandaj auditimi i brendshëm duhet t'i kontrollojë këto.

Matësit e performancës

Matësit e performancës do të jenë nëse kanë ndodhur shkelje të ligjeve të cilat nuk janë identifikuar nga auditimi i brendshëm; pagesa e ndëshkimeve ose koha e kaluar për komunikim me autoritetet rregullative.

(iv) Praktikave të brendshme

Objektivat

Fushta e praktikave të kontrollit të cilat auditimi i brendshëm mund të kërkojë të konsiderojë përfshinë politikat për pajtueshmërinë me kodet e praktikave më të mira siç janë raportet e qeverisjes së korporatave. Ato poashtu përfshijnë praktikave siç është planifikimi, komunikimi i brendshëm dhe problemet e personelit.

Matësit e performancës

Performanca e auditimeve të brendshme do të gjykohet nga aktiviteti i rishikimit. Pajtueshmëria me kodet e praktikave më të mira mund të raportohen nga auditorët e jashtëm ose të komentohen më tutje nga aksionarët ose mediat dhe shmangia e komenteve nga këto burime mund të jetë masë e suksesit. Rezultatet e rishikimit të politikave të personelit mund të maten nga norma e qarkullimit të personelit ose numri i personelit që ankohet. Komentet e auditimit të brendshëm mbi planifikimin mund të gjykohet nga kualiteti i planeve të prodhuara dhe përmirësimi i respektimit të atyre planeve.

Përmirësimet në sistemet e informimit

Rekomandimet nga auditimi i brendshëm në këtë fushë ka të bëjnë shumë me qëllimet e përgjithshme të përshkruara më lart e të bërit të sigurt se menaxhmenti është i pasjitur me informatat e domosdoshme për të kryer punën e tyre në mënyrë efektive.

Masa të rëndësishme janë reagimet e menaxhmentit ndaj rekomandimeve të bëra për të përmirësuar sjelljen e ndryshimit nga menaxhmenti.

Përdorimi i burimeve

Një pjesë e madhe e aktiviteteve të auditimit të brendshëm mund të jenë rishikimi i vlerës për para, përdorimit efikas, ekonomik dhe efektiv të burimeve.

Masat e performancës duhet të fokusohen në rekomandimet për secilin element të vlerës për para, nëse janë zvogëluar kostot, a jën përdorur më mirë burimet dhe a janë arritur rezultatet e dëshiruara. Theksi i tepruar nga auditimi i brendshëm ndaj kontrollit të kostos për shembull do të thotë se kostot bien për shkak të reduktimit të nivelit të shërbimeve ndaj konsumatorëve.

Raportet e auditimit të brendshëm

Kualiteti i raporteve të auditimit të brendshëm ka relevancë evidente për të gjitha objektivat, pasi që do të influencojë reagimin ndaj rekomandimeve. Kriteret që do të përdoren për të gjykuar raportet përfshijnë shpejtësinë e lëshimit të raportit, nëse prezentimi është i qartë, nëse u është dhënë rëndësi e mjaftueshme pikave të rëndësishme të raportit dhe nëse rekomandimet janë specifike dhe praktike.

Detyra 4

Ju jeni menaxher në firmën e auditimit ALBACO dhe jeni përgjegjës për trajnimin e stafit junior. Gjatë një trajnimi, Anita që sapo ka përfunduar provimet e certifikimit në ShKÇAK ka ngritur një çështje lidhur me qeverisjen e korporatave. Ajo tha: 'Javën e kaluar lexova një artikull në gazetë në të cilën një komentator shprehej se përpjekjet për të rregulluar qeverisjen e korporatave përmes një kodi të përbashkët për të gjitha vendet është e pavlerë për shkak të diferencave kulturore. Ai veçanërisht përmendi kodet e Organizatës për Bashkëpunim dhe Zhvillim Evropian (OECD) dhe Rrjetit Ndërkombëtar të Qeverisjes së Korporatave, duke thënë se ato kode janë 'përpjekje qesharake për të harmonizuar praktikën'.

Anita më tutje komentoi: 'Unë njoh shumë persona që kanë kompani të veta dhe për shembull, ka 'arsye familjare' për të emëruar personin e njëjtë si drejtor ekzekutiv dhe kryesues të bordit. Në disa vende tjera, ajo tha, ndarja e këtyre roleve duket se funksionon. Një staf tjetër, Blerimi, komentoi: 'Rolet e drejtorit ekzekutiv dhe kryesuesit gjithmonë duhet të jenë të ndara për shkak të 'llogaridhënies ndaj aksionarëve'.

Blerimi më tutje tha se qasja e drejtë është t'i lejohej secilit vend të themeloj dispozitat e saja të qeverisjes së korporatave. Ai tha se është e përshtatshme për disa vende të prodhojnë dhe respektojnë dispozitat 'shumë të strukturuar' të qeverisjes së korporatës së tyre, por në disa pjesë tjera të botës, kultura vendore duhet të lejojë, atë që quhet, 'interpretimi vendor i rregullave'. Ai tha se disa kultura vlerësojnë sistemet e strukturuar mirë të qeverisjes për deri sa kulturat tjera nuk shqetësohen shumë për ato.

Kërkohet:

- (a) Shpejtoni rolet e kryesuesit të bordi sipas qeverisjes së korporatave. (5 pikë)
- (b) Vlerësoni benefitet e ndarjes së roleve të drejtorit ekzekutiv dhe kryesuesit të cilat Blerimi argumentoj dhe shpejtoni besimin e tij se 'llogaridhënia ndaj aksionarëve' rritet me ndarjen e këtyre roleve. (10 pikë)
- (c) Vlerësoni në mënyrë kritike pikëpamjen e Blerimit se dispozitat e qeverisjes së korporatave duhet të ndryshojnë nga vendi në vend. (5 pikë)

(Total = 20 pikë)

Zgjidhje

(a) Rolet e kryesuesit në qeverisjen e korporatës

Kryesuesi është lider i bordit të drejtorëve në një firmë private ose firmë të listuar në bursë edhe pse ka edhe shumë organizata të cilat udhëhiqen në mënyrë të ngjashme. Në këtë rol ai ose ajo është përgjegjës për të siguruar efektivitetin e bordit si njësi, në shërbim të aksionarëve. Kjo do të thotë pajtimin dhe vendosjen e axhendës së bordit dhe sigurimin se takimet e bordit mbahen rregullisht.

Kryesuesi përfaqëson kompaninë te investitorët dhe palët tjera të jashtme me interes. Shpesh ai ose ajo është 'fytyrë publike' e organizatës, veçanërisht nëse organizata duhet të merr pjesë në publik. Lidhur me këtë, roli i kryesuesit përfshinë komunikimin me akionarët. Kjo ndodhë sipas kërkesave ligjore përmes raportit vjetor (në disa jurisdiksione, kryesuesi u drejtohet aksionarëve përmes deklaratës së shkruar në raportin vjetor) dhe takimeve vjetore dhe të jashtëzakonshme. Për brenda, kryesuesi siguron se drejtorët pranojnë informatat relevante para takimit të bordit në mënyrë që diskutimet në takim të jenë të plota për çështjet e ngritura.

Në fund, roli i tij/saj zgjerohet deri në koordinimin e kontributit nga drejtorët jo-ekzekutiv dhe ndihmën në relcionin në mes të drejtorëve ekzekutiv dhe jo-ekzekutiv.

(b) Ndarja e roleve të drejtorit ekzekutiv dhe kryesuesit

Ndarja e roleve në mes këtyre funksioneve është paraqitur së pari në Mbretërinë e Bashkuar në vitin 1992 përmes dispozitave të Cadbury dhe që nga ai vit është përfshirë në të gjitha kodet.

Ndarja e roleve ofron përfitim duke e liruar drejtorin ekzekutiv për tu koncentruar në tërësi në menaxhimin e organizatës pa pasur nevojë t'i raportojë aksionarëve ose përndryshe do të pengohet në kryerjen e përgjegjësive ekzekutive. Marrëveshja ofron një pozitë (atë të kryesuesit) që pritet t'i përfaqësojë intereset e aksionarëve dhe kjo është pika e kontaktit e aksionarëve me kompaninë. Disa kode poashtu kërkojnë që kryesuesi të përfaqësojë intereset e palëve tjera siç janë punonjësit. T

Duke pasur dy njerëz e jo vetëm një në krye të një organizate të madhe e eliminon rrezikun e 'fuqisë së parregulluar' të koncentrohet vetëm në një person të vetëm dhe kjo është një masë e rëndësishme mbrojtëse që u ofrohet investitorëve që brengosen për fshehtësi të tepruar dhe mungesë të transparencës dhe llogaridhënies. Duke ndarë dy rolet zvogëlohet rreziku i konfliktit të interesit që një person të jetë përgjegjës për performancën e kompanisë dhe të njëjtën kohë të raportojë për atë performancë. Në fund, kryesuesi ofron një mjet të shprehjes për drejtorët jo-ekzekutiv të cilët ofrojnë përfaqësim të jashtëm në bordin e drejtorëve.

Llogaridhënia dhe ndarja e detyrave

Sa i përket ndarjes së detyrave si mjet i ndihmës së për llogaridhënien ndaj akisonarëve, katër pikë mund të përmenden.

Kryesuesi inspekton performancën e menaxhimit nga drejtori ekzekutiv në emër të aksonarëve dhe do të jetë i involvuar në aprovimin e dizajnit të paketës së kompensimit të drejtorit ekzekutiv. Është përgjegjësi e kryesuesit të mbajë përgjegjës drejtorin ekzekutiv në emër të aksonarëve.

Aksionarët kanë një person të identifikueshëm (kryesuesin) për ta mbajtur përgjegjës për performancën e investimit të tyre.

Prezenca e kryesuesit të veçantë siguron se sistemi është duke u implementuar për të siguruar se drejtorët jo-ekzekutiv kanë një person kujt t'i raportojnë jashtë strukturës ekzekutive. Kjo inkurajon lirinë e shprehjes së drejtorëve jo-ekzekutiv ndaj kryesuesit dhe ky fakt mundëson të ngriten çështjet dhe të veprohet kur është e nevojshme.

Kryesuesi është ligjërisht përgjegjës, në shumicën e rasteve, dhe është person me eksperiencë. Ai/ajo mund të jetë i pavarur pasi që nuk është i involvuar në çështjet ditore të menaxherëve.

(c) Dispozitat e qeverisjes së korporatave që ndryshojnë nga vendi në vend

Është një debat në lidhur me çështjen se në çfarë mase dispozitat e qeverisjes së korporatave mund të jenë globale dhe a duhet të ndryshojnë nga vendi në vend.

Në përgjithësi, dispozitat e qeverisjes së korporatave ndryshojnë varësisht nga faktorët siç është kultura e bizneseve vendore, struktura e kapitalit të biznesit dhe sa është biznesi i hapur ndaj tregut. Në Gjermani për shembull, kompanitë krejsisht financohen nga bankat duke zvogëluar kështu varshmërinë ndaj ekutitet të aksonarëve. Tregjet e aksioneve në Rusi për shembull janë më pak të hapura dhe më pak likuide se ato në Perëndim. Në shumë vende në zhvillim, aktiviteti biznesor është i koncentruar në ndërmarrje që zotërohen nga familjet.

Kundër pikëpamjes së Blerimit

Edhe pse kulturat biznesore ndryshojnë në të gjithë botën, të gjitha bizneset që financohen nga kapitali privat kanë aksonarë privat . Çfardo zbutje e dispozitave mund të injorojnë nevojën që nevojat e investitorëve të përfaqësohen në mënyrë të mjaftueshme. Kjo zbutje e rregullave mund të lejojë praktika të këqija.

Disa vende vuajnë nga reputacioni i dobët lidhur me korrupsionin dhe mashtrimin dhe secili zvogëlim i rigorozitetit me të cilat implementohen dispozitat e qeverisjes së korporatave, dështojnë të adresojnë këto mangësi, duke theksuar faktin se ato mund të jenë kulturalisht të papritura dhe vështirë të zbatueshme.

Sa i përket efektit të sistemeve makroekonomike, pikëpamja e Vikit injoron nevojën për sisteme të forta të qeverisjes për të vendosur besueshmërinë në sistemet ekonomike.

Mbështetja e pikëpamjes së Blerimit

Ka disa argumentet në favor të Vikit. Kur ekonomitë vendore janë më shumë të udhëhequra nga biznese të vogla familjare dhe më pak kompani të listuara, relacioni i llogaridhënies është mjaft i ndryshëm dhe kërkon lloj tjetër të kontabilitetit dhe qeverisjes.

Është një kosto e lartë e pajtueshmërisë dhe monitorimit në regjime të strukturuar mirë të qeverisjes të cilat disa vendet nuk dëshirojnë t'i marrin përsipër.

Deri në një masë ekziston lidhja në mes të shkallës së zhvillimit ekonomik dhe adoptimit të kodeve zyrtare të qeverisjes.

Në përgjithësi pranohet se në vendet në zhvillim nuk ka nevojë të madhe të zbatohen formalitete në qeverisje sikur në vendet në zhillimi.

Qeveritë e disa shteteve mund të ndjehen se mund të shfrytëzojnë 'mungesën' e këtyre kodeve si avantazh për tërheqje të investimeve për kompanitë që përpiqen të minimizojnë efektin e qeverisjes së strukturuar që kushton shumë.

Detyra 5

Fiona është menaxhere e fondeve e punësuar në ABC Trust, një investitor institucional dhe është duke rishikuar raportin vjetor të kompanisë KO që është njëra ndër kompanitë më të mëdha në portfolion e ABC Trust. Kompania në kohët e fundit ka kaluar në ndryshime të mëdha në bord si rezultat i mungesës së besimit në menaxhmentin e saj nga investitorët institucional dhe ABC Trust është njëri nga ata.

Problemet filluar para dy vitesh kur kryesuesi i ri i bordit të KO (Tomi Majo) filloj të ndjek strategji shumë të rrezikshme në menaxhimin e biznesit dhe në të njëjtën kohë kishte dështuar të jetë në pajtueshmëri me kërkesat nga bursat e letrave me vlerë. Dështimi i parë ishte numri i pamjaftueshëm i drejtorëve joekzekutiv në bord.

Fionës në atë kohë i kishin thënë që pasi KO ishte e listuar në një jurisdikcion të bazuar në parime, këto kërkesa nuk ishin të obligueshme. Pra thjeshtë KO kishte zgjedhur të mos jetë në pajtueshmëri me kërkesën e bursës për numrin e drejtorëve joekzekutiv. Kur Fiona pyeti si është e mundur që komitetet e bordit të përbëhen nga numër i pamjaftueshëm i drejtorëve joekzekutiv, asaj iu përgjigjen se nuk e dinë prandaj duhet pyetur direkt kryesuesin e bordit. Asaj po ashtu iu tha se kompania nuk kishte më komitet të rrezikut sepse kryesuesi e pa ata si diçka të panevojshme.

Fiona i telefonoi Tomi Majos, kryesuesit të bordit të KO. Ajo ia përkujtoj atij se ABC Trust ishte njëri nga aksionarët më të mëdhenj të KO me pronësi prej 13% të kompanisë. Pastaj ajo vazhdoi të shpjegoj se kishin shqetësime me qeverisjen e kompanisë KO dhe se ajo dëshironte që Tomi t'ia shpjegonte mospajtueshmërinë me kërkesat e bursës si dhe pse ai ishte duke ndjekur strategji të rrezikshme të menaxhimit të biznesit. Tomi ia përkujtoj Fionës se KO i kishte tejkaluar me performancë shumë kompani konkurrenente në atë sektor në terma të fitimit për aksion në të dy vitet prej se ai ishte emëruar kryesues i bordit. Prandaj në vend që të kishte dyshime për punën e tij më mirë do të ishte t'i besonte atij në udhëheqjen e kompaninë ashtu siç mendon ai.

Kërkohet:

- (a) Shpjegoni çka nënkuptohet me 'kosto të agjencisë' dhe diskutoni problemet që mund të rrisin koston e agjencisë për ABC Trust në rastin e kompanisë KO. **(7 pikë)**
- (b) Përshkruani, duke iu referuar rastit, kushtet sipas të cilave do të ishte e përshtatshme që një investitor institucional të ndërhyjë në kompaninë në të cilën ka aksione. **(10 pikë)**
- (c) Vlerësoni si mund të kontribuojë në rritjen e besimit të Fiona komiteti i rrezikut i përbërë nga drejtorët joekzekutiv në menaxhimin e kompanisë. **(3 pikë)**

(Total = 20 pikë)

Zgjidhja

Problemet me koston e agjencisë

Qasja ndaj rrezikut

Arsyeja e parë që ndikon në rritjen e koston së agjencisë është fakti se kompania ndërmerr shumë rrezik gjatë udhëheqjes së biznesit, një fakt që çon në rritjen e kërkesës për informata nga ABC Trust, pasi që apetiti i rrezikut duket se është shumë më i madh se sa që pritet të jetë në sektorin që i takon KO.

Pagatishmëria e kryesuesit të jetë i monitoruar

Kosto e agjencisë me siguri që do të rritet pasi që kryesuesi i bordit nuk është i gatshëm të ofroj informata lidhur me arsyet e politikave të tija, që tregon për arrogancën e tij dhe mungesën e gatishmërisë për të pranuar llogaridhënien ndaj aksionarëve. Kjo do të thotë se ABC Trust duhet të mbledhë informata nga burime tjera, psh nga drejtorët joekzekutiv të cilët janë në bord ose në mënyrë alternative nga investuesit tjerë.

Pamjaftueshmëria e mekanizmave ekzistues

Kostot e agjencisë do të rriten po ashtu sepse mekanizmat ekzistues të komunikimit janë të pamjaftueshëm. Nuk ka drejtorë të mjaftueshëm joekzekutiv në bord.

Nuk ka komitet të menaxhimit të rrezikut për të monitoruar rreziqet. Për shkak të seriozitetit të shqetësimeve të ngritura nga ABC Trust, kryesuesi i bordit duhet të organizojë takime të rregullta në mes tij dhe aksionarëve.

Kombinimi i shqetësimeve nga aksionarët

Tomi mund të injorohet shqetësimet nga aksionarët sepse nuk do të pret që pjesa tjetër e aksionarëve që mbajnë pjesën tjetër të aksioneve mund të mos jetë në gjendje të bëhen bashkë për të ngritur shqetësimet së bashku me ABC Trust.

(b) Intervenimi aktiv

Intervenimi aktiv nga një aksionar institucional duke u përpjekur psh të ndryshoj anëtarët e bordit mund të konsiderohet si një hap serioz dhe mund të ndikojë në rritjen e koston së agjencisë. Mirëpo mund të jetë një numër i madh i arsyeve pse kjo mund të ndodhë.

Aksionarët institucional mund të intervenojnë nëse ata perceptojnë se politikat e menaxhmentit mund të çojnë në rënien e vlerës së kompanisë dhe si rrjedhojë të vlerës së aksioneve të tyre.

Mungesa e besimit në itegritetin e menaxhmentit

Investitorët institucional mund të intervenojnë sepse e ndjejnë se nuk mund ti besohet menaxhmentit, në rastin më të keq mund të dyshojnë në mashtrim nga menaxhmenti.

Dështimi për të kontrolluar menaxhmentin

Investitorët institucional mund të ndëmarrin hapa nëse shohin se ka ndikim të pamjaftueshëm nga drejtorët joekzekutiv në menaxhmentin ekzekutiv. Zhdukja e komitetit të rrezikut po ashtu është symptom i këtij problemi.

Mungesa e sistemit të kontrolleve

Intervenimi do të justifikohet nëse do të kishte shqetësime të mëdha për sistemet e kontrollit. Veprimet e Tomi Majos tregojnë se menaxhmenti i lart ka mundësi t'i anashkalojë sistemet e kontrollit.

Dështimi për të adresuar shqetësimet e aksionarëve

Edhe pse mund të mos jetë çështje pandërshmërisë, mund të ketë intervenim nga investitorët institucional nëse ata mendojnë se menaxhmenti është duke dështuar të adresojë këndvështrimet e tyre legjitime. Mund të ketë presion nga vetë investitorët e investitorëve institucional. Tomi është i fokusuar vetëm në kthime për derisa është duke dështuar të adresojë rrezikun.

Dështimi i pajtueshmërisë me kërkesat e tregut të aksioneve

Investitorët institucional mund të përballen me kritika nëse shihet se kompanitë në të cilat kanë investuar nuk janë në pajtueshmëri me kërkesat e bursës dhe kjo mund të ndikojnë në vlerën e aksioneve në treg.

(c) Rëndësia e komitetit të rrezikut

Komitetet e rrezikut konsiderohen si një praktikë e mirë në qeverisjen e korporatave, sidomos në rastet sikur kompania në skenar në të cilën ka dyshime për sjelljen e menaxhmentit ekzekutiv. Komiteti i rrezikut i përbërë nga drejtorë joekzekutiv mund të ofroj këndvështrim të pavarur mbi përgjigjen e përgjithshme ndaj rrezikut në kompaninë KO. Nëse ka një numër domethënës të drejtorëve joekzekutiv në këtë komitet, ata mund të sfidojnë praktikën e menaxhimit të kryesuesit të bordit.

Përcaktimi i ekspozimit të përgjithshëm ndaj rrezikut

Kontributi i parë që komiteti i mund të bëjë është presioni ndaj bordit për të përcaktuar nivelet e pranueshme të rrezikut.

Monitorimi i ekspozimit të përgjithshëm ndaj rrezikut

Pasi që bordi të ketë definuar nivelet e pranueshme të rrezikut, komiteti duhet të monitorojë nëse kompania mbetet brenda atyre niveleve dhe nëse fitimet janë të mjaftueshme për të mbuluar ato rreziqe.

Rishikimi i raporteve mbi rreziqet kyçe

Duhet të ketë një sistem të rregullt të raporteve për komitetin e rrezikut që mbulojnë fushat me rrezik të lartë.

Monitorimi i efektivitetit të sistemeve të menaxhimit të rrezikut

Komiteti duhet të monitoroj efektivitetin e sistemeve të menaxhimit të rrezikut, duke u fokusuar veçanërisht në sjelljen e menaxhmentit ekzekutiv ndaj rrezikut dhe kulturën dhe mjedisin e përgjithshëm të kontrollit. Komiteti i rrezikut mund të gjykojë nëse ka theks në menaxhimin efektiv apo ka kujdes të pamjaftueshëm në menaxhim të rrezikut për shkak të ndjekjes së fitimeve më të mëdha.